

Arbeitsverträge – Erläuterungen (Stand: 14. Juni 2023)

Schon seit 1995 gilt in Deutschland das sog. Nachweisgesetz, wonach jeder Arbeitgeber verpflichtet war und ist, die wesentlichen Bedingungen eines jeden Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Beginn schriftlich zu fixieren. Durch das Arbeitsbedingengesetz gelten für die Arbeitsverhältnisse seit dem 01.08.2022 verschärfte Nachweispflichten. Diese Neuerung gilt im Übrigen auch für (kurzzeitige) Aushilfen und Praktikanten mit MiLo-Anspruch. Für sog. Alt-Arbeitsverhältnisse muss der Arbeitgeber nur auf Verlangen des Arbeitnehmers die nunmehr zusätzlich aufzunehmenden Informationen durch einen schriftlichen Nachweis mitteilen.

1. Möglichkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist dann zu empfehlen, wenn Sie sich zunächst „ein Bild“ von der einzustellenden Person machen und evtl. Sonderkündigungsvorschriften (z.B. nach dem Mutterschutz- oder Schwerbehindertengesetz) vermeiden wollen. Wird das Arbeitsverhältnis über den Befristungszeitraum ohne weitere vertragliche Vereinbarung fortgesetzt, wird hieraus automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit den sich daraus ergebenden rechtlichen Konsequenzen (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur durch Kündigung oder Aufhebung). Wir weisen darauf hin, dass eine Befristung nur mit schriftlichem Arbeitsvertrag möglich ist, der vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses vorliegen muss. Dies gilt auch und gerade bei kurzfristigen Beschäftigungen, wie z. B. bei Saisonarbeitskräften.

Ab dem 1. August 2022 ist bei befristeten Verträgen entweder das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Bei einem *kalendermäßig* befristeten Arbeitsvertrag ist das genaue Enddatum anzugeben. Das Arbeitsverhältnis endet dann zu dem vorgesehenen Zeitpunkt – ohne dass es einer weiteren Erklärung bedarf.

Bei einem *zweckbefristeten* Arbeitsverhältnis (z.B. Elternzeit- oder Krankheitsvertretung, Erdbeerernte) ist der Zweck anzugeben. Dieser Vertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

2. Schwerbehinderung

Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert (GdB mehr als 50 %), erhält er einen Zusatzurlaub von einer Woche (§ 208 SGB IX) im Kalenderjahr. Darüber hinaus genießt er besonderen Kündigungsschutz (4 Wochen-Frist gem. § 169 SGB IX). Vor Ausspruch einer Kündigung ist die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Auch hier stehen wir Ihnen vor Ausspruch der Kündigung gerne beratend zur Seite. Dieser Sonderkündigungsschutz gilt erst nach 6 Monaten des Bestands des Arbeitsverhältnisses.

Bitte beachten Sie, dass nicht jede Schwerbehinderung nach außen erkennbar ist (z. B. Diabetes).

3. Pflichten des Arbeitnehmers:

Seit dem **1. August 2022** ist der Arbeitgeber gezwungen, **die vom Arbeitnehmer zu leistende Tätigkeit zu beschreiben bzw. kurz zu charakterisieren**. Hierbei ist es ausreichend, dass die Arbeiten stichpunktartig beschrieben werden, wie z.B.: *Pflanzarbeiten, Pflegearbeiten, Erntearbeiten, Stallarbeiten, Tierpflege etc.*

4. Probezeit

Eine Probezeit kann nach dem Gesetz maximal für die Dauer von 6 Monaten und nur durch schriftlichen Vertrag vereinbart werden. Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Probezeit „angemessen“ sein unter Berücksichtigung von persönlichen Fähigkeiten des Mitarbeiters, Dauer des Arbeitsverhältnisses und Schwierigkeit der Tätigkeit.

5. Flexibilisierung durch Jahresarbeitszeitkonto

a) Führung eines Arbeitszeitkontos

Die Möglichkeit, in den Arbeitsvertrag ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 3 Nr. 3 des Rahmentarifvertrages (RTV) für Landarbeiter in Schleswig-Holstein aufzunehmen, ist dann zu empfehlen, wenn die Arbeitszeit über das Jahr verteilt schwankt. In diesem Fall werden Mehr- oder Minderstunden angesammelt und in arbeitsärmeren bzw. –intensiven Zeiten ab- oder aufgebaut. In diesem Fall erhält der Mitarbeiter einen gleichbleibend hohen Monatslohn. Es dürfen maximal 150 Stunden aufgebaut werden und maximal 30 Minusstunden in den nächsten Zeitraum mitgenommen werden. Ein Mehrarbeitszuschlag ist nach § 3 Nr. 3 RTV ab der 151. Stunde bei Vollzeitkräften zu zahlen und auch zur Auszahlung zu bringen; bei Teilzeitkräften ist die Grenze anteilig zu zahlen. Wir empfehlen, das Arbeitszeitkonto jeweils bis zum Ende des Kalenderjahres auszugleichen und etwaige Überstunden auszuzahlen. Denn nur so ist gewährleistet, dass Mitarbeiter in den arbeitsärmeren Monaten Januar und Februar mit Minusstunden starten und dementsprechend der Mehrarbeitszuschlag in dem Jahr nicht oder erst sehr spät „anfällt“.

