

AGV

LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHER
ARBEITGEBERVERBAND SACHSEN-ANHALT E.V.

Mitgliederversammlung am 14.Juli 2015

**Erste Erfahrungen nach Einführung des Mindestlohnes
Aktuelle Tarifentwicklungen und Arbeitszeitgestaltung
in der Landwirtschaft**

Rechtsanwältin Helgard Wiegand

Entscheidungslage

Mindestlohngesetz ab 1. Januar 2015

oder

Mindestentgelttarifvertrag ab 1. Januar 2015 und
Mindestlohngesetz ab 1. Januar 2018

	Gesetzlicher Mindestlohn	Mindestlohn - Tarifvertrag	
		West	Ost ¹⁾
Ab 1. Jan. 2015	8,50	7,40	7,20
Ab 1. Jan. 2016	8,50	8,00	7,90
Ab 1. Jan. 2017	8,93 ²⁾	8,60	8,60
Ab 1. Nov. 2017	8,93 ²⁾	9,10	9,10
Ab 1. Jan. 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn.			

Berechnung des Mindestlohnes

- Sonderleistungen können nur dann berücksichtigt werden, wenn sie monatlich verstetigt ausgezahlt und ohne Vorbehalt gewährt werden.
- Keine Einbeziehung von Vergütungsbestandteilen, die einen „anderen Zweck“ verfolgen
 - Akkord- und Leistungsprämien (s.o.)
 - vermögenswirksame Leistungen
 - Schmutzzulagen
 - Gefahrenzulagen
- Des Weiteren **keine** Einbeziehung von **Zuschlägen von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit.**

Was ist mit Stück- und Leistungslohnvereinbarungen?

- Festschreibung – Mindestlohn brutto je Zeitstunde
- „Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.“
- Stück- und Leistungslohnvereinbarungen grundsätzlich möglich
- Aber Mindestlohn muss gezahlt werden
- Abrechnungszeitraum: grundsätzlich Monat
- $\text{Bruttoentgelt/Monat} \div \text{Geleistete Arbeitsstunden/Monat}$
Bsp: 1.700 Euro \div 200 = 8,50 Euro/Std.

Ob die Zahlung des „Monatslohns“ aufgrund einer Akkordvereinbarung erfolgt, ist für die Kontrollbehörden (Zoll) unerheblich.

Anpassung des Mindestlohns

- durch Beschluss einer Mindestlohnkommission
- 1 Vorsitzender, 6 weitere stimmberechtigte Mitglieder, 2 beratende Mitglieder ohne Stimmrecht
- Vorsitz, Beschlussfassung
- die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns unter anderem nachlaufend an der Tarifentwicklung
- BMAS kann vorgeschlagene Anpassung verbindlich machen

Achtung

Auffassung des BMAS

- Für die Wirtschaftsbranche Landwirtschaft und Gartenbau gelten aufgrund des allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohntarifvertrages während seiner Laufzeit die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Folge

- Aufzeichnungspflichten für alle AN
- Ausgenommen Betriebsleiter
- Ausgenommen Mifas ohne Arbeitsvertrag
- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu dokumentieren
- Spätestens nach 7 Tagen müssen Aufzeichnungen vorliegen
- 2 Jahre aufbewahren

Nach Arbeitszeitgesetz:

- Nur Überstunden und Sonn- & Feiertagsarbeit aufzuzeichnen

Nach AEntG und MiLoG

- Aufzeichnungspflicht über die tägliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer im Geltungsbereich des TV Mindestentgelt

Bestandsaufnahme BMAS zum 30.06.2015

- Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung(MiloDokV)
- Aufzeichnung von Überstunden nach dem Arbeitszeitgesetz werden nicht mehr durch den Zoll überprüft
- Keine Aufzeichnungspflichten bei Beschäftigung von Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers
- Auftraggeberhaftung nur für beauftragte Unternehmen, wenn eigene vertraglich übernommene Pflichten weitergegeben werden.

Änderungen der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung

- Keine Aufzeichnungspflicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958,00 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber Aufzeichnung der Überstunden tatsächlich erfüllt.
- Senkung auf regelmäßige Arbeitsentgelt von mehr als 2.000,00 Euro brutto und bei regelmäßiger Zahlung des Nettoentgeltes für die letzten tatsächlich abgerechneten 12 Monate

Achtung!

Gilt nicht für die Landwirtschaft und den Gartenbau

Exkurs Arbeitszeitgesetz

- Grundsätzlich darf werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten;
- Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- Das bedeutet, dass eine Durchschnittsberechnung der Arbeitszeit über max. 6 Monate anzustellen ist; hierzu können Mehrarbeitsstunden durch Minderarbeitszeiten ausgeglichen werden.

Gibt es Lösungen für die Praxis?

- Eine Abweichung von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes ist nur durch Tarifvertrag möglich.
- Jahresarbeitszeitkonten können nur auf Grundlage einer tarifvertraglichen Regelung umgesetzt
- Nur aufgrund einer **gültigen tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung**

Flexibilisierung der Arbeitszeit nach dem RTV für Sachsen-Anhalt

- **Jahresarbeitszeit** von 2088 Stunden unter Zugrundelegung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden
- Auflaufen von **520 Mehrarbeitsstunden im Kalenderjahr ist erlaubt**, Ausgleich **durch Freizeit bis zum 28.02. des Folgejahres**
- **Abweichend** davon kann **ohne Freizeitausgleich**
 - *bei einer 40 Std. Woche 8 Stunden wöchentlich
 - **oder**
 - *an höchstens 60 Tagen im Jahr für 2 Stunden täglich mehr gearbeitet werden.
- **Schwankungsbreite der wöchentlichen Arbeitszeit** zwischen **37 Stunden in der Woche** in der arbeitsarmen Zeit und **60 Stunden je Woche** in der arbeitsreichen Zeit möglich
- Bei Arbeit an auf Werkzeuge fallende Feiertage **kann diese vergütet** oder innerhalb von 3 Monaten in Freizeit ausgeglichen werden.

