Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

Informationspapier zur Umsetzung des Mindestlohns in der Land- und Forstwirtschaft und im Gartenbau

- Stand Januar 2016 -

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 3

Branchenmindestlohn in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau 3

Konsequenzen aus dem Erlass der Rechtsverordnung 4

Anrechenbarkeit von Sachleistungen auf den Mindestlohn bei Saisonbeschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau 4

Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit 6

Geringfügige Beschäftigung 7

Arbeitszeitgesetz 7

Vereinbarung von Arbeitszeitkonten 8

Stücklohn 9

Zur Anwendbarkeit des Mindestlohns bei Familienangehörigen 9

Anwendung des Mindestlohns auf ausländische Agrarpraktikanten 10

Weitergehende Informationen 10

Einleitung

Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) wurde zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto / Zeitstunde eingeführt. Die Einführung des Mindestlohns schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland vor unangemessen niedrigen Löhnen. Damit leistet der gesetzliche Mindestlohn zugleich einen Beitrag für einen fairen und funktionierenden Wettbewerb.

Um eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen bis zum 1. Januar 2018 zu ermöglichen und hinreichend Vorlaufzeit für ggf. erforderliche Anpassungsprozesse in den Branchen zu lassen, wurde mit dem Gesetz zusätzlich die Möglichkeit eröffnet, für eine dreijährige Übergangszeit durch eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder durch entsprechende Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abweichende Branchenmindestlöhne festzulegen. Derartige spezielle Mindestlöhne, die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes festgesetzt werden, gehen bis zum 31. Dezember 2017 dem allgemeinen (gesetzlichen) Mindestlohn auch dann vor, wenn sie unterhalb des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns liegen. Ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen aber mindestens ein Brutto-Entgelt von 8,50 € / Zeitstunde vorsehen.

In den ersten Monaten seit Geltung des MiLoG haben sich in der Praxis in einzelnen Bereichen Umsetzungsfragen ergeben. Daher hat Bundesminister Christian Schmidt intensive Gespräche geführt, um für die Unternehmen im Bereich Land- und Forstwirtschaft und Gartenbau Verfahrenserleichterungen zu erreichen. Die wesentlichen Regelungen und Besonderheiten für die Branche sowie die bereits erzielten Ergebnisse werden nachfolgend dargestellt. Die Darstellung ist auf dem Stand von August 2015. Änderungsbedarf bei den Regelungen wird weiterhin diskutiert. Auch hier besteht das intensive Bemühen des BMEL, Erleichterungen für die Branche zu erreichen.

Branchenmindestlohn in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und die Vertreter des Gesamtverbands der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände sowie der Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände haben mit Abschluss des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestentgelt) vom 29. August 2014 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, durch Tarifvertrag abweichende Branchenmindestlöhne festzulegen. Für die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau haben sie sich auf folgenden tariflichen Mindestlohn geeinigt.

	West	Ost
ab 1. Januar 2015	7,40 €	7,20 €
ab 1. Januar 2016	8,00 €	7,90 €
	Bundeseinheitlich	
ab 1. Januar 2017	8,60 €	
ab 1. November 2017	9,10 €	

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat durch die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (Landwirtschaftsarbeitsbedingungenverordnung - LandwArbbV) bestimmt, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung finden, wenn der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung überwiegend Tätigkeiten erbringt, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Die Verordnung gilt seit 1. Januar 2015, zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2017.

Konsequenzen aus dem Erlass der Rechtsverordnung

Mit dem Erlass der Rechtsverordnung gilt – entsprechend den Festlegungen der Tarifvertragsparteien zum persönlichen Geltungsbereich des TV Mindestentgelt – in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau für alle Arbeitnehmer gemäß § 22 Absatz 1 MiLoG mit Ausnahme der Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, die Schüler oder Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen sind, vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 nicht der gesetzliche Mindestlohn nach dem MiLoG, sondern der tarifvertraglich vereinbarte Mindestlohn. Dies hat zur Folge, dass für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages, d. h. bis Ende 2017, alle Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zur Anwendung kommen und dem MiLoG vorgehen. Dieser Vorrang umfasst alle im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthaltenen Aspekte eines Branchenmindestlohns einschließlich Fälligkeitsregelung, Arbeitszeitkontenregelung und Kontrollvorschriften.

