

---

**Mitgliederversammlung  
Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband  
Sachsen-Anhalt**

am 05. September 2016

**Aktuelles Tarifgeschehen insbesondere auch mit  
Sicht auf Probleme und Möglichkeiten der  
Arbeitszeitgestaltung in der Landwirtschaft**

Vortrag von  
Dipl.- Ing. agr. Burkhard Möller

## Tarifgeschehen

- Bundesempfehlung
- Regionale Tarifhoheit
- Tarifpartner IG BAU
  - Lohnrunde derzeit gescheitert
  - IG BAU → bundesweiter Rahmentarifvertrag

## Tarifgeschehen

- TV-Mindestentgelt → 1.1.2015 – 31.12.2017
  - Übertragung Tarifabschluss auf Gesamtverband
  - Allgemeinverbindlicherklärung durch Rechtsverordnung
  - Ziel: befristete Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns

## Arbeitszeitgesetz

- Arbeitnehmerschutzgesetz
- Arbeitgeber für Einhaltung verantwortlich
- Höchstdauer der Arbeitszeit
  - Werktägliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden (ohne Ruhepausen)
  - Bis zu 10 Stunden möglich, wenn innerhalb sechs Monaten/24 Wochen ein Ausgleich auf 8 Stunden erfolgt
  - Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern werden zusammengefasst

## Arbeitszeitgesetz

- Ruhepausen
  - spätestens nach 6 Stunden → Ruhepause
  - bei 6 bis 9 Stunden/Arbeitszeit mind. 30 Min. Pause
  - bei über 9 Stunden/Arbeitszeit mind. 45 Min. Pause
- Ruhezeit
  - mind. 11 Stunden Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit
  - Verkürzung um 1 Stunde in Landwirtschaft möglich, bei entsprechendem Ausgleich

## Arbeitszeitgesetz

- Sonn- und Feiertagsarbeit
  - Grundsatz: keine Sonn- und Feiertagsarbeit  
Ausnahme per Gesetz, z.B. Landwirtschaft
  - Ausgleichsregelung  
Ersatzruhetag ist innerhalb von zwei Wochen zu  
gewähren, wenn Feiertag auf einen Werktag fällt,  
innerhalb von 8 Wochen
  - mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen arbeitsfrei  
bleiben


## Bewilligung durch Aufsichtsbehörde

- Längere Arbeitszeit als 10 Stunden möglich
- Antragsverfahren

→ TOP 7

## Abweichungen durch Tarifvertrag

Anpassung der Regelungen zur Arbeitszeit und zur Dauer der Ruhezeit sind in der Landwirtschaft grundsätzlich möglich.

- Arbeitszeitkontenregelung, Arbeitszeitflexibilisierung nur mit Tarifvertrag möglich
- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 10 Stunden mit IG BAU nicht möglich 
- Arbeitszeitflexibilisierung – regionaler Tarifvertrag



## Arbeitszeitregelung – Flexibilisierung TV-Sachsen-Anhalt - Einige Elemente –

- Regelmäßige Arbeitszeit 2088 Stunden/Jahr Vollbeschäftigte  
(40 Stunden x 52,20 Wochen = 2088 Stunden/Jahr)
- Arbeitszeitkonto  
Auf dem Konto dürfen bis zu 520 Stunden Mehrarbeit  
auflaufen.  
Mehrarbeit = Stunden oberhalb 40 Stunden/Woche  
Verrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr  
Ausgleich hat bis 28.02. des Folgejahres zu erfolgen

Beispiel:           Kalenderjahr 2015  
                          2300 Stunden geleistet => 212 Stunden sind  
                          auszugleichen (Freizeit oder Vergütung)

- Mehrarbeit-/Überstundenvergütung  
    Über 47 Stunden/Woche an Werktagen geleistete  
    Arbeitsstunden sind als Überstunden (25 % Zuschlag) zu  
    vergüten.  
    Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit => tarifliche Zuschläge  
    Stunden, für die bereits ein Überstundenzuschlag geleistet wurde,  
    bleiben bei der Berechnung der Jahresüberstunden  
    unberücksichtigt.