Exkurs – Arbeitszeitkonten

- Entkoppelung des monatlichen Entgelts von der geleisteten Arbeit
- Arbeitnehmer erhält auf der Basis der vertraglichen Sollstunden eine regelmäßige Vergütung.
- Zusätzlich wird ein Konto geführt, auf dem vergütungspflichtige Stunden, die über das Soll hinaus gehen (Plusstunden), wie auch Stunden, die der Arbeitgeber vorschussweise vergütet (Minusstunden – bei dem der Arbeitnehmer nachleistungspflichtig ist) eingestellt werden.

Achtung!

- ArbZG und Tarifverträge setzen hier Schranken. **Keine** Aushebelung der Höchstgrenzen hierdurch möglich.

Gibt es Ausnahmebestimmungen?

- Ja - nach § 15 Abs. 1 Pkt. 2 ArbZG
- Es können längere tägliche Arbeitszeiten durch die Aufsichtsbehörde bewilligt werden:
 - für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten,
 - für Bau- und Montagestellen.
 - **Für Saison- und Kampagnebetriebe, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über 8 Stunden werktäglich durch entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen wird**

Umlaufbeschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vom 16.04.2015

- Auf Antrag Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf max. 12 Stunden möglich
- Ausgleich auf durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden in einem festzulegendem Zeitraum (für Saisonkräfte auch durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung vor oder nach der Saisontätigkeit)
- Gefährdungsbeurteilung erforderlich
- Anwendung des Kriterienkatalogs der Länder als Entscheidungshilfe (LASI)
- Bewilligung ist kostenpflichtig – Höhe länderspezifisch

Sachliche Zuständigkeit nach Landesrecht

liegt in Sachsen - Anhalt bei den Gewerbeaufsichtsämtern:

- Gewerbeaufsicht Ost, Kühnauer Str. 70, 06846 Dessau-Roßlau
- Gewerbeaufsicht Mitte, Saalestr. 32, 39126 Magdeburg
- Gewerbeaufsicht Nord, Priesterstraße 14, 39576 Stendal
- Gewerbeaufsicht West, Klusstr. 18, 38820 Halberstadt
- Gewerbeaufsicht Süd, Dessauer Str. 104, 06118 Halle (Saale)

Aushangpflicht

- Pflicht des Arbeitgebers, das **ArbZG** und weitere für den Betrieb geltende **arbeitszeitbezogene Rechtsvorschriften, Tarifvertragsbestimmungen und Betriebsvereinbarungen durch Aushang** oder Auslage bekannt zumachen.
- Alternativ - ein Exemplar der jeweiligen Regelungen persönlich zur Verfügung stellen.

Bsp. aus dem Bußgeldkatalog des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (ArbZG)

- Beschäftigung über Grenzen der täglichen Arbeitszeit hinaus – 75,- € je angefangene Stunde und AN
- Nichtgewährung vorgeschriebener Ruhepausen – je AN und Pause 300,- €
- Unterschreitung vorgeschriebener Ruhepausen - je AN und je angefangene 15 Minuten 75,- €
- Unterschreitung Ruhezeit – 75,- je AN
- Verstoß gegen Aushangpflichten - je Vorschrift 200,- €
- Verstoß gegen Aufzeichnungspflicht Überstunden –je Fall 1600,- €
- Verstoß gegen Aufbewahrungspflichten – 1600,- €

Exkurs - Klauseln zur Vergütung von Überstunden

- Arbeitsvertragliche Klauseln, mit denen erforderliche Überstunden mit dem Gehalt/ Lohn mit abgegolten sind, sind nach mittlerweile hierzu ergangener Rechtsprechung als intransparente Klausel **unwirksam**, BAG, Urteil v. 17.08.2011, AZ. 5 AZR 406/10.
- **Ausnahme** bilden Klauseln, die **nur geringfügig** regelmäßige Überschreitungen der Arbeitszeit als mit abgegolten sehen, also **bis 10 %** der wöchentlichen Arbeitszeit (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, §§ 305 – 310 BGB RN 92, 2012)

Exkurs - Arbeit auf Abruf - kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

- Regelung in § 12 TzBfG
- Arbeitnehmer hat seine Arbeit entsprechend dem Arbeitsbedarf zu erbringen- „Aushilfsarbeitsverhältnisse“
- Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit ist festzulegen; ansonsten gilt eine Arbeitszeit von 10 Stunden pro Woche und mindestens 3 aufeinanderfolgende Std. für die tägliche Arbeitszeit als vereinbart
- AN zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn AG ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Gibt es eine Lösung für das Problem? Was ist zu tun?

- nach geltendem Recht derzeit keine befriedigende Lösung möglich
- Reserven in der Organisation der Arbeit erschließen
- Mittels arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen Handlungsgrundlage für tarifpolitische und gegebenenfalls gesetzliche Lösungen schaffen

AGV

LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHER
ARBEITGEBERVERBAND SACHSEN-ANHALT E.V.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