Anrechenbarkeit von Sachleistungen auf den Mindestlohn bei Saisonbeschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau

Sowohl nach dem MiLoG als auch nach der LandwArbbV ist der Mindestlohn - der allgemeine gesetzliche wie auch der Branchenmindestlohn für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau - als Geldbetrag geschuldet. Sachleistungen wie etwa Kost und Logis haben zwar einen in Geld bezifferbaren Wert, sind aber keine Geldleistungen. Der Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann daher im Grundsatz nicht durch die Gewährung von Sachbezügen erfüllt werden.

Den Besonderheiten der Saisonarbeit ist jedoch dadurch Rechnung getragen worden, dass insoweit abweichend von der allgemeinen Konzeption des MiLoG die Möglichkeit besteht, Kost und Logis auf den Mindestlohnanspruch von Saisonarbeitnehmern **nach dem MiLoG** anzurechnen.

Saisonbeschäftigte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. In der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau zählen hierzu insbesondere Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben, wie Obst-, Gemüse- und Weinanbau.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Kost und Logis bei Saisonarbeitnehmern in der Landwirtschaft **für den Anwendungsbereich des MiLoG** wurden zwischen dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen Vereinbarungen getroffen. Auf Grundlage dieser Vereinbarungen hat der Zoll auf seinen Internetseiten (www.zoll.de) **Hinweise zur Kontrolle** des Mindestlohns veröffentlicht. Danach gelten folgende Grundsätze.

→ Die Anrechnung von Sachleistungen kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Inhalt der Vereinbarung muss im Arbeitsvertrag niedergelegt sein.

- Die Anrechnung muss dem Interesse des Beschäftigten oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen. Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden.

- Die Anrechnung der Sachleistungen darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen; dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Nach der Anlage zu § 850c ZPO beträgt der pfändungsfreie Betrag für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person derzeit 1.079,99 Euro netto. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen dem Arbeitnehmer zumindest 1.079,99 € netto/Monat verbleiben müssen.

- Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben dieser Grenze zusätzlich folgende Höchstgrenzen:

    - Die Anrechnung vom Arbeitgeber gewährter Verpflegungsleistungen darf den Betrag von monatlich 236 € nicht überschreiten. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für Frühstück (50 €), Mittagessen und Abendessen (jeweils 93 €).

    - Die Anrechnung einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft ist bis zur Höhe von monatlich 223 € zulässig. Der Wert der Unterkunft vermindert sich entsprechend

        - bei Aufnahme des Beschäftigten in den Haushalt des Arbeitgebers oder bei Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft um 15 Prozent,

        - für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um 15 Prozent und

        - bei der Belegung

            - mit zwei Beschäftigten um 40 Prozent,

            - mit drei Beschäftigten um 50 Prozent und

            - mit mehr als drei Beschäftigten um 60 Prozent.

- Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von „mittlerer Art und Güte“ sein; d. h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die Richtlinien für die Unterkünfte ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29. März 1971 herangezogen werden.

Auf den **Branchenmindestlohn** für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau **nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz** können Sachbezüge wie Kost und Logis demgegenüber nicht unmittelbar angerechnet werden. Es besteht aber die Möglichkeit der Aufrechnung nach allgemeinen Grundsätzen des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Hierbei sind die Pfändungsfreigrenzen ebenfalls zu beachten. Anders als bei der Anrechnung, bei der die Gewährung von Kost und Logis nach entsprechender Vereinbarung als unmittelbarer Lohnbestandteil berücksichtigt wird, werden bei der Aufrechnung wechselseitige Forderungen miteinander verrechnet. Die Aufrechnung erfordert daher eine separate Forderung über die entgeltliche Gewährung von Kost und Logis oder sonstiger Leistungen des Arbeitgebers.

