

Die Einführung von Mindestlöhnen ab 01. 01. 2015

**Seminar des Land- und
Forstwirtschaftlichen
Arbeitgeberverbandes Sachsen-
Anhalt e.V.**

am 03. Dezember 2014

RAin Helgard Wiegand

AGV

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

www.lufagv.de

Mindestlohn nach dem MiLoG

- Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes vom 11. August 2014
- Anspruch auf allgemeinen Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde ab 01. Januar 2015 - § 1 MiLoG

Grundsätzliches

- Fällig wie arbeitsvertraglich vereinbart, jedoch spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats - § 2 Abs.1 MiLoG
- Für sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden
- Mindestlohnanspruch unabdingbar - § 3 MiLoG

Persönlicher Anwendungsbereich des MiLoG

- alle Arbeitnehmer einschl. Praktikanten - § 22

Ausnahmen:

- Praktikanten unter bestimmten Voraussetzungen
 - Pflichtpraktika
 - Freiwillige Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden
 - Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (SGB III) und Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG

Persönlicher Anwendungsbereich

weitere Ausnahmen:

- Kinder und Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr ohne Berufsausbildung
- Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden
- ehrenamtlich Tätige
- Beschäftigte, die zuvor über ein Jahr arbeitslos waren (Langzeitarbeitslose) in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten

Persönlicher Anwendungsbereich

- MiLo gilt auch für:
 - **ausländische Beschäftigte**, wenn sie in Deutschland arbeiten
 - **Saisonkräfte in der Landwirtschaft** (lediglich die bereits vorhandene Möglichkeit der kurzfristigen sozialabgabefreien Beschäftigung wurde – für 4 Jahre befristet - von 50 auf 70 Tage ausgedehnt)
 - alle AN unabhängig von Arbeitszeit oder Umfang der Beschäftigung (z.B. **auch geringfügig Beschäftigte**)

Mindestlohn nach MiLoG

- Erste Anpassung des gesetzlichen Mindestlohnes erfolgt zum 01.01.2017 – Annahme +5 %
= 8,93 € /Std.
- Zweite Anpassung 01.01.2019
- Übergangsregelung geringfügige Beschäftigung - § 115 SGB IV – (auf 3 Monate o. 70 AT beschränkt bis 31.12.2018)

Übergangsregelung

Abweichende Regelungen bis 31. Dezember 2017
zulässig:

- allgemeinverbindliche Tarifverträge aufgrund AEntG – d.h. Branchenmindestlöhne können Mindestlohn nach MiLoG unterschreiten
- vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 muss aber auch dieser mindestens 8,50 €/Std. betragen
- im Übrigen **gehen** die für Branchenmindestlöhne geltenden Regelungen den Regelungen des MiLoG **vor** (z.B. branchenspezifische Regelungen zu Fälligkeit und Arbeitszeitkonten)

Nutzung Übergangsregelung

Tarifeinigung im Agrarsektor

- Abschluss Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland vom 29. August 2014
- 27. November 2014 Behandlung im Tarifausschuss - zugestimmt
- Allgemeinverbindlicherklärung und Veröffentlichung der endgültigen Verordnung im Bundesanzeiger im Dezember 2014.

Geltungsbereich des Tarifvertrages (1)

Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die arbeitszeitlich überwiegend landwirtschaftliche, gartenbauliche oder forstwirtschaftliche Tätigkeiten verrichten und für die nach § 123 Abs. 1 Nr.1-5 und 7 sowie § 131 SGB VII die SVLFG zuständig ist.

Geltungsbereich des Tarifvertrages (2)

Der Mindestentgelttarifvertrag findet grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, die in den im Geltungsbereich erfassten Betrieben beschäftigt sind.

Ausnahmen:

- Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Mindestlohngesetzes,
- Kinder und Jugendliche unterhalb von 18 Jahren, die Schüler oder Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen sind.

Weitere Ausnahmen gibt es nicht. Langzeitarbeitslose fallen auch in den ersten 6 Monaten unter den Mindestentgelttarifvertrag.

