

29.05.2024

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV-Newsletter 006/2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute ist wieder Newsletter-Zeit mit den aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht, aber zuvor noch eine wichtige Erinnerung:



Themenübersicht:

- [Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte über Agenturen](#)
- [Rückgang der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft](#)
- [Projekt kostenfreie Websiteerstellung durch Azubis](#)
- [Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen ab Juli 2024](#)
- [Veranstaltungen](#)

1. Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte über Agenturen

Der Arbeitskräftemangel hat sich rumgesprochen: Ob aus Rumänien, Polen oder auch aus Deutschland - mittlerweile gibt es Personalvermittler, Personalagenturen, Mitarbeiterbeschaffungsfirmen etc. wie Sand am Meer. Und alle versprechen schnell und unbürokratisch Arbeitskräfte mit wenig Zeitaufwand. Aber ist das immer seriös? Und was ist rechtlich zu beachten?



Der typische Fall: Der Betrieb von Landwirt Ehmsen erhält ein Vertragsangebot zur Personalvermittlung von der rumänischen Firma FarmPeople, das mit der Überschrift „Werkvertrag“ betitelt ist. Nach diesem

Vertrag werden ihm zwei Melker auf Dauer zur Verfügung gestellt und FarmPeople stellt Ehmsen für deren Einsatz monatlich wiederkehrend eine Rechnung.

Rechtlich gesehen, gibt es zwei Möglichkeiten:

Eine Firma kann entweder offiziell Personal verleihen, das ist dann eine

Eine Firma (aus dem Ausland) kann mit eigenem Personal ein Werk für einen anderen Betrieb in Deutschland ausführen, z. B. einen Hallen-Umbau, das ist dann eine



Arbeitnehmerüberlassung.



Arbeitnehmerentsendung.

Mit den aktuell am Markt zu findenden Werkverträgen werden Mitarbeiter an inländische Betriebe „verliehen“. Dies soll dann eine Arbeitnehmerentsendung sein. Allerdings wird hier im seltensten Fall ein Werk ausgeführt, das man bei Fertigstellung auch abnehmen könnte und müsste. Vielmehr sind die Fälle so gelagert, dass Mitarbeiter auf Dauer in die Betriebe geschickt werden, um dort die alltäglichen und wiederkehrenden Arbeiten auszuführen, z. B. Melken, Tierversorgung etc. In den meisten Fällen handelt es sich dann tatsächlich und rechtlich um eine „verdeckte“ Arbeitnehmerüberlassung, egal, was im Vertrag steht.

Für eine rechtmäßige Arbeitnehmerüberlassung muss die entleihende Firma eine Erlaubnis von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Ob eine Erlaubnis erteilt wurde, können Sie öffentlich jederzeit prüfen. Auf der Seite [Arbeitnehmerüberlassung \(arbeitsagentur.de\)](http://Arbeitnehmerüberlassung(arbeitsagentur.de)) können Sie durch Eingabe des Firmennamens erkennen, ob diese eine Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Oft reicht bei der Stichwortangabe schon die Eingabe des Landes, in dem die Firma ansässig ist.

Wenn weder eine erlaubte Arbeitnehmerüberlassung noch eine Arbeitnehmerentsendung vorliegt, hat dies empfindliche Konsequenzen für die entleihenden Betriebe: Die an sich nur geliehenen Arbeitnehmer gelten dann als deren eigene Arbeitnehmer mit Beitragspflicht zur Sozialversicherung, ggf. auch rückwirkend, und zwar nicht nur die Arbeitgeber-, sondern im Zweifel auch die Arbeitnehmeranteile, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr auf dem Betrieb ist. Hinzu kommt dann noch eine Geldstrafe. Die Übergänge sind hier fließend, das Risiko hoch. Wir beraten Sie gern.

Bei der Suche nach geeignetem Personal steht Ihnen übrigens auch die Seite des Gesamtarbeitgeberverbands zur Verfügung, auf der Sie Ihren Betrieb vorstellen und ausländische Fachkräfte in verschiedenen Sprachen nach geeigneten Stellen suchen können: saisonarbeit-in-deutschland.de.

Saisonarbeit in Deutschland

Bitte wählen Sie Ihre Sprache

Deutsch Polnisch Rumänisch Bulgarisch

 **rentenbank**

Die Erstellung dieser Internetplattform wurde durch die landwirtschaftliche Rentenbank gefördert.

 **GLFA**

vom Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. entwickelt

 **DBV**
Deutscher Bauernverband

sowie vom Deutschen Bauernverband unterstützt.