Beispiel:        Kalenderjahr 2015

2300 Stunden geleistet, davon wurden für 150  
Stunden schon Überstundenvergütungen  
gezahlt, weil sie in Wochen geleistet wurden, in  
denen über 47 Stunden/Woche gearbeitet  
wurde. Somit sind insgesamt für

$2300 - 150 - 2088 = 62$  Stunden

Überstundenvergütungen noch zu zahlen.

## TV-Mindestentgelt/Mindestlohngesetz

### TV-Mindestentgelt (bis 31.12.2017)

- Mindestentgeltanspruch wird spätestens Ende des Folgemonats fällig
- Hinausschieben der Fälligkeit nur auf Grund einer tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung in den Grenzen von § 2 Abs. 2 MiLoG möglich

---

# Regelungen im Mindestlohngesetz

## § 2 Fälligkeit des Mindestlohns

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

- entweder zur vereinbarten Fälligkeit,
- oder Ende des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde zu zahlen.

---

Diese Vorgabe ist nicht zu beachten, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die **geleisteten** Arbeitsstunden bereits durch Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts ( → Arbeitszeitkonten) erfüllt ist.

# Abweichung von der Fälligkeit der Zahlung des Mindestlohns

§ 2 Abs. 2 MiLoG

## Weitere Regelung

Über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung eines Mindestlohns auszugleichen.

→ Das Arbeitszeitkonto ist schriftlich zu vereinbaren.

Grundlage muss eine tarifvertragliche Regelung sein, wenn es über die Regelung in § 3 Arbeitszeitgesetz hinausgeht.





---

# Umsetzung in der Praxis

---

## Bis Ende 2017

- TV-Mindestentgelt gilt
- Verschiebung der Fälligkeit des Mindestlohns nur bei tariflicher Regelung möglich

- Wenn keine tarifliche Regelung vorhanden ist?
  - Monatlich Geld auszahlen für geleistete Stunden kein verstetigter Lohn
  - Arbeitszeitkonto auf Grundlage § 3 ArbZG vereinbaren geht, **aber** Stundenlohn muss so hoch sein, dass Mindestlohnanspruch für alle geleisteten Stunden durch verstetigtes Arbeitsentgelt erfüllt wird.
  - Prüfen, ob Arbeitszeitregelung in Sachsen-Anhalt genutzt werden kann.



## **Beispiel:**

Bei einer monatlichen Arbeitszeit von 172 Stunden (Basisarbeitszeit nach Arbeitsvertrag) beträgt das Monatsgehalt bei einem Stundenlohn von 13 Euro 2.236 Euro. Das Monatsgehalt wird verstetigt gezahlt. Es wird ein Arbeitszeitkonto im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (maximal 10 Stunden täglich und Ausgleich innerhalb von 6 Monaten) geführt.

## **Wichtig:**

Bei der Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts ist per „Schattenrechnung“ zu ermitteln, ob das tatsächlich gezahlte und auf den Mindestlohn anrechenbare Monatseinkommen unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mindestens den darauf entfallenden Mindestlohnbetrag erreicht.

## **Ergebnis:**

Werden im Beispielsfall in einem Monat 60 Überstunden geleistet, so wären insgesamt 232 Stunden (172 + 60) mit dem Mindestlohn zum Fälligkeitstag zu vergüten.

Der Mindestlohnanspruch bei 232 Stunden beträgt 1.832,80 Euro (232 Stunden x 7,90 Euro).

Da das bezahlte Monatsgehalt in Höhe von 2.236 Euro den Anspruch auf den Mindestlohn übererfüllt, kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn zeitgerecht zu zahlen. Die Überstunden können somit im Arbeitszeitkonto verbleiben.

## **Beispiel:**

Bei einer monatlichen Arbeitszeit von 172 Stunden (Basisarbeitszeit nach Arbeitsvertrag) beträgt das Monatsgehalt bei 8,00 Euro/Stunde → 1.376,00 Euro. Es wird verstetigt gezahlt.

