

Solidarische Landwirtschaft als Arbeitgeberin

Sobald eine Solawi Arbeitgeberin wird, ergeben sich daraus einige Fragestellungen. Das folgende Merkblatt soll einen Überblick über die ersten Schritte hin zur Schaffung und Besetzung eines Arbeitsplatzes geben. Es beleuchtet die Aufgaben und Pflichten, die auf die Solawi als Arbeitgeberin zukommt und weist auf besonders zu beachtende Punkte hin. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch eine:n Rechtsanwält:in/Steuerberater:in im Einzelfall nicht ersetzen.

In der Vorbereitung

Wer stellt ein?

Je nach Firmierung ist zuerst zu klären, wer die AN formal anstellt. Bei einem Einzelunternehmen ist dies die:der Unternehmer:in, bei einem Verein oder einer Genossenschaft ist es die Organisation. Insbesondere, wenn beides vorhanden ist (z.B. Landwirt:in als Einzelunternehmer:in versorgt als Verein oder Genossenschaft organisierte Verbraucher:innengemeinschaft) ist zu klären, wer den AN anstellt. Das kann beispielsweise davon abhängig gemacht werden, ob die:der Erzeugende oder die dahinterstehende Organisation die Finanzen der Solawi bearbeitet.

Abkürzungen

AG = Arbeitgeber:in
AN = Arbeitnehmer:in

Betriebsnummer beantragen

Vor der Beschäftigung einer Arbeitskraft braucht die AG eine Betriebsnummer der Arbeitsagentur. Die Betriebsnummer ist ein elementares Merkmal im Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Der AG wird auf diese Weise bei den Sozialversicherungsträgern eindeutig identifiziert. Beitragszahlungen können dem betreffenden Arbeitgeber:innenkonto zugeordnet werden. Die Vergabe der Betriebsnummern sowie die Erfassung der erforderlichen Betriebsdaten erfolgt durch den Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit.

Entscheidung zur Art des Beschäftigungsverhältnis

Nun ist zu klären, welche Art des Beschäftigungsverhältnisses geschlossen werden soll. Soll es Teilzeit oder Vollzeit, ein kurzfristiges oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis sein?

Folgende Beschäftigungsverhältnisse sind möglich:

- Angestellter
- Minijob
- Kurzfristige Beschäftigung
- Werkstudent:in
- Auszubildende
- Praktikant:in
- Beschäftigter Rentner:in
- Gesellschafter-Geschäftsführer:in

Details zu den jeweiligen Beschäftigungsverhältnissen sowie eine Gegenüberstellung sind hier nachzulesen.

Hinweis

Minijob

Es besteht fälschlicherweise die Meinung, dass Minijobs für die AG günstiger sind als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Dieses Gerücht resultiert daraus, dass Minijobs in Privathaushalten geringere pauschale Sozialabgaben haben. Bei Unternehmen ist das nicht der Fall und der Minijob ist nicht günstiger sondern oft sogar minimal teurer als eine angestellte Person.



In der Umsetzung

Personalfragebogen

Nachdem man sich darüber klar geworden ist, welche Art des Beschäftigungsverhältnisses vorliegen soll, empfiehlt es sich die Daten des AN in einem Personalfragebogen abzufragen. Er dient der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht der AN und ist für evtl. folgende Betriebsprüfungen wichtig. Dort sollten insbesondere die persönlichen Angaben (Name, Adresse, Familienstand, etc.) sowie die Sozialversicherungsnummer, die Steuer ID und der aktuelle Status (Student:in, Rentner:in, arbeitslos, etc.) und evtl. weitere Beschäftigungen abgefragt werden.

In der Planung und Budgetierung von Mitarbeiter:innen fängt es meist schon an, spätestens aber beim Personalfragebogen sollte Klarheit über die Bedeutung von üblichen Begrifflichkeiten bestehen.

Stundenlohn × Anzahl Arbeitsstunden = (AN-)Bruttolohn

- Bruttolohn abzüglich AN-Sozialversicherungs- und Lohnsteuerbestandteile = (AN-)Nettolohn
- Bruttolohn zzgl. AG-Sozialversicherungsbestandteile = (AG-)Brutto

Der Arbeitsvertrag

Es gibt keine speziellen Vorschriften zur Form eines Arbeitsvertrags. Den Inhalt des Arbeitsvertrages können die Vertragspartner:innen grundsätzlich frei (also im Grunde auch mündlich) gestalten. Sie haben jedoch die gesetzlichen Mindestvorgaben (z. B. Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall, maximale Arbeitszeit), sowie die Regelungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zu beachten. Die gültigen Tarifverträge für das eigene Bundesland können im jeweiligen Tarifregister abgerufen werden. Eine Übersicht über allgemeinverbindliche Tarifverträge findet sich auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Diese Papier muss die AN bei Vertragsabschluss vorlegen:

- Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)
- steuerliche Identifikationsnummer und Geburtsdatum
- Sozialversicherungsausweis
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- ggf. Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis bei ausländischen Arbeitnehmern
- ggf. die Unterlagen für vermögenswirksame Leistungen
- ggf. die Bescheinigung über den im laufenden Jahr gewährten oder abgeholten Urlaub.