Mindestentgelte für die Branchen Landwirtschaft, Forst und Gartenbau

Termin	Euro (West)	Euro (Ost)
1. Januar 2015	7,40	7,20
1. Januar 2016	8,00	7,90
1. Januar 2017	8,60	8,60
1. November 2017	9,10	9,10

Vorteilhaftigkeit des TV

	Gesetzl. MiLo	TV Ost	TV West	Vorteil Ost	Vorteil West
Ab 1. Jan. 2015	8,50	7,20	7,40	+ 1,30	+ 1,10
Ab 1. Jan. 2016	8,50	7,90	8,00	+ 0,60	+ 0,50
Ab 1. Jan. 2017	8,93*	8,60	8,60	+ 0,33	+ 0,33
Ab 1. Nov. 2017	8,93*	9,10	9,10	- 0,17	- 0,17

*Hochrechnung

Ab 1. Jan. 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn.

AGV

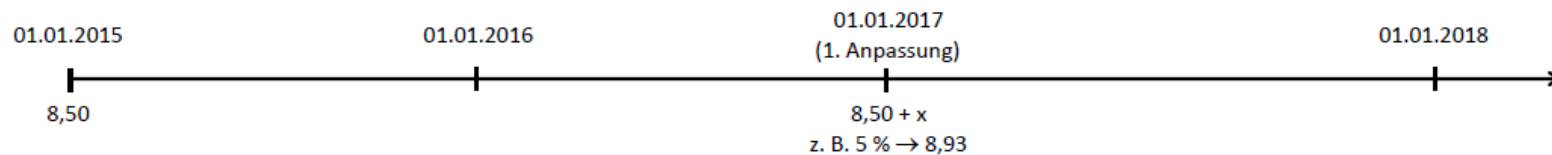
Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e.V.

www.lufagv.de

Vergleich Mindestlohn nach Gesetz und nach TV

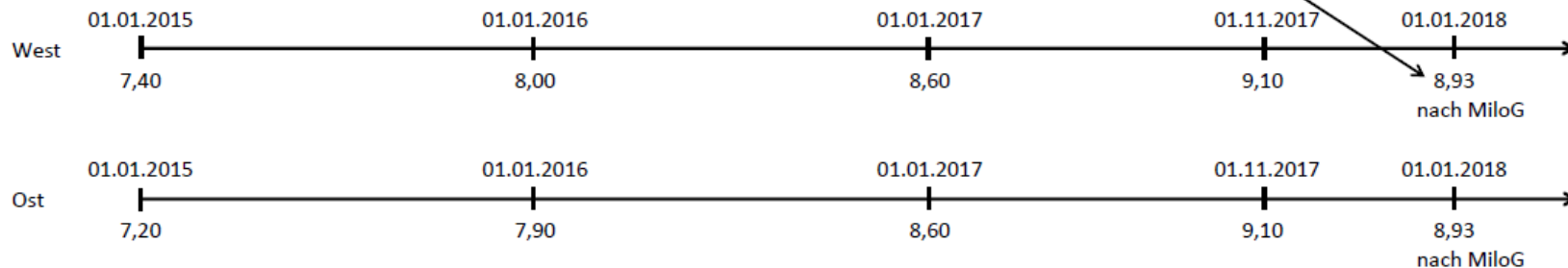
nach Mindestlohngesetz (MiloG)

Erste Anpassung erfolgt am 01.01.2017, danach alle zwei Jahre: 01.01.2019, 01.01.2021, ...



nach Entwurf Mindestlohntarifvertrag

Mindestlohntarifvertrag endet am 31.12.2017, danach gilt die gesetzliche Regelung



AGV

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

www.lufagv.de

Grundsätze der Mindestlohnermittlung

- ist ein Bruttolohn
- SV-Beiträge des Arbeitgebers nicht anrechenbar

Zulagen oder Zuschläge

- Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen oder Zuschläge werden als Bestandteile des Mindestlohns berücksichtigt, wenn ihre Zahlung nicht von einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängt, die von der im Tarifvertrag vorgesehenen Normalleistung abweicht.