Es wird ein Arbeitszeitkonto im Rahmen des ArbZG (max. 10h täglich + 6 Monate = Durchschnittszeiten 8 h) geführt.

Werden in einem Monat 40 Überstunden geleistet, so sind 212 Stunden (172 + 40 Stunden) mit dem Mindestlohn zu vergüten. Das ergibt einen Betrag von 1.674,80 Euro (212h x 7,90 Euro). Das (verstetigt) gezahlte Monatsgehalt von 1.376,00 Euro erfüllt den Anspruch auf den Mindestlohn nicht.

---

Daher ist zwingend ein Arbeitszeitkonto  
entsprechend einer existierenden tariflichen  
Regelung zu führen.

Wenn es keine entsprechende Regelung  
gibt, muss der Arbeitgeber die tatsächlich  
geleisteten Stunden zur Fälligkeit  
mindestens mit dem Mindestlohn von 7,90  
Euro auszahlen.

## Ab Januar 2018

- TV-Mindestentgelt ist zum 31.12.2017 ausgelaufen und gilt nicht mehr
- Verschiebung der Fälligkeit bei einem Arbeitszeitkonto auf Grundlage § 3 ArbZG möglich
  - ➔ max. 10 h/täglich, Ausgleich auf Ø 8h innerhalb 6 Monate



## **Beispiel:**

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 172 Stunden

Bruttostundenlohn 8,84 €/h = gesetzlicher  
Mindestlohn

Verstetigtes Monatseinkommen:

$172 \text{ h} \times 8,84 \text{ €/h} = 1.520,48 \text{ €}$

Mindestlohnanspruch:

$172 \text{ h} \times 8,84 \text{ €/h} = 1.520,48 \text{ €}$

➔ Mindestlohnrelevant (die Überstunden für die noch kein Mindestlohn bezahlt wurde) können max. bis 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto eingestellt werden, also 86 Stunden (50 % von 172 Stunden)

(**Achtung:** Arbeitszeitgesetz max.  
10 Stunden / werktäglich ➔ beachten

Die Stunden sind dann innerhalb 6 Monate (§ 3 ArbZG) auszugleichen.

Prüfen, ob Arbeitszeitregelung in Sachsen-Anhalt besser ist als Regelung nach § 3 ArbZG.

## **Weiteres Beispiel:**

Vereinbarte Monatsarbeitszeit: 172 Stunden

Vereinbarter Bruttostundenlohn 10 €/h

Verstetigtes Monatseinkommen:

$$172 \text{ h} \times 10,00 \text{ €/h} = 1.720 \text{ €}$$

Mindestlohnanspruch:

$$172 \text{ h} \times 8,84 \text{ €/h} = 1.520,48 \text{ €}$$

Differenz zum Mindestlohnanspruch

$$1.720 \text{ €} - 1.520,48 \text{ €} = 199,52 \text{ €}$$

Einstellung auf Arbeitszeitkonto

$$50\% \text{ von } 172 \text{ Stunden} = 86 \text{ Stunden}$$

Zusätzlich

$$199,52 \text{ €} : 8,84 \text{ €} = 23 \text{ Stunden (gerundet)}$$

➔ Gesamt

$$86 \text{ Stunden} + 23 \text{ Stunden} = 109 \text{ Stunden}$$

Ausgleich innerhalb 6 Monate (§ 3 ArbZG)

## Oder

- Prüfen, ob Arbeitszeitregelung in Sachsen-Anhalt besser ist als Regelung nach § 3 ArbZG.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dipl.- Ing. agr. Burkhard Möller

---

**GLFA e.V.**  
**Gesamtverband der deutschen**  
**Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V.**

Haus der Land- und Ernährungswirtschaft  
Claire-Waldoff-Straße 7

10117 Berlin

Tel: 030 - 31904-249  
Fax: 030 - 31904-11-249 oder 204

<mailto:glfa@bauernverband.net>

<http://www.glfa.de>

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN LAND- UND  
FORSTWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E.V.



GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN LAND- UND  
FORSTWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E.V.

