

Beratung rund um das Geld

## Mindestlohn für Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau

Seit Anfang des Jahres gilt in Deutschland flächendeckend der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € monatlich. Der Mindestlohn kann durch einzelvertragliche Vereinbarungen nicht ausgeschlossen werden. Damit setzt der gesetzliche Mindestlohn eine feste Lohnuntergrenze, die nicht unterschritten werden darf. Für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau gibt es jedoch noch Übergangsregelungen, dazu unten mehr.

Trotz des überschaubaren Gesetzes ergeben sich sehr viele Detailfragen, deren abschließende Klärung erst durch die Rechtsprechung herbeigeführt werden kann. Im Folgenden soll über die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Land- und Forstwirtschaft und den Gartenbau auf Basis des aktuellen Kenntnisstandes und der derzeitigen Rechtsauffassung informiert werden.

### Wo gilt der Mindestlohn?

Für die Grüne Branche der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus gibt es eine Ausnahme vom Mindestlohngesetz. Dies ist nicht etwa eine spezielle Ausnahme für Saisonarbeitskräfte, über die viel diskutiert wurde, sondern eine Ausnahme für die gesamte Branche. Die Ausnahme gilt für alle Betriebe, die Mitglied in der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft (SVLFG) sind. Hintergrund ist folgender: Die Tarifparteien der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus auf der einen Seite und die IG Bau, Agrar und Umwelt auf der anderen Seite haben gemeinsam beantragt, dass die Rechtsnormen ihres Tarifvertrages zur Regelung des Mindestentgelts vom 29. August 2014 nach § 7a Absatz 1 des Arbeitnehmerentendengesetzes (AEntG) erstreckt werden. Damit ist für alle betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Billigung der Tarifparteien eine Ausnahme vom Mindestlohngesetz geschaffen worden. Der Tarifausschuss hat dem Antrag der Tarifparteien zugestimmt. Am 17. Dezember 2014 hat das Bundeskabinett die Allgemeinverbindlichkeit des Mindestentgelttarifvertrages Land- und Forstwirtschaft sowie



Saisonarbeitskräfte müssen seit diesem Jahr mit Mindestlöhnen von 7,40 € bezahlt werden. Fotos: Daniela Rixen

Gartenbau für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 bestätigt. Damit gelten ab 2015 für die Grüne Branche folgende, in der Übersicht dargestellten Mindestentgelte.

### Übersicht: Tarifliche Mindestentgelte

Zeitraum	West	Ost
ab 1. Januar 2015	7,40 €	7,20 €
ab 1. Januar 2016	8,00 €	7,90 €
ab 1. Januar 2017	8,60 €	8,60 €
ab 1. November 2017	9,10 €	9,10 €
ab 1. Januar 2018	dann gültiger gesetzlicher Mindestlohn	

Diese Löhne gelten für alle Arbeitnehmer der Grünen Branche, und zwar auch für Jugendliche unter 18 Jahren und für zuvor arbeitslose Arbeitnehmer ab dem ersten Beschäftigungsmonat. Lediglich Auszubildende und Praktikanten mit Pflichtpraktikum beziehungsweise mit einem maximal dreimonatigen Praktikum sind ausgenommen. Erntehelfer und Saisonarbeitskräfte müssen beginnend mit der Saison 2015 nach dem Mindestentgelttarifvertrag bezahlt werden.

### Auswirkungen für die Arbeitgeber

Für Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer wird es möglicherweise zu ei-

ner Abweichung zwischen den bisherigen Lohnvereinbarungen und dem Mindestlohn kommen. Damit gehen zusätzliche wirtschaftliche Belastungen für die Arbeitgeber einher. Für die übrigen in der Land- und

die nächste Anpassung zum Mindestlohn auf 8 € erfolgen muss. Die übrigen Lohngruppen des Landarbeitertarifes in Schleswig-Holstein sind oberhalb der nunmehr allgemein verbindlichen Lohnfestsetzung angesiedelt.