(Rechtssprechung EuGH – Gegenleistungen für reguläre Tätigkeit des AN)

Zulagen und Zuschläge, die nicht berücksichtigt werden

Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung folgendes voraussetzt:

- mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
- überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
- Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit),
- Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen)

Einmalzahlungen, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Rechtssprechung EuGH vom 14. April 2005 und des BAG vom April 2012 könnten Anwendung finden:

- tarifliche Einmalzahlungen (z.B. 13.Gehalt) sind anrechenbar, da sie funktional gleichwertig mit dem Zweck des Mindestlohnes sind (Gegenleistung für reguläre Tätigkeit des AN)

aber

- Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld können auf den Mindestlohn nur in dem Monat angerechnet werden, in dem sie ausgezahlt werden. Daher ist zu überlegen, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Auszahlung des Weihnachtsgeldes jeweils zu 1/12 für jeden Monat vereinbaren.

AGV

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

www.lufagv.de

Kost und Logis

Demnächst Erläuterungen unter www.zoll.de zu finden

Grundsätzlich gilt:

- Wenn der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn geldwerte Sachleistungen, wie beispielsweise Unterkunft und/oder Verpflegung, gewährt, so wird deren Geldwert nicht als Lohnbestandteil berücksichtigt.
- Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nur abzüglich von Kosten für arbeitgeberseitige Leistungen (z. B. Unterkunft, Verpflegung), aus, so ist lediglich dieser tatsächlich ausgezahlte Betrag als Mindestlohnzahlung zu berücksichtigen.
- Dies bedeutet, eine Anrechnung von Kost und Logis ist **nur in soweit möglich, wie der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird.**

Ausnahmeregelung für Saisonarbeitnehmer (1)

(noch nicht endgültig bestätigt)

Anrechnung von Kost und Logis ist möglich, wenn:

- sie durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart ist
- die Anrechnung von arbeitgebergewährten Verpflegungsleistungen Unterkunft die Beträge der Sozialversicherungsentgeltverordnung (Sachbezüge)2015 nicht überschreitet
- die Anrechnung der Sachleistungen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigt.
(für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgeblicher Betrag sind bis zum 30.06.2015 1.049,99 Euro)

Ausnahmeregelungen für Saisonarbeitnehmer (2)

- **Hinweis:**

Im Arbeitsvertrag müssen zwei getrennte Rechtspositionen unabhängig voneinander dokumentiert sein. Zum einen der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung des Arbeitsentgelts für geleistete Stunden. Zum anderen der Anspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf Anrechnung von Sachleistungen.

- steht dem AG aber auch frei, mit dem AN zwei getrennte Verträge, also auf der einen Seite **einen befristeten Arbeitsvertrag** und auf der anderen Seite einen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses **befristeten Vertrag über die Vermietung von Wohnraum und/oder die Gestellung von Verpflegung** abzuschließen.
- Sollte eine Orientierung an den Sachbezügen und bei der Miethöhe evtl. an einer örtüblichen Vergleichsmiete – wenn vorhanden – erfolgen.
- Es ist davon auszugehen, dass der Zoll bei dieser Variante ausschließlich prüft, ob im Rahmen des Arbeitsvertrages der Mindestlohn/Stunde in entsprechender Höhe gezahlt wurde.

Entgeltumwandlung

- ist auf Mindestlohn anrechenbar
- Zwar ist ein Verzicht auf den Mindestlohn unzulässig. Die Gesetzesbegründung stellt aber ausdrücklich klar, dass Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge davon unberührt bleibt.

Führung von Arbeitszeitkonten nach dem Mindestlohngesetz

- schriftlich zu vereinbaren
- bei verstetigten Arbeitseinkommen können Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf ein **Arbeitszeitkonto** eingestellt werden, § 2 Abs.2 MiLoG
- **Ausgleich** innerhalb von 12 Monaten nach Erfassung
- **Obergrenze** für Arbeitszeitkonto: mtl. jeweils 50% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
- Rechtsfolge bei **Überschreitung** der 50%-Grenze: Fälligkeit am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats

Führung von Arbeitszeitkonten nach RTV Land- und Forstwirtschaft

- Rahmentarifvertrag findet für die tarifgebundenen Arbeitgeber Anwendung (= unmittelbare Mitglieder im Arbeitgeberverband)

Enthält flexible Arbeitszeitregelung:

- Jahresarbeitszeit von 2088 Std.
- wöchentliche Schwankungen von 37 bis 60 Std. möglich
- Verstetigte Vergütung für 174 Std. im Monat
- Ausgleich Überstunden erst bis 28.02. des Folgejahres erforderlich
- Überstunden ohne Freizeitausgleich in Höhe von 8 Std. wöchentlich oder 2 Std. täglich an 60 Arbeitstagen jährlich möglich.