2. Rückgang der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

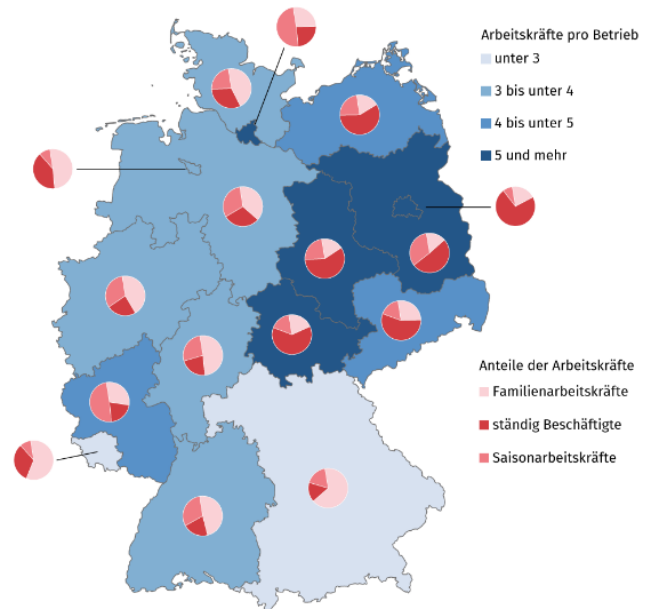
876.000 Arbeitskräfte sind in der Landwirtschaft in Deutschland beschäftigt, 7 % weniger als bei der Landwirtschaftszählung 2020.

Der starke Rückgang resultiert aus dem Rückgang der Saisonarbeitskräfte um 32.000 Personen (-12%) sowie der Familienarbeitskräfte um 36.000 Personen (- 8%), so die aktuellen Ergebnisse der Agrarstrukturerhebung 2023.

Die Zahl der ständigen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft stieg seit 2020 um 3% Prozent auf 235.000 Personen an.

Die Grafik auf der rechten Seite zeigt die Arbeitskräftestruktur in den einzelnen Bundesländern, unterteilt nach Familienarbeitskräften, ständig Beschäftigten und Saisonarbeitskräften.

Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben 2023



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Bei den Familienarbeitskräften zählen die Betriebsinhaber dazu. Für Schleswig-Holstein zeigt sich, dass trotz des Rückgangs bei den Familienarbeitskräften immer noch fast die Hälfte der Arbeitsleistung durch die Betriebsinhaber und ihre weiteren Familienarbeitskräfte erbracht wird.

Diese Arbeitskräfte-Struktur in Schleswig-Holstein ist unten als Tabelle im Vergleich zur gesamtdeutschen Struktur gelistet. Da nicht alle Arbeitskräfte in Vollzeit arbeiten, sind für eine bessere Zähl- und Vergleichbarkeit die Personen in der Tabelle in AK-E umgerechnet. Diese Zahl gibt an, welcher Zahl an Vollzeitkräften die beschäftigten Personen entsprechen würden.

Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben 2023								
	Arbeitskräfte	Arbeitsleistung	...davon					
	insgesamt	insgesamt	Familienarbeitskräfte		Ständige Arbeitskräfte		Saisonarbeitskräfte	
	Personen	AK-E	Personen	AK-E	Personen	AK-E	Personen	AK-E
Deutschland	875.900	457.200	398.300	228.200	234.800	174.500	242.800	54.400
Schleswig-Holstein	39.600	23.100	17.800	11.400	12.700	9.400	9.100	2.300

Eine weitere interessante Zahl: Mittlerweile 54% der landwirtschaftlichen Betriebe (137.270 Betriebe) wirtschaften mit zusätzlichen Einkommensquellen und fast die Hälfte gibt als weiteres betriebliches Standbein die Erzeugung erneuerbarer Energien an. Weitere Daten zu den regionalen Unterschieden finden sich bei „destatis“ unter <https://t.ly/7rhFU>.

3. Projekt kostenfreie Websiteerstellung durch Azubis

Eine moderne, ansprechende Webseite ist für viele heute nahezu unerlässlich. Viele Betriebe stellt ein eigener Internetauftritt dabei vor eine große Herausforderung. Der Förderverein für regionale Entwicklung e. V. unterstützt Auszubildende und Studierende durch eine praxisorientierte Ausbildung und bietet ihnen die Möglichkeit, ihr in der Berufsschule erworbenes Wissen bei der Arbeit an realen Webseitenprojekten praktisch anzuwenden. So bietet er im Rahmen der Azubi-Projekte die kostenfreie Erstellung einer Webseite unter anderem für kleinere Unternehmen an.



Hierfür werden aktuell im Rahmen des Förderprogramms „Landwirtschaft und Umwelt online“ Projektpartner aus der Land- und Forstwirtschaft gesucht, denen die Azubis kostenfrei eine Webseite erstellen dürfen. Lediglich die Kosten für die Webadresse und Speicherplatz sind nach Erstellung von den Projektpartnern selbst zu tragen. Nach Projektabschluss ist die Pflege der Webseite eigenständig mittels eines bedienerfreundlichen, deutschsprachigen Redaktionssystems möglich – Programmierkenntnisse sind dafür nicht erforderlich. Sollte es dennoch Fragen geben, können sich die Projektpartner auch nach Projektabschluss noch bis mindestens 2030 an den kostenfreien telefonischen WebseitenSupport der Azubi-Projekte wenden.