Abführung der Abgaben

Eine AG hat treuhänderisch für die AN verschiedene Abgaben an die zuständigen Stellen abzuführen. Bei Nichtzahlung der Beiträge zu den Sozialversicherungen und der Lohnsteuer haftet der AG persönlich. Darüber hinaus drohen bei verspäteter Abführung der jeweiligen Abgaben strafrechtliche Konsequenzen.

Hinweis

Es empfiehlt sich dringend, die Personalsbuchhaltung durch eine fachkundige Person ausführen zu lassen. Hier lauern einige komplizierte Fallstricke, die zu unbeabsichtigten Versäumnissen führen können und im Zweifel dann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Sollte es also keine fachkundige Person innerhalb der Solawi geben, die diese Aufgabe übernehmen kann, sollte die Lohnbuchhaltung an ein Steuerbüro oder Lohnsteuerbüro abgegeben werden. Eine:n Steuerberater:in kann man über den bundesweiten Steuerberater:innen-Suchdienst der Bundessteuerberaterkammer suchen. Dort lässt sich nicht nur regional suchen sondern als Filter auch die Branche Landwirtschaft einstellen.



Lohnsteuer & Solidaritätszuschlag

Der AG ist verpflichtet, von dem Gehalt, das er dem AN zahlt, Lohnsteuer einzubehalten und an das Finanzamt der Betriebsstätte abzuführen. Er hat die Lohnsteuer für Rechnung des AN bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitslohn einzubehalten (§ 38 Abs. 3 Satz 1 EStG).

Sozialversicherungsbeiträge

Alle beschäftigten AN sind mit wenigen Ausnahmen sozialversicherungspflichtig. Die AG hat die Sozialversicherungspflicht bzw. -freiheit der einzelnen AN zu überprüfen.

Die Beiträge für die gesetzliche Sozialversicherung bringen in der Regel AN und AG je zur Hälfte auf. Den AN-Anteil behält die AG direkt vom Arbeitsentgelt ein.

Unter die Sozialversicherungsbeiträge fallen folgende Abgaben:

- Beitrag zur Rentenversicherung (RV)
- Beitrag zur Krankenversicherung (KV)
- Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (AV)
- Beitrag zur Pflegeversicherung (PV)

In der RV, AV und PV wird der jeweilige Beitragssatz gesetzlich festgelegt. Die aktuellen Beitragshöhen findet man am besten über eine Suchmaschine online.

Gesetzliche Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung ist eine Haftpflichtversicherung der AG. Träger ist die jeweilige Berufsgenossenschaft (BG). Für die Landwirtschaft ist die BG Teil der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (svlfg). Achtung: wenn die:der Mitarbeitende über einen (g)e.V. angestellt ist, der nicht selbst Landwirtschaft oder Gartenbau betreibt, ist die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) zuständig. Die BG soll nach Eintritt eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit die Verletzte, ihre Angehörigen und ihre Hinterbliebenen entschädigen. Alle AN sind in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert. Selbständige Unternehmer:innen, die keine AN beschäftigen, sind nicht in jedem Fall versicherungspflichtig. Die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung hat der AG allein zu tragen.

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Grundsätzlich haben alle AN (unabhängig vom Umfang der zu leistenden Arbeitszeit) bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den AG bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen lang ununterbrochen bestanden hat. AG bekommen im Rahmen der Lohnfortzahlungsversicherung die Aufwendungen für Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft ihrer Beschäftigten teilweise von der Krankenkasse erstattet. Hierfür zahlen die AG einen bestimmten Prozentsatz des Bruttogehaltes der AN als Umlagebeitrag. Informationen z. B. zum Umlagesatz und der Höhe der Erstattung erteilt die zuständige Krankenkasse.