### Gesetzlicher Mindestlohn auch bei Minijobs

Die Regelungen zum Mindestentgelt sind auch bei den sogenannten Minijobs zu beachten. Wird aufgrund der Anhebung des Mindestlohnes der Stundenlohn angehoben, ist die Einhaltung der monatlichen Grenze von 450 € oder der Jahressgrenze von 5.400 € zu beachten. Eine Überschreitung der Grenze kann dazu führen, dass der Minijobstatus verloren geht und zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Eine eventuelle Reduzierung der Arbeitsstunden, damit bei erhöhtem Stundenlohn die 450-Euro-Grenze eingehalten werden kann, ist zwingend arbeitsvertraglich zu dokumentieren. Die vom Arbeitgeber übernommenen pauschalen Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherung) gelten nicht als dem Mindestlohn zurechenbar. Diese Abgaben sind nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Sie gelten nicht als Arbeitsentgelt.

Forstwirtschaft sowie im Gartenbau Beschäftigten hat die allgemein verbindliche Lohnfestsetzung in den Betrieben Auswirkung, in denen der Tariflohn (noch) den vereinbarten und festgelegten Mindestlohn unterschreitet. Ein Blick in die Lohn-tabelle für Landarbeiter (Quelle: www.bauernverbandsh.de) hilft hier weiter.

Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer der tarifvertraglichen Lohngruppe 1a. Die Lohngruppe 1a erhält ab Juli des vergangenen Jahres einen Stundenlohn von 7,30 €. Ab 2015 ist dieser nun auf 7,40 € aufzustocken. Ab dem 1. Juli 2015 wird die Lohngruppe 1a tarifvertraglich auf 7,60 € angehoben, so dass spätestens zum 1. Januar 2016



Auch auf den Spargelbetrieben spielt das Thema Mindestlöhne eine Rolle.

**Beispiel:**

**Minijobber in der Landwirtschaft**

● **Bisher:** 450 € für 64 Stunden pro Monat = 7 € pro Stunde

● **Neu:** 7,40 € pro Monat für 64 Stunden/Monat = 473,60 € pro Monat

→ **Folge:** sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, kein Minijob mehr

**Aufzeichnungspflichten beachten**

Im Mindestlohngesetz beziehungsweise im Arbeitnehmerentendengesetz ist geregelt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre aufzubewahren.



Es bleibt abzuwarten, ob sich die gestiegenen Lohnkosten der Arbeitgeber auf die Erdbeerpreise für den Endkunden niederschlagen werden.

In der gesamten Grünen Branche gilt dies für alle Arbeitnehmer (auch für die Minijobber). Dauer und Lage der Pausen sind nicht zu dokumentieren. Wöchentliche Stundenzettel sind damit jetzt Pflicht und zwei Jahre aufzubewahren. Grundlage für die für alle Arbeitnehmer geltende Aufzeichnungspflicht ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages. Die Aufzeichnungspflicht für alle Arbeitnehmer gilt demnach bis zum 31. Dezember 2017. Kontrolliert wird die Einhaltung des Mindestlohnes durch das Hauptzollamt.

Bei Beauftragung eines anderen Unternehmers (zum Beispiel Lohnunternehmer) zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen haftet der beauftragende Unternehmer (Landwirt) für die Mindestlohnverpflichtung des von ihm beauftragten Unternehmers. Diese Haftung ist vergleichbar mit der eines Bürgen, der auf die Einrede der Verjährung verzichtet hat. Die Haftung erfolgt unabhängig davon, ob der Auftraggeber eine positive Kenntnis vom Verstoß gegen das Mindestlohngesetz hatte oder nicht. Die Haftung erfolgt für

- das nach Mindestlohngesetz geschuldete Nettoentgelt des Arbeitnehmers,
- die Beiträge zu Lohn- und Ausgleichskassen, Zusatzversorgungskassen und Urlaubskassen.

Eine Haftung für Lohnsteuern und Sozialabgaben ist nicht gegeben. Hieraus wird deutlich, dass der beauftragende Unternehmer eine sorgfältige Auswahl seiner Dienstleister treffen muss.

**Mindestlohngesetz Schleswig-Holstein**

Mit dem Landesmindestlohngesetz (MindLohnG SH) vom 13. November 2013 nutzt das Land Schles-

wig-Holstein seine Handlungsspielräume, um für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Bereichen beschäftigt sind, auf die das Land Einfluss nehmen kann, einen Mindestlohn durchzusetzen. Nach § 5 MindLohnG SH beträgt dieser zurzeit 9,18 € pro Stunde. Er liegt damit deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 € beziehungsweise des als allgemein verbindlich vereinbarten Mindestlohns in der Land- und Forstwirtschaft sowie dem Gartenbau von 7,40 € (2015).