Interessenten können sich gerne unter 0331 / 550 474 71 oder per E-Mail an info@azubi-projekte.de direkt an den Förderverein für regionale Entwicklung e. V. wenden.

Diese Projekte wurden u.a. in diesen Bereichen schon erfolgreich abgeschlossen:

- Siggelkow Agrar eG <http://www.siggelkow-agrar-eg.de/>
- Landvolk Stade / Kreisbauernverband Stade e. V. <https://www.stader-landvolk.de/>
- Peter Land- und Forsttechnik <https://www.landtechnik-peter.de/>

Projektpartner des Fördervereins für regionale Entwicklung haben auch die Möglichkeit, neben den geförderten Webseitenprojekten an weiteren Förderprogrammen teilzunehmen, die bei der Digitalisierung unterstützen, wie beispielsweise die Mitarbeiter-App „momikom“ (zur mobilen Mitarbeiterkommunikation), das Terminbuchungstool (eine Anwendung zur Online-Terminvergabe) oder die digitale Zeiterfassung (Anwendung zur Dokumentation von Arbeitszeiten).

4. Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen

Am 16. Mai 2024 wurden im Bundesgesetzblatt die neuen Pfändungsfreigrenzen 2024 bekannt gemacht. Dies sind die Beträge, die jedem Arbeitnehmer in jedem Fall verbleiben müssen, wenn eine Gehaltspfändung erwirkt wurde.



Die unpfändbaren Beträge nach § 850c ZPO betragen ab dem 1. Juli 2024:

- für Arbeitseinkommen eines Schuldners ohne Unterhaltsverpflichtungen 1.491,75 Euro monatlich (bisher: 1.402,28 Euro).
- Gewährt der Schuldner aufgrund gesetzlicher Pflichten Unterhalt (z. B. für Kinder), erhöht sich dieser Betrag um monatlich 561,43 Euro (bisher 527,76 Euro) für die erste Person und um monatlich jeweils weitere 312,78 Euro (bisher 294,02 Euro) für die zweite bis fünfte Person.

5. Veranstaltungen

Hier erhalten Sie Veranstaltungstipps und Hinweise auf Fortbildungsveranstaltungen für Sie als Arbeitgeber. Bei Fragen hierzu können Sie sich direkt an die genannten Veranstalter wenden.



a) Flexirente

Ihnen fehlen qualifizierte Fachkräfte? Ihre früheren Beschäftigten wollen ihre Rente aufbessern? Mit der Einführung des Flexi-Rentengesetzes wurden ab 2017 neue Anreize für Arbeitnehmer geschaffen, während des Bezugs einer Altersvollrente weiterzuarbeiten und während des Rentenbezuges weitere Rentenzeiten zu erwerben.

Wollen Sie also einen älteren Arbeitnehmer weiterbeschäftigen oder neu einstellen, ist dies für Ihren Arbeitnehmer attraktiver als früher.

In diesem Seminar werden die Regelungen bei der Beschäftigung von Rentenbeziehern (Arten der Beschäftigung, Sozialversicherung, Hinzuverdienst, etc.) erläutert.

Thema:	Flexirente
Ort:	Online-Seminar
Termin:	Donnerstag, 13. Juni 2024, 11-12:30 Uhr
Dauer:	1,5 Stunden
Kosten:	keine
Anmeldelink:	Anmeldung Flexirente
Veranstalter:	IKK Classic

b) Mutterschutz und Elternzeit

In diesem Webinar erhalten Sie einen komprimierten Überblick über wesentliche Neuerungen rund um die Themen Mutterschutz und Elternzeit.

Ihr Update für die Praxis: Arbeitgeber haben beim betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und stillender Mütter zahlreiche Pflichten zu beachten. Hinsichtlich der Verteilung der Elternzeit kommt den Beschäftigten ein großer Gestaltungsspielraum zu. Auch besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

Wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts, z.B. zur Verminderung des Urlaubs bei Elternzeit, zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz sowie zum Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes, werden erläutert. Die Personalverwaltung steht vor der Herausforderung, die

Ausfallzeiten der Beschäftigten zu kompensieren, beispielsweise durch die befristete Beschäftigung von Aushilfskräften oder die befristete Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften.

Thema:	Mutterschutz und Elternzeit
Ort:	Online-Seminar
Termin:	Dienstag, 2. Juli 2024, 10-12 Uhr
Dauer:	2 Stunden
Kosten:	keine
Anmeldelink:	Anmeldung zum Seminar
Veranstalter:	Techniker Krankenkasse

Bei Fragen und Anregungen sprechen Sie uns beim Arbeitgeberverband gern an.

Mit freundlichen Grüßen



Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