b) kein Arbeitszeitkonto/Freizeitausgleich oder Vergütung von Überstunden

Für den Fall, dass nur selten oder keine Mehr- oder Minderstunden anfallen (z. B. bei Arbeitsverhältnissen mit einer gleichbleibenden Arbeitszeit) ist ein Arbeitszeitkonto entbehrlich. Der Lohn, insbesondere der gesetzliche Mindestlohn, ist für geleistete Stunden sowie für evtl. geleistete Überstunden bis zum vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt zu zahlen (in der Regel nach Arbeitsvertrag zum Ende des Monats).

6. Entgeltbestandteile (Sonderzahlungen)

Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes einschließlich möglicher Zulagen, Zuschläge, Prämien und Sonderzahlungen sowie die Vergütung von Überstunden sind **getrennt anzugeben**. Hierfür müssen die Entgeltbestandteile separat aufgelistet werden.

7. Verpflegung, Unterkunft

In der Landwirtschaft werden häufig Sachbezüge in Form von Unterkunft und Verpflegung gewährt, die grundsätzlich nicht Bestandteil des gesetzlichen Mindestlohnes sind, sondern zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zählen.

Für die Ermittlung des geldwerten Vorteils der Sachbezüge gibt es eine Sachbezugsverordnung, deren Werte für Unterkunft und Verpflegung jährlich an die Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst werden. Die jeweils gültige Tabelle können Sie im Internet unter www.bauern.sh im Mitgliederbereich beim Punkt Arbeitgeberverband finden.

Der Arbeitgeber hat die Wahl, ob die vereinbarten Sachbezüge im vereinbarten Bruttolohn bereits enthalten sind oder zum vereinbarten Bruttolohn hinzugerechnet werden.

Beispiel: Mitarbeiter arbeitet 40 Std. wöchentlich und erhält bei einem Stundenlohn von 12 Euro brutto insgesamt einen Monatslohn von 2.088,00 Euro brutto. Der Mitarbeiter bekommt täglich ein Mittagessen in Höhe von 3,57 Euro (monatlich 107,00 Euro).

Damit beträgt der Monatslohn zzgl. Verpflegung 2.195,00 Euro brutto. Der Monatslohn ist dann steuer- und sozialversicherungspflichtig abzurechnen und vom verbleibenden Nettolohn muss der jeweilige Sachbezugswert wieder abgezogen werden.

Alternativ kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass die Sachbezugswerte im monatlich vereinbarten Bruttolohn enthalten sind. Im obigen Beispiel würde das bedeuten, dass ein tatsächlicher Monatslohn von 1.981,00 € brutto vereinbart wurde. Bei dieser Variante ist zu beachten, dass in diesem Beispiel der Mindestlohn in Höhe von 12,00 Euro dann nicht mehr eingehalten wird. In diesem Falle ist es erforderlich entweder den Stundenlohn zu erhöhen oder die erste Variante zu wählen.

8. Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt in der 6-Tage-Woche mindestens 24 Werktage (Mo.-Sa.) und in der 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage (Mo.-Fr.). Für Arbeitnehmer, die keine festen Wochenarbeitstage haben oder bei denen die Anzahl der Wochenarbeitstage geringer ist, ist der Urlaub anteilig zu berechnen. (z.B. bei durchschnittlich 2 Arbeitstagen pro Woche = $24 : 6 \times 2 = 8$ Urlaubstage).

9. Kündigungsfristen

Sie haben die Möglichkeit, die Kündigungsfristen gemäß § 11 des Rahmentarifvertrags (RTV) für Landarbeiter (= 2 Wochenfrist bei bis zu 5-jähriger Beschäftigungsdauer) o d e r die gesetzlichen Kündigungsfristen (4 Wochen-Frist zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats bis zu 2 Jahre Betriebszugehörigkeit; danach Verlängerung) zu wählen.

Falls in Ihrem Betrieb in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmende (Vollzeitbeschäftigte und anteilig Teilzeitbeschäftigte) beschäftigt sind, können Sie auch eine immer nur 4-wöchige Kündigungsfrist wählen, die sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit gerade *nicht* verlängert.

Das neue Nachweisgesetz fordert, dass neben der Angabe der Kündigungsfrist und der Schriftform der Kündigung auch die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage angegeben werden muss. Ein entsprechender Passus ist in dem Arbeitsvertrag enthalten.

Für den Fall einer beabsichtigten Kündigung berechnen wir Ihnen gerne den richtigen Kündigungstermin und übersenden Ihnen einen Kündigungsvordruck.