



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung über einen Antrag auf Erlass einer Verordnung zur Erstreckung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags für die Branche Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau und den Entwurf einer Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau

Vom 21. Oktober 2014

I.

Die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, einerseits, sowie der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V., Claire-Waldoff-Straße 7, 10117 Berlin, und die Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände e.V., Godesberger Allee 142 – 148, 53175 Bonn, andererseits, haben gemeinsam beantragt, zu bestimmen, dass die Rechtsnormen des zwischen ihnen abgeschlossenen

Tarifvertrags zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestentgelt) vom 29. August 2014

nach § 7a Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), der durch Artikel 6 Nummer 7 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) eingefügt worden ist, auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden.

II.

Auf Grund des in Abschnitt I bezeichneten Antrags beabsichtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des § 7a Absatz 1 AEntG eine

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau

zu erlassen. Der Entwurf der Verordnung ist im Folgenden abgedruckt.

III.

Den in den Geltungsbereich der vorgesehenen Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des unter Abschnitt I bezeichneten Tarifvertrags sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, wird hiermit gemäß § 7a Absatz 3 AEntG Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme **innerhalb einer Frist von drei Wochen**, vom Tag der Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Bundesanzeiger an gerechnet, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin, gegeben.

Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrags geeignet ist, die in § 1 AEntG genannten Gesetzesziele zu erfüllen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken. In der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017 ist gemäß § 24a AEntG eine Unterschreitung des nach dem Mindestlohngesetz vorgeschriebenen Mindestlohns durch eine Rechtsverordnung nach dem AEntG mit den Zielen des § 1 AEntG vereinbar, wenn diese Unterschreitung erforderlich ist, um in der betreffenden Branche eine schrittweise Heranführung des Lohnniveaus an die Vorgaben des Mindestlohngesetzes zu bewirken und dabei faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen und den Erhalt sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu berücksichtigen.

Berlin, den 21. Oktober 2014

IIIa 6 - 31245 - 66

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
H. P. Viethen



Entwurf
Verordnung
über zwingende Arbeitsbedingungen in der Land- und Forstwirtschaft
sowie im Gartenbau
(Landwirtschaftsarbeitsbedingungenverordnung – LandwArbbV)

Auf Grund des § 7a Absatz 1, 2 und 4 in Verbindung mit Absatz 3 und § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), von denen § 7a durch Artikel 6 Nummer 7 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Satz 1 dieser Verordnung sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben und der Tarifausschuss beteiligt war:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage 1 zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen 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, abgeschlossen zwischen dem Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V., Claire-Waldoff-Straße 7, 10117 Berlin, und der Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände e.V., Godesberger Allee 142 – 148, 53175 Bonn, einerseits, sowie der Industrie- und Gewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, andererseits, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Tätigkeiten erbringt, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am [einsetzen: Datum des ersten Tag des ersten auf die Verkündung folgenden Monats, frühestens aber zum 1. Januar 2015]¹ in Kraft und am 31. Dezember 2017 außer Kraft.

Berlin, den

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales

¹ Das Inkrafttreten dieser Verordnung ist für den 1. Januar 2015 vorgesehen.



Anlage 1
(zu § 1)

Rechtsnormen
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

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

2. Betrieblicher Geltungsbereich

Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die arbeitszeitlich überwiegend landwirtschaftliche, gartenbauliche oder forstwirtschaftliche Tätigkeiten verrichten. Dazu gehören insbesondere

- die Gewinnung pflanzlicher und tierischer Erzeugnisse einschließlich deren Aufbereitung für die Rohstoffmärkte, die Tierhaltung sowie die Erbringung mit der Landwirtschaft, dem Gartenbau und der kommerziellen Jagd verbundener Dienstleistungen,
- die Erzeugung von Stammholz, die Gewinnung von wild wachsenden Erzeugnissen des Waldes, die Erzeugung bzw. Gewinnung geringfügig bearbeiteter Erzeugnisse wie Brennholz, Holzkohle oder Industrieholz sowie die Erbringung mit der Forstwirtschaft und der Holzgewinnung verbundener Dienstleistungen,
- die Nutzung der Fischereiressourcen aus dem Meer-, Brack- und Süßwasser (einschließlich Aquakulturen) zum Zwecke des Fischfangs und des Sammelns von Krusten- und Weichtieren und anderen organischen Meeresprodukten sowie die Erbringung mit der Fischerei und Aquakultur verbundener Dienstleistungen; ausgenommen sind die große Hochseefischerei und die mit ihr verbundenen Dienstleistungen.

Als Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen im Sinne von Absatz 1 gelten alle Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen, für die die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) gemäß § 123 Absatz 1 Nummern 1 bis 5 und 7 sowie § 131 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch zuständig ist oder zuständig wäre, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland hätte.

Ausgenommen sind Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die unter den fachlichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 5. März 2007 fallen.

3. Persönlicher Geltungsbereich

Alle Arbeitnehmer gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) mit Ausnahme der Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes, die Schüler oder Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen sind.

§ 2

Mindestentgelte

1. Das Mindestentgelt beträgt mit Wirkung ab 1. Januar 2015 7,40 Euro je Stunde, mit Wirkung ab 1. Januar 2016 8,00 Euro je Stunde, mit Wirkung ab 1. Januar 2017 8,60 Euro je Stunde und mit Wirkung ab 1. November 2017 9,10 Euro je Stunde.

Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2016 beträgt das Mindestentgelt für Arbeiten, die an Arbeitsorten in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen ausgeübt werden, abweichend von Satz 1 mit Wirkung ab 1. Januar 2015 7,20 Euro je Stunde und mit Wirkung ab 1. Januar 2016 7,90 Euro je Stunde.

2. Es gilt das Mindestentgelt des jeweiligen Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Mindestentgelt ihres Einstellungsortes. Ist das Mindestentgelt des auswärtigen Arbeitsortes höher, so haben sie während der Tätigkeit an diesem Arbeitsort Anspruch auf dieses höhere Mindestentgelt.
3. [Diese Vorschrift wird von der Verordnung nicht erfasst und ist daher nicht abgedruckt.]
4. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Kalendermonats fällig, der dem Kalendermonat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Ein Hinausschieben der Fälligkeit ist nur aufgrund einer gültigen tarifvertraglichen Arbeitszeitflexibilisierung in den Grenzen von § 2 Absatz 2 MiLoG zulässig.