



Umsetzung des Mindestlohngesetzes

Erklärung des Präsidiums des Deutschen Bauernverbandes

Berlin, 10. März 2015

Die Betriebe der Landwirtschaft und des Gartenbaus werden durch das Mindestlohngesetz mit seiner externen Lohnfestsetzung und durch dessen bürokratische Umsetzung massiv belastet. Die vom Berufsstand im Branchendialog und im Gesetzgebungsverfahren eingebrachten Vorschläge für eine praktikable Umsetzung der Mindestlohnregelung wurden weitgehend ignoriert mit der Folge, dass die Betriebe in der Praxis mit erheblichen Problemen, fehlender Konsistenz der Vorschriften und bürokratischem Übermaß konfrontiert sind. Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) wurden die regionalen bis Ende 2018 gültigen Tarifverträge für die Landwirtschaft ausgehebelt. Der Gesetzgeber hat die Tarifautonomie nicht respektiert. Daraufhin haben die Tarifpartner der Landwirtschaft und des Gartenbaus auf Grundlage einer Übergangsregelung im MiLoG einen Mindestentgelt-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser wurde nach § 7 a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) durch Rechtsverordnung allgemeinverbindlich erklärt. Dieser für alle Betriebe geltende bundesweite Mindestentgelt-Tarifvertrag läuft bis zum 31.12.2017. Ab 01.01.2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn auch in der Landwirtschaft. Bis zu diesem Zeitpunkt unterschreitet der Branchenmindestlohn den gesetzlichen Mindestlohn. Das Präsidium des Deutschen Bauernverbandes fordert daher bei der Umsetzung des Mindestlohngesetzes:

1. Nach § 1 Abs. 3 MiLoG gehen die Regelungen des AEntG den Regelungen des MiLoG nur vor, soweit die Höhe der auf Grundlage des AEntG festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreiten. Der Branchenmindestlohn Landwirtschaft unterschreitet jedoch den gesetzlichen Mindestlohn. Daher sind die Regelungen des MiLoG und nicht die des AEntG anzuwenden. Entgegen der Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sind für den Wirtschaftsbereich Landwirtschaft und Gartenbau in dem Zeitraum der Gültigkeit des Mindestentgelt-Tarifvertrages die Regelungen des AEntG und nicht des MiLoG anzuwenden.

Diese Auffassung des BMAS führt zu gravierenden Nachteilen: Zum einen betreffen die Aufzeichnungspflichten nach § 19 AEntG sämtliche Arbeitnehmer, die vom Mindestentgelt-Tarifvertrag erfasst sind, somit auch teil- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Die Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG betreffen hingegen

ausschließlich die geringfügig entlohnten und kurzfristig Beschäftigten, d. h. vor allem 450,00 Euro-Jobber und Saisonarbeitskräfte. Zum anderen ist eine Anrechnung von Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte nur bei einem Mindestlohn nach dem MiLoG möglich. Aufgrund der Auffassung des BMAS ist für den Bereich der Landwirtschaft bis zum Ende des Jahres 2017 nur eine Aufrechnung möglich.

Daher fordert der Deutsche Bauernverband, dass entsprechend der Regelung in § 1 Abs. 3 MiLoG während der Laufzeit des Mindestentgelt-TV Landwirtschaft und Gartenbau die Regelungen des MiLoG und nicht des AEntG zur Anwendung kommen. Gleichfalls ist zu regeln, dass eine Anrechnung von Unterkunft und Verpflegung in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung auf den Mindestlohn grundsätzlich möglich ist.

2. Die vom BMAS erlassene Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung führt zu einer weiteren Benachteiligung der Landwirtschaft. Mit dieser Verordnung wird u. a. die Pflicht zur Erstellung und Bereithaltung von Dokumenten nach § 17 Abs. 1 und 2 MiLoG beschränkt. Die Pflichten gelten nicht für Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.958,00 Euro überschreitet und für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz bestehende Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt. Der Bereich Landwirtschaft und Gartenbau wird von der Verordnung nicht erfasst. Für die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführten Branchen hingegen gelten die Erleichterungen. Das bedeutet in der Praxis, dass ein Verwalter eines landwirtschaftlichen Unternehmens, der ein verstetigtes Arbeitsentgelt von z. B. 4.000,00 Euro/Monat erhält, den Aufzeichnungspflichten unterliegt, ein Beschäftigter aus der Baubranche jedoch nicht.

Der Deutsche Bauernverband fordert eine Einbeziehung der Landwirtschaft in die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung, wenn für die Dauer der Laufzeit des Mindestentgelt-Tarifvertrages das AEntG zur Anwendung kommt.

3. Unabhängig von der dargestellten Problematik der Anwendung des AEntG oder des MiLoG während der Laufzeit des Mindestentgelt-TV, sind die Aufzeichnungspflichten zumindest für kurzfristig Beschäftigte (Saisonarbeitskräfte) zu streichen. In der Landwirtschaft werden ca. 310.000 Saisonarbeitskräfte vor allem aus Osteuropa in Sonderkulturbetrieben beschäftigt. Diese Beschäftigung fällt in die für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe entscheidende Hochsaison, so dass jede zusätzliche bürokratische Belastung zu vermeiden ist. Weiterhin ist bei kurzfristig Beschäftigten im Gegensatz zu geringfügig Entlohnten (450 Euro-Jobber) keine Begrenzung des Einkommens gegeben.

Der Deutsche Bauernverband fordert, die Aufzeichnungspflichten für kurzfristig Beschäftigte ersatzlos zu streichen. Zumindest müssen die Aufzeichnungspflichten dahingehend vereinfacht werden, dass eine Dokumentation der geleisteten Arbeitsstunden ausreicht.

4. Die Arbeitsverfassung auf landwirtschaftlichen Betrieben wird auch durch mitarbeitende Familienangehörige geprägt. Die potenziellen Hofnachfolgerinnen und Hofnachfolger bringen sich vielfach als mitarbeitende Familienangehörige auf den Betrieben ein. Dies geschieht oftmals auf Grundlage eines Arbeitsvertrages. Derzeit gibt es noch keine abschließende Regelung der zuständigen Ministerien, inwieweit mitarbeitende Familienangehörige als Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG gesehen werden. Der Deutsche Bauernverband stellt fest, dass sich der Status des mitarbeitenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft bewährt hat und erhalten bleiben muss. Daher sind mitarbeitende Familienangehörige vom Mindestlohn einschließlich der Aufzeichnungspflichten auszunehmen.
5. Viele Saisonarbeitskräfte wollen vielfach den Lohn erst am Ende des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt bekommen. Daher ist für diese Fälle die Regelung zur Fälligkeit des Mindestlohns dahingehend anzupassen, dass der Lohn auf Wunsch des Arbeitnehmers erst bei Beschäftigungsende zu zahlen ist.

Unabhängig von diesen Forderungen in Sachen Mindestlohn ist festzustellen, dass die derzeitigen Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitgesetz für landwirtschaftliche Betriebe deren Erfordernissen bei saisonalen Arbeitsspitzen und in der Ernte kaum gerecht werden. Arbeit in der Landwirtschaft ist witterungsabhängig; zudem geht es in der Ernte um die Bergung von verderblichen Lebensmitteln. Deshalb bedürfen die derzeitigen Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitgesetz einer Anpassung, um solche Situationen bewältigen zu können.