Haftung des Arbeitgebers

- § 13 MiLoG verweist auf § 14 AEntG (Haftung des Auftraggebers von Werk- oder Dienstleistungen)
- Verschuldensunabhängig
- Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen (insb. der Generalunternehmer) haftet für den Fall, dass ein Sub- oder ein Nachunternehmer seinen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht zahlt
- Empfehlung: Bestätigung, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird und die Fremdfirma nicht von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist sowie Anforderung einer Kostenkalkulation des Auftragnehmers.

Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohnes

- Prüfständigkeit der Zollverwaltung (FKS) –
§ 14 MiloG
- Prüfbefugnisse: entspr. SchwarzArbG und
AEntG
- Weitgehende Befugnisse der Zollverwaltung

Pflichten der Arbeitgeber

Arbeitgeber hat:

- Pflicht zur Bereithaltung von Unterlagen
- Prüfung zu dulden und mitzuwirken
- erhebliche Auskünfte zu erteilen
- Betreten der Grundstücke und Geschäftsräume zu dulden
- Ausländer müssen Pass und Aufenthaltstitel auf Verlangen vorlegen

Arbeitszeitaufzeichnungen

- Pflicht für alle Arbeitgeber
- Nach MiLoG eingeschränkt auf geringfügige Beschäftigung - § 8 Abs. 1 SGB IV
- Ministerien vertreten (anders als die Berufsverbände) die Auffassung, dass die Wirtschaftsbranche Landwirtschaft und Gartenbau aufgrund des allgemeinverbindlich erklärten Mindestentgelttarifvertrages unter die Regelungen des Arbeitnehmerentendegesetzes im Übergangszeitraum (bis 31.12.2017) fällt. Daher betrifft die Aufzeichnungspflicht **alle Arbeitnehmer in der Wirtschaftsbranche.**

Arbeitszeitaufzeichnung

- Aufzeichnung von **Beginn, Ende** und **Dauer** der täglichen Arbeitszeit des AN
- spätestens bis zum Ablauf des **siebten** auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden **Kalendertags**
- Mindestens **2 Jahre** aufzubewahren (Fristbeginn: der siebte auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag)
- Auf Verlangen des Zolls müssen die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitgehalten werden. **Die Aufbewahrung der Unterlagen beim Steuerberater oder im Lohnbüro ist ausreichend.**

Ordnungswidrigkeitstatbestände

§§ 20 und 21 MiLoG

- Nichtzahlung des Mindestlohnes
- mittelbarer Mindestlohnverstoß
- Verletzung von Duldungs-, Mitwirkungs- oder Übermittlungspflichten bei Prüfungen
- Nichtanmeldung entsandter Arbeitnehmer
- Verletzung der Pflichten, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen und Unterlagen bereitzuhalten

Ahndung von Ordnungswidrigkeiten

- Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge (Regelung des § 21 AEntG im § 19 für Verstöße gegen das MiLoG übernommen)
- Bußgeld
 - Nichtzahlung Mindestlohn bis 500.000 €
 - Verletzung Aufzeichnungs-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten bis 30.000 €

Zusammenfassung

- Tarifvertrages zur Regelung Mindestentgelte für AN in der Land- und Forstwirtschaft u. Gartenbau vom 29.08.2014 ab 01.01.2015 ist allgemeinverbindlich
- Fazit:
Mindestlohn für LW, Forst und Gartenbau ab 01.01.2015: 7,20 € je Zeitstunde – Entwicklung bis November 2017, ab 01.01.2018 gesetzlicher Mindestlohn
- Führung von Arbeitszeitkonten für alle Arbeitnehmer nach gegenwärtigem Stand erforderlich
- Noch keine eindeutigen Aussagen zur Anrechnung von Sachbezügen, insbesondere Kost und Logis sowie anderen variablen Lohnbestandteilen im Detail
- Vorrang branchenspezifischer Regelungen zur Fälligkeit und Führung von Arbeitszeitkonten – entscheidender Vorteil für tarifgebundene Arbeitgeber