Unterkunfts- und Verpflegungskosten, dürfen daher nicht automatisch vom Branchenmindestlohn abgezogen werden. Soweit bislang im Arbeitsvertrag selbst Regelungen zu Kost und Logis enthalten sind, müssen diese jeweils so angepasst werden, dass in dem Vertragsdokument (oder einer Anlage oder einem separaten Vertrag) neben dem eigentlichen Arbeitsvertrag auch eigenständige Regelungen über die entgeltliche Gewährung von Kost und Logis enthalten sind. Zudem muss klargestellt sein, dass es bis zur Höhe des Branchenmindestlohns keinen automatischen Abzug der Arbeitgeberforderungen vom Arbeitslohn gibt.

Um das Aufrechnungsverfahren für die Praxis möglichst transparent und unbürokratisch auszugestalten, wird für die Mindestlohnprüfungen der Behörden der Zollverwaltung - soweit mit Blick auf die rechtlichen Unterschiede möglich - auf zentrale Elemente der oben dargestellten Festlegungen zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (insbesondere auf die konkreten Beträge aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung und die Grundwertungen des § 107 GewO) zurückgegriffen.

Der Anwendung gesetzlicher Vorschriften im Übrigen, wie z.B. des Steuerrechts, des Mietrechts sowie von öffentlich-rechtlichen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen - soweit einschlägig - kann eine Aufrechnung selbstverständlich nicht entgegenstehen.

Im Einzelnen wird den Mindestlohnprüfungen der Behörden der Zollverwaltung Folgendes zugrunde gelegt:

→ Nach der Aufrechnung muss dem Arbeitnehmer ein Nettobetrag in Höhe des unpfändbaren Teils des Arbeitsentgelts verbleiben (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, Pfändungsfreigrenze); dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt.

→ Ebenso werden die Maximalbeträge für Verpflegungsleistungen und Unterkunft nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung berücksichtigt.

Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

Darüber hinaus haben Arbeitgeber die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelte Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit zu beachten. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Diese Aufzeichnung erfordert keine spezielle Form, sondern kann z. B. handschriftlich auf einem einfachen Stundenzettel vermerkt werden. Die konkreten Pausenzeiten müssen nicht aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnung kann auch auf die Beschäftigten übertragen werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber aber weiterhin zu überwachen, dass die Aufzeichnungen auch tatsächlich vorgenommen werden, und er bleibt weiterhin für die Richtigkeit der Aufzeichnungen verantwortlich.

Ein Verstoß in Form einer unterbliebenen, einer falschen, einer unvollständigen oder einer verspäteten Aufzeichnung kann selbständig als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 30.000 € geahndet werden. Dieser Höchstrahmen kann jeweils nur bei einem vorsätzlichen Verstoß ausgeschöpft werden. Für fahrlässige Verstöße reduziert sich der Höchstbetrag auf 15.000 €.

Die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau fallen. Das sind alle Arbeitnehmer gemäß § 22 Absatz 1 MiLoG mit Ausnahme der Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, die Schüler oder Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen sind. Die Aufzeichnungspflicht gilt also insbesondere nicht nur für Saisonarbeitnehmer, sondern für alle Beschäftigten dieser Branche.

Nach § 1 Absatz 2 der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung entfällt die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht für im Betrieb des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Dies gilt auch für die in der Landwirtschaft beschäftigten mitarbeitenden Familienangehörigen. Familienangehörige, die nicht auf der Basis eines Arbeitsvertrages, sondern lediglich aufgrund ihrer familiären Beziehung im Betrieb mitarbeiten, sind keine Arbeitnehmer und unterfallen damit von vorneherein nicht dem MiLoG oder dem AEntG und den dort geregelten Melde-, Aufzeichnungs- und Unterlagenbereithaltungspflichten.

Geringfügige Beschäftigung

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurden die Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung erweitert. Im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 ist eine kurzfristige Beschäftigung bis zu drei Monaten (bisher zwei Monaten) oder 70 Arbeitstagen (bisher 50 Arbeitstagen) möglich. Weitere Voraussetzung ist (wie bisher), dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Auch der Minijob ist regelmäßig ein Arbeitsverhältnis mit der Folge, dass dann der gesetzliche Mindestlohn bzw. der Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gilt und auch die Aufzeichnungspflichten zu beachten sind. Unter Berücksichtigung eines zu zahlenden Mindestlohns in der Landwirtschaft in Höhe von aktuell 8,00 € ist bei einer Beschäftigung von mehr als 14 Stunden pro Woche die Grenze für eine geringfügige Beschäftigung überschritten.

