



**Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband
Sachsen-Anhalt e.V.**

**Haus der Landwirtschaft
39108 Magdeburg
Tel./Fax: 0391/4005801
Funk: 0162/4385964
e-mail: agv.sachsenanhalt@mais.de**

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e.V.
Maxim-Gorki-Str.13, 39108 Magdeburg

Rundschreiben 01/2012

15.03.2012

Inhalt:

- 1. Sonderregelung für Saisonarbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien ab Januar 2012**
- 2. Gesetz zur Neuordnung der Organisation der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV-NOG) verabschiedet**
- 3. Hofabgaberegulierung in der Alterssicherung der Landwirte angepasst**
- 4. Begrenzung von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Krankheit**
- 5. Schwerbehindertenanzeige mit REHADAT- Elan 2011**

Vorsitzender: Dr. Wolfgang Nehring
Stellvertreter: Freiherr Albrecht von Bodenhausen
Geschäftsführerin: RAin Helgard Wiegand

Bankverbindung: Sparkasse Magdeburg
BLZ: 810 532 72
Konto Nr.: 34 25 33 09

1. Sonderregelung für Saisonarbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien ab Januar 2012

Der Vertrag über den Beitritt von Bulgarien und Rumänien zur Europäischen Union zum 01. Januar 2007 sieht vor, dass der Arbeitsmarktzugang für Staatsangehörige beider Staaten während einer dreiphasigen Übergangsfrist von längstens 7 Jahren beschränkt werden kann. Die zweite Phase endete am 31. Dezember 2011. Die Bundesregierung hat entschieden die Übergangsbestimmungen, bis zum Ende des Jahres 2013 anzuwenden. Dies bedeutet, dass Arbeitskräften aus Bulgarien und Rumänien der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt weiterhin grundsätzlich verschlossen ist. Am 7. Dezember 2011 beschloss das Bundeskabinett, dass Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien für eine Saisonbeschäftigung nach § 18 der Beschäftigungsverordnung ab 1. Januar 2012 keine EU-Arbeitsgenehmigung mehr benötigen. Dies wurde mit der **Verordnung zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften** (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt) nunmehr umgesetzt.

Ab dem 1. Januar 2012 können Landwirte, Forstwirte und Gärtner in Deutschland Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien ohne Arbeitgenehmigung bis zu 6 Monaten im Kalenderjahr beschäftigen. Die Tatsache, dass diese enorme Verfahrenserleichterung für Arbeitgeberbetriebe erreicht wurde, ist das Verdienst des Gesamtverbandes der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände sowie des Deutschen Bauernverbandes. Damit wurde der Entwicklung in der Praxis Rechnung getragen, Bürokratie abgebaut und Flexibilität geschaffen. Auch für diese osteuropäischen Arbeitskräfte gilt das deutsche Arbeitsrecht und das deutsche Arbeitsschutzrecht. Die tarifvertraglichen Regelungen sind in gleicher Weise, wie für die inländischen Arbeitnehmer in den Betrieben der Landwirtschaft und des Gartenbaus anzuwenden.

Wie aus einem Gespräch des Gesamtverbandes mit Frau Dr. med. Tinka Troeva, Abteilungsleiterin und Botschaftsrätin für Arbeit und Soziales der Botschaft der Republik Bulgarien in Berlin hervorging, besteht seitens Bulgariens ein erhebliches Interesse, die Zahl der Personen, die als Saisonarbeitskräfte in Deutschland auf land- und forstwirtschaftlichen Betrieben arbeiten, zu erhöhen.

2. Gesetz zur Neuordnung der Organisation der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV-NOG) verabschiedet

Der Deutsche Bundestag hat am 09.02.2012 das Gesetz zur Neuordnung der Organisation der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV-NOG) verabschiedet. Am 02.03.2012 wurde das Gesetz den Deutschen Bundestag debattiert. Eine Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat erfolgte nicht, so dass das LSV-NOG in nächster Zeit im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und damit in Kraft treten wird. Der Weg für einen bundesweiten landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträger, der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ist somit zum 1. Januar 2013 gesetzlich festgeschrieben. Die SVLFG wird die Gesamtrechtsnachfolge der bisherigen neun Träger der LSV antreten und ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Angesichts kontinuierlich sinkender Versichertenzahlen und bei gleichzeitigem Anstieg der Leistungsanforderungen war dies ein notwendiger Schritt, um ein eigenständiges landwirtschaftliches Sozialversicherungssystem mit seinen Besonderheiten langfristig erhalten zu können.