Der schleswig-holsteinische Mindestlohn greift für Beschäftigte, deren Arbeitgeber Empfänger von Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung sind. Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung sind sämtliche Fördermittelzahlungen, die mittels EU und nationalen Mitteln finanziert werden. Dahinter verbergen sich sämtliche Zahlungen und Zuwendungen, die auf Grundlage der Zweiten Säule an Land- und Forstwirte oder Gartenbaubetriebe gezahlt werden.

Während im Jahr 2014 bereits Betriebe von diesen Regeln betroffen waren, die Förderungen aufgrund MSL-Maßnahmen oder Eler-Mittel (Natura-2000-Prämie, Halligprogramm, Erstaufforstung landwirtschaftlicher Flächen und Waldumbau) erhalten haben, betroffen waren, werden im Jahr 2015 wohl fast alle landwirtschaftlichen Betriebe betroffen sein, die Zahlungen aus der Zweiten Säule nach der Förderrichtlinie 2014 bis 2020 beantragt haben oder beantragen werden. Leider steht zurzeit noch nicht fest, welche Förderprogramme ab 2015 unter die Zweite Säule fallen. Auskunft gibt hierzu die Berichterstattung im Bauernblatt.

Die Mindestlohnverpflichtung nach dem MindLohnG SH, die die Zuwendungsempfänger (Arbeitgeber) eingehen, umfasst alle Beschäftigten des Betriebes. Im Ergebnis muss man festhalten, dass das Landesmindestlohngesetz Schleswig-Holstein das Bundesmindestlohngesetz beziehungsweise den allgemein verbindlichen Mindestlohn für Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau schlägt, wenn der Arbeitgeber entsprechende Zuwendungen beantragt und mit dem Antrag die Erklärung abgegeben hat, den Landesmindestlohn von 9,18 € zu zahlen.

Auch hier ist festzustellen, dass eine Vielzahl der qualifiziert Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Betrieben sicherlich mehr als 9,18 € brutto je Stunde verdient. Problematisch sind die Saisonarbeitskräfte, Erntehelfer

**ZINSBAROMETER**

Stand 16. Februar 2015

Die Zinsspannen am Kapitalmarkt nehmen zu. Das Zinsbarometer bietet lediglich erste Anhaltspunkte zur aktuellen Kapitalmarktsituation (ohne Gewähr). Bei den gekennzeichneten Zinssätzen können sich je nach persönlicher Verhandlungssituation deutliche Abweichungen ergeben.

	Zinsen
<b>Geldanlage</b>	%
Festgeld 10.000 €, 3 Monate <sup>1)</sup>	0,10 - 1,20
<b>Kredite</b>	
<b>Landwirtschaftliche Rentenbank<sup>2)</sup></b>	% effektiv
(Sonderkreditprogramm)	
<b>Maschinenfinanzierung</b>	
6 Jahre Laufzeit, Zins 6 Jahre fest	1,00
<b>langfristige Darlehen</b>	
10 Jahre Laufzeit, Zins 5 Jahre fest	1,00
20 Jahre Laufzeit, Zins 10 Jahre fest	1,36
<b>Baugeld-Topkonditionen<sup>3)</sup></b>	
Zins 10 Jahre fest	1,39 - 2,28
Zins 15 Jahre fest	1,69 - 2,48

1) Marktausschnitt (100 % Einlagensicherung)  
 2) Zinssatz Preisklasse A, Margenaufschlag 0,35 bis 2,85 %, je nach Bonität und Besicherung (7 Preisklassen)  
 3) Quelle: www.capital.de (Spanne der Topkonditionen)

und die sonstigen Beschäftigten, die insbesondere in Sonderkulturbetrieben beschäftigt werden.

**FAZIT**

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Mindestlohnvereinbarungen einen erheblichen bürokratischen Aufwand mit sich bringen, dieser Aufwand muss bewältigt und zeitnah erfüllt werden, da ansonsten im Rahmen von Prüfungen erhebliche Sanktionen drohen. Jeder Arbeitgeber muss sich mit dem Mindestlohngesetz beschäftigen beziehungsweise die Umsetzung des schleswig-holsteinischen Mindestlohngesetzes im Auge behalten. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Auswirkungen werden die Betriebe unterschiedlich betroffen sein.

**Stefan Heins, Steuerberater wetreu LBB Betriebs- und Steuerberatungsgesellschaft KG**