Mit dem Überschreiten der Verdienstgrenze geht ein Statusverlust einher, das heißt, es läge keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. In der Folge tritt Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein.

Besondere Regelungen gelten bei schwankendem Arbeitsentgelt. Einzelheiten dazu finden sich im Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 12. November 2014 (den sogenannten Geringfügigkeits-Richtlinien) unter Abschnitt 2.2.1.2.

Arbeitszeitgesetz

Die Neuregelungen infolge des Tarifautonomiestärkungsgesetzes beinhalten keine Änderungen des Arbeitszeitgesetzes. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§§ 2 Absatz 2, 18 ff. ArbZG), unabhängig davon, ob es sich um festangestellte Mitarbeiter oder Saisonarbeitskräfte handelt. Hinsichtlich der Saisontätigkeit in der Landwirtschaft sind insbesondere folgende Regelungen zu beachten.

→ Nach § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

→ Nach § 4 ArbZG ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

→ Nach § 5 ArbZG müssen die Beschäftigten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dies kann in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

→ Nach § 10 ArbZG dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen oder mit bestimmten Tätigkeiten auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, allerdings nur, wenn die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Hierzu zählen auch die Landwirtschaft, die Tierhaltung sowie die Arbeit in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren. Unter diese naturnotwendigen Arbeiten fallen z. B. das Füttern und Pflegen der Tiere, das Bewässern der Pflanzen und das Ernten der Früchte sowie alle anderen Arbeiten, die nicht ohne erhebliche Schäden auf Werktage verlegt werden können.

Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus ist auf Basis von Tarifverträgen möglich. Nach § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG können die Tarifvertragsparteien in der Landwirtschaft die Regelungen zur Arbeitszeit und zur Ruhezeit der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anpassen. Sofern keine tarifvertragliche Regelung besteht, ist eine Arbeitszeitverlängerung für Saisonbetriebe aufgrund behördlicher Erlaubnis nach § 15 Absatz 1 Nummer 2 ArbZG möglich. Die Zuständigkeit für die Erteilung einer behördlichen Ausnahme liegt bei den Arbeitsschutzbehörden der Länder. In landwirtschaftlichen Betrieben kann auch eine Ausnahme nach § 14 ArbZG in Betracht kommen. Danach kann der Arbeitgeber u. a. in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen - unmittelbar auf Grundlage des Gesetzes - von den Grundnormen des Gesetzes abweichen. Es geht um Fälle, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, insbesondere wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Da die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes den Ländern obliegt, hat sich die innerhalb der Bundesregierung für das Arbeitszeitgesetz zuständige Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, nach Gesprächen u. a. mit der Landwirtschaft mit den zuständigen Ministerinnen und Ministern bzw. Senatorinnen und Senatoren der Länder in Verbindung gesetzt und die Thematik erörtert. Wie von ihr angeregt, hat die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) der Länder am 16. April 2015 einen Beschluss zu Ausnahmemöglichkeiten nach dem Arbeitszeitgesetz u. a. der Landwirtschaft, insbesondere zu Ausnahmegenehmigungen für Saisonbetriebe nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG sowie zu Notfällen und außergewöhnlichen Fällen nach § 14 ArbZG gefasst.

Im ASMK-Beschluss wird ausgeführt, dass auch für Betriebe der Landwirtschaft, soweit sie im Einzelfall als Saisonbetrieb eingeordnet werden können, - vorbehaltlich tarifvertraglicher Regelungen - Ausnahmen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG infrage kommen. Die Bewilligung einer täglichen Arbeitszeit von über zwölf Stunden scheidet in der Regel aus. Darüber hinaus wird ausgeführt, dass ein Ausgleich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden bei Saisonarbeitskräften durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung erfüllt werden kann. Nach § 14 ArbZG kann - so der Beschluss - in außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen ohne behördliche Genehmigung von einzelnen Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. Es muss sich um unvorhersehbare Ereignisse handeln, die Notfälle bzw. außergewöhnliche Fälle hervorrufen können, wie z. B. schwere Unfälle, extreme Witterungen, die für eine kurze Zeit (1-2 Tage) längere tägliche Arbeitszeiten unausweichlich machen.