Die Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände haben im Konsens und gemeinsam mit den Berufsverbänden seit mehr als einem Jahr entscheidend auf den Gesetzesinhalt Einfluss genommen. Die nunmehr gesetzlich geregelte regionale Besetzung des Errichtungsausschusses und der zukünftigen Selbstverwaltungsorgane sind geeignet einen angemessenen Interessensausgleich zu gewährleisten. Ebenso war es uns wichtig, eine Regelung im Gesetz zu verankern, wie die erforderlichen Betriebsmittel des Bundesträgers ab 01.01.2013 gebildet werden sollen. Die Festschreibung der jetzigen Verbandsumlage zum LSV-Spitzenverband als Maßstab für die durch die derzeitigen Träger

jeweils aufzubringende Betriebsmittel von insgesamt 200 Mio. Euro entspricht unseren Vorstellungen. Da eine bundeseinheitliche Beitragsgestaltung und Einsparung von Kosten sind unbestritten eher ein längerfristig zu erreichende Ziele und bedürfen einer mehrjährigen Angleichung und unterstützenden Begleitung. Das bedeutet, dass die Bildung eines LSV-Bundesträgers im Bereich der landwirtschaftlichen Unfallversicherung auch weiterhin mit ausreichenden Bundesmitteln unterstützt werden muss.

Der Gesetzgeber flankiert die Schaffung des LSV-Bundesträgers mit insgesamt zusätzlich 150 Mio. EUR verteilt auf die Jahre 2012 bis 2015.

Diese Mittel reichen jedoch bei weitem nicht aus, den Rückgang der jährlich gewährten Bundesmittel von 200 Mio. EUR auf 100 Mio. EUR auszugleichen. Aufgrund der aktuell vorgesehenen Mitfinanzierung der Landwirtschaftlichen Unfallversicherung durch Bundesmittel werden in den nächsten Jahren insgesamt Beitragserhöhungen wohl nicht zu vermeiden sein. Deshalb heißt es neben der aktiven Beteiligung und Begleitung in den vorbereitenden Gremien und Sicherstellung paritätischer Vertretung unserer Mitglieder in den Gremien des zukünftigen Trägers vor allem auch eine spürbare Senkung der Verwaltungskosten sowie die notwendigen Bundesmittel zur Unterstützung der Finanzierung der LUV einzufordern.

Die zukunftsorientierte Entscheidung für einen LSV-Bundesträger darf nicht durch Leistungseinschränkungen und Kostenerhöhungen bedingt durch einen noch stärkeren Rückgang von Bundesmitteln die Akzeptanz seitens der Versicherten verlieren.

3. Hofabgaberegulation in der Alterssicherung der Landwirte angepasst

Im Rahmen des vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Neuordnungsgesetzes der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung am 9. Februar 2012 wurde auch die Hofabgaberegulation in der Alterssicherung der Landwirte modifiziert. Damit wurden wesentliche geforderte Erleichterungen umgesetzt.

Gelegentlich ist die Hofabgabe, die grundsätzlich nach dem ALG eine Voraussetzung für den Bezug einer Rente aus der Alterssicherung der Landwirte ist, in der Kritik vor allem „Grüner“-Politiker. Sie stellt nach wie vor ein zentrales Element der Agrarstrukturpolitik dar und war in den vergangenen Jahren ein oft intensiv diskutiertes Thema.