In dem Beschluss wird auch hervorgehoben, dass die Aufsichtsbehörden die Betriebe im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit über das Arbeitszeitgesetz und die Ausnahmeregelungen informieren. Betroffene Betriebe können sich daher bei entsprechenden Fragen an die jeweils für Ihren Betrieb zuständige Aufsichtsbehörde wenden.

Vereinbarung von Arbeitszeitkonten

Ein für den Berufsstand wichtiger Punkt ist die Möglichkeit, auch für Saisonarbeitskräfte Arbeitszeitkonten nutzen zu können. Dies ermöglicht eine gewisse Flexibilisierung bei der Gestaltung der Arbeitszeiten.

Bei der Ausgestaltung dieser Arbeitszeitkonten sind jedoch die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und die Ausgleichszeiträume zu beachten. Im Anwendungsbereich der LandwArbbV ist die Einführung von Arbeitszeitkonten nur aufgrund einer tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung möglich (vgl. § 2 Ziffer 4 letzter Satz LandwArbbV). Hierzu bedarf es entweder einer unmittelbaren Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer oder der Inbezugnahme einer entsprechenden tariflichen Regelung z. B. in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag.

Die Arbeitszeitkonten können auch für ständig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden. Auch hier ist zu beachten, dass die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen und Plusstunden binnen zwölf Monaten auszugleichen sind.

Dies gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Minijobs). Einzelheiten dazu finden sich im Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 12. November 2014 (den sogenannten Geringfügigkeits-Richtlinien) unter Abschnitt 2.2.1.3.

Stücklohn

Auch nach der Einführung des Mindestlohns bleiben Vereinbarungen von Stücklöhnen und Akkordlöhnen zulässig, wenn gewährleistet ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je tatsächlich geleisteter Stunde den Mindestlohn erhalten. Dabei muss der Mindestlohn nicht in jeder einzelnen Zeitstunde erreicht werden. Die gesetzlichen Vorgaben sind erfüllt, wenn die im Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen bzw. dem spezielle Branchenmindestlohn für die Branche Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau vergütet werden.

Zur Anwendbarkeit des Mindestlohns bei Familienangehörigen

Eine Anwendbarkeit des gesetzlichen Mindestlohns bzw. des speziellen Branchenmindestlohns für die Branche Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau auf Familienangehörige setzt voraus, dass es sich bei diesen um Arbeitnehmer und nicht nur um eine sog. rein familienhafte Mithilfe handelt.

Die Abgrenzung zwischen einem Arbeitsverhältnis und einer familienhaften Mithilfe im Betrieb ist nicht immer leicht zu treffen. Besonders deshalb, weil die Leistungen an den Familienangehörigen auch aus der ohnehin bestehenden Unterhaltsverpflichtung resultieren können.

Weder das MiLoG noch andere Gesetze enthalten eine Definition des Arbeitnehmerbegriffs. Insoweit muss auf die höchstrichterliche Rechtsprechung abgestellt werden. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines Anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Die Mitarbeit der Ehefrau im landwirtschaftlichen Unternehmen ihres Ehegatten oder die Mitarbeit eines Familienangehörigen schließt die Arbeitnehmereigenschaft grundsätzlich nicht aus. Ob die Ehefrau oder ein Familienangehöriger über seine familienrechtliche Bindung hinaus seine Dienste im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbringt, ist anhand einer wertenden Gesamtbetrachtung anhand der von der Rechtsprechung aufgestellten Kriterien zu beurteilen. Für die Abgrenzung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung, nicht aber die Bezeichnung, die die Parteien ihrem Rechtsverhältnis gegeben haben oder gar die von ihnen gewünschte Rechtsfolge. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Dieser wiederum folgt aus den getroffenen Vereinbarungen und der tatsächlichen Durchführung des Vertrags. Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend.