Obwohl in den neuen Bundesländern von weniger großer Bedeutung wird sie nach wie vor als ein notwendiges strukturpolitisches Instrument, das den rechtzeitigen Generationswechsel fördert und der Zersplitterung von Bewirtschaftungsflächen sowie einer Überalterung der aktiven landwirtschaftlichen Unternehmerinnen und Unternehmer entgegenwirkt, betrachtet. Die nunmehr im Gesetz getroffenen Änderungen des § 21 ALG betreffen Regelungen für Personengesellschaften, juristische Personen und für Landwirte mit gewerblicher Tierhaltung sowie die Abgabe unter Ehegatten. Die Veränderungen in der Landwirtschaft werden damit angemessen berücksichtigt und insbesondere wurde unserer Forderung Rechnung getragen, dass beim Ausscheiden der Geschäftsführer aus juristischen Unternehmen (GmbH, GmbH und Co KG), die Hofabgabe ebenso wie bei BGB-Gesellschaften erfüllt ist, wenn der Unternehmer aus der Unternehmensführung ausgeschieden ist und keine Vertretungsvollmacht mehr hat. Eine Kapitalbeteiligung als stiller Teilhaber ist somit nicht mehr abgabeschädlich für den Bezug einer Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente.

4. Begrenzung von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Krankheit

Das Thema der Urlaubsfortschreibung bei lang andauernden Erkrankungen ist weiter in Bewegung. Mit seinem Urteil vom 22.11.2011 (Az.: C214/10) hat der Europäische Gerichtshof eine tarifvertragliche Regelung, die einen dauerhaften Verfall der Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres vorsah, als europarechtskonform angesehen. Einzelstaatliche Regelungen oder Gepflogenheiten - so der EuGH - könnten den europarechtlich garantierten vierwöchigen Mindesturlaub durchaus angemessen begrenzen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat diese vom EuGH für zulässig erachtete Begrenzung der Urlaubsansprüche in einer Entscheidung vom 31.12.2011 (Az.: .10 Sa 19/11) auf die gesetzliche Befristungsregelung in § 7 Abs. 3 BUrlG übertragen. Diese

Vorschrift sei - so das LAG - in „europarechtskonformer Rechtsfortbildung“ dahingehend anzuwenden, dass Urlaubsansprüche (auch ohne entsprechende tarifvertragliche Regelung) spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres untergingen. Ob sich das Bundesarbeitsgericht (BAG), das zuletzt noch von einer prinzipiell unbefristeten Fortschreibung von Urlaubsansprüchen ausgegangen ist, dieser Auffassung anschließen wird, ist noch offen. Beim BAG sind mehrere einschlägige Revisionsverfahren anhängig. **Bis zu deren Entscheidung dürfte es sinnvoll sein, Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsforderungen zunächst zumindest nicht über den vom Landesarbeitsgericht als maßgeblich angesehen 15-Monats-Zeitraum hinaus zu erfüllen.** Darüber hinaus ist auch noch einmal darauf hinzuweisen, dass über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gehende Zusatzurlaubsansprüche differenziert zu betrachten sind. Auch nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG können diese nämlich durch tarif- oder arbeitsvertragliche Regelungen wirksam kürzeren Übertragungsfristen unterworfen sein und werden.

5. Schwerbehindertenanzeige mit REHADAT-Elan 2011

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten müssen bis **zum 31.03.2012** nachweisen, ob sie 2011 genügend schwerbehinderte Menschen in ihrem Unternehmen beschäftigt haben. Dazu steht ab sofort die kostenlose Software REHADAT-Elan für das Anzeigedatum 2011 zum Download unter www.rehadat-elan.de zur Verfügung.

Das Programm findet heraus, ob genügend Pflichtarbeitsplätze besetzt waren und - falls nicht - in welcher Höhe Ausgleichsabgabe zu zahlen ist. Die Anzeige kann dann direkt über das Internet an die Bundesagentur für Arbeit geschickt werden. Zahlreiche praktische Funktionen ergänzen das Programm - zum Beispiel können Daten aus dem Vorjahr übernommen oder aus Personalsoftware importiert werden. Auch wird die Programm-CD-Rom zusammen mit den Formularen von der Bundesagentur für Arbeit versendet. Bei Fragen und Problemen bietet REHADAT-Elan über die Telefonnummer (02 21) 49 81-804 bzw. per Mail unter rehadat-elan@iwkoeln.de eine Hotline an (Mo bis Fr von 8:00 bis 16:30 Uhr). REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.