Soweit hiernach ein Arbeitsverhältnis besteht, gilt unabhängig von Höhe und Bezeichnung einer vereinbarten Geldleistung der gesetzliche Mindestlohn bzw. der spezielle Branchenmindestlohn für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau. Auch für eine geringfügige Beschäftigung von Familienangehörigen ist der Mindestlohn zu zahlen, soweit es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Familienangehörige, die die Arbeit allein aufgrund der familiären Bindung leisten, sind keine Arbeitnehmer und haben daher keinen Anspruch auf Mindestlohn.

Anwendung des Mindestlohns auf ausländische Agrarpraktikanten

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich auch für Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes. Sonstige auf Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen gerichtete Rechtsverhältnisse im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetzes, die keine Praktikumsverhältnisse sind, fallen nicht unter den Mindestlohn. Unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses ist Praktikant nach § 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Darüber hinaus fallen auch Zeiten außerhalb des Praktikumsverhältnisses, etwa zentrale Fortbildungsmaßnahmen eines Projektträgers, nicht unter den Mindestlohn.

Eine Ausnahme für ausländische Praktikantinnen und Praktikanten macht das MiLoG nicht. Eine solche Ausnahmeregelung würde auch eine verfassungs- und unionsrechtlich unzulässige Diskriminierung darstellen.

Nicht unter den Mindestlohn fällt nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 MiLoG ein Praktikum, das verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird. Soweit es sich bei den ausländischen Agrarpraktikantinnen und -praktikanten um Studierende an landwirtschaftlichen Hoch- und Fachschulen handelt, deren Studienordnungen oder vergleichbare hochschulrechtliche Bestimmungen verpflichtend ein Praktikum vorschreiben, findet der Mindestlohn keine Anwendung. Sehen die ausländischen hochschulrechtlichen Bestimmungen kein verpflichtendes Praktikum vor, sind freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika vom Mindestlohn nur ausgenommen, wenn sie die Dauer von drei Monaten nicht übersteigen.

Für ausländische Agrarpraktikantinnen und -praktikanten, die bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und die ein freiwilliges Jahrespraktikum leisten, findet der Mindestlohn Anwendung. Ein vom Mindestlohn ausgenommenes Orientierungspraktikum scheidet schon deshalb aus, weil hiervon nur ein Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten umfasst wird. Übersteigt ein freiwilliges Praktikum die Dauer von drei Monaten, greift die für Orientierungspraktika bestehende Ausnahme nicht, sodass der Mindestlohn ab dem ersten Tag der Beschäftigung zu zahlen ist. Im Übrigen geht die Bundesregierung davon aus, dass die fachliche Orientierungsphase nach einem berufsqualifizierenden Berufs- oder Studienabschluss in der Regel abgeschlossen ist. Ein Orientierungspraktikum kommt nach Abschluss einer Berufs- oder Hochschulausbildung deshalb nur ausnahmsweise in Betracht.

Weitergehende Informationen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf seinen Internetseiten Fragen und Antworten zum gesetzlichen Mindestlohn veröffentlicht unter http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Ihre-Fragen/Allgemeine- Fragen-zum-Mindestlohn/faq-zum-mindestlohn- info.html;jsessionid=7ECCF71FBB76EE2FB69FF7F51324BECF.

Zusätzlich zu diesem Informationsangebot besteht die Möglichkeit, weitere Informationen zum Mindestlohn über eine eigens beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtete Telefon-Hotline zu erhalten. Die Hotline ist von Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr unter der Rufnummer 030/60 28 00 28 erreichbar, oder per E-Mail unter mindestlohn@buergerservice.bund.de.

Die Zentrale Auskunft des Informations- und Wissensmanagement Zoll (IWM) ist für die Beantwortung von Fragen zu dem im Mindestlohngesetz (MiLoG), Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) enthaltenen Nebenpflichten, wie Mitwirkungs-, Melde-, Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bereitstellungspflichten zuständig. Die Zentrale Auskunft ist unter der Rufnummer 0351/44834 520 erreichbar, oder per E-Mail unter info.gewerblich@zoll.de.Zusätzliche Informationen zur Umsetzung des Mindestlohns sind auf den Internetseiten des Zolls veröffentlicht unter www.zoll.de.