Mutterschutz und Elternzeit

Rechte und Pflichten während der Schwangerschaft und nach der Entbindung einer Mitarbeiter:in sind im Mutterschutzgesetz geregelt. Schwangere Personen sollten ihrer AG zeitig die Schwangerschaft anzeigen und den von der:dem Ärzt:in oder der Hebamme errechneten Entbindungstermin mitteilen. Häufig wird hierfür eine Kopie des Mutterpasses verwendet. Als erstes hat ein AG dann der zuständigen Aufsichtsbehörde die Schwangerschaft anzuzeigen. Die zuständige Aufsichtsbehörde befindet sich i. d. R. im zuständigen Regierungspräsidium. Die Anzeige kann formlos erfolgen. Der Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden AN ist von der AG auf die Bedürfnisse und zum Gesundheitsschutz anzupassen oder zu verändern. Hierfür sollte eine allgemeine und eine schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung (auch formell) durchgeführt und dokumentiert werden. Entsprechende Hinweise und Vorlagen finden sich für die verschiedenen Bundesländer online oder bei der zuständigen Krankenkasse.

Ein Beschäftigungsverbot der schwangeren Person kann generell gegeben sein (bitte Vorschriften des Mutterschutzgesetzes beachten) oder individuell von der:dem Ärzt:in verordnet sein. Grundsätzlich dürfen (werdende) Mütter sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden (Schutzfristen).



Ausnahmsweise darf eine werdende Mutter während der Schutzfrist vor der Geburt ihres Kindes beschäftigt werden, wenn diese sich hierzu selbst ausdrücklich bereit erklärt hat. Es steht ihr frei, diese Entscheidung jederzeit zu widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit dürfen Frauen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie dazu bereit wären (Ausnahmen bestehen bei einer Totgeburt oder bei Tod des Kindes). Der Urlaubsanspruch wird deswegen nicht gekürzt. Während des Mutterschutzes erhält die AN Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse in Höhe von 13€ pro Kalendertag. Die Differenz zu ihrem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Einkommen zahlt die AG. Diese Differenzzahlung wird der AG auf Antrag von der Krankenkasse im Rahmen des U2 Umlageverfahrens erstattet.

Für Stillzeiten und für Untersuchungen ist die AN freizustellen. Während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung besteht Kündigungsschutz.

Die Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit und steht beiden Elternteilen gleichermaßen zu. Insgesamt stehen den Eltern 3 Jahre Auszeit in den ersten 8 Lebensjahren des Kindes zu. Dieser Zeitraum kann auch aufgeteilt werden. Die Elternzeit kann nach der Schutzfrist beginnen und muss von der AN spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Termin angezeigt werden. Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.

Erholungs- und Bildungsurlaub

Jeder AN (also auch Minijobber oder befristet beschäftigte AN) hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt bezogen auf eine **6-Tage-woche 24 Werktagen im Jahr**. Ist der AN weniger als 6 Tage pro Woche tätig, ist eine Umrechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erforderlich. Die Festlegung des Urlaubszeitraums obliegt der AG; diese hat allerdings die Urlaubswünsche des AN zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BUrIG).

Anspruch auf Bildungsurlaub haben AN unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen. Der Bildungsurlaub dient der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung. Er beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist die Verhinderung oder Beseitigung jeglicher Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Für den AG bringt das Gesetz diverse Pflichten mit sich, über die man sich informieren sollte.

Weitere Besonderheiten

Teilzeitanspruch

Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden ist durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzlich vorgeschrieben, dass Vollzeitstellen auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden müssen, wenn nicht dringende betriebliche Interessen dagegen sprechen, vgl. § 7 TzBfG. Ein AN hat nach § 8 TzBfG einen Anspruch auf Teilzeit wenn:

- die AG mehr als fünfzehn AN (einschließlich Teilzeitkräfte, aber ohne Auszubildende) beschäftigt,
- das Beschäftigungsverhältnis bereits mehr als sechs Monate besteht,
- der AN die beabsichtigte Verringerung der Arbeitszeit
- sowie den Umfang der Verringerung drei Monate vorher beantragt.

Die AG kann den Wunsch auf Arbeitszeitverkürzung ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Hier gibt es jedoch hohe Anforderungen.



Befristete Einstellung

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zulässig. Eine Befristung ist gemäß § 14 TzBfG zulässig, wenn ein sachlicher Grund (z. B. Schwangerschaftsvertretung) vorliegt. Ohne sachlichen Grund, ist eine Befristung nur bei erstmaliger Einstellung möglich und darf die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Der Arbeitsvertrag darf dabei innerhalb dieses Zeitraumes bis zu dreimal verlängert werden. Tarifliche Abweichungen können vereinbart werden. Weitere Besonderheiten gelten bei einem Arbeitsverhältnis mit einer AN, die das 52. Lebensjahr vollendet hat. Darüber hinaus ist nach § 14 Abs. 2a TzBfG eine Befristung ohne sachlichen Grund in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens für die Dauer von bis zu vier Jahren möglich.

Beschäftigung von Ausländern

Staatsangehörige der EU-Staaten dürfen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen nicht benachteiligt werden und sind deutschen Staatsbürgern grundsätzlich gleichgestellt. Die Aufnahme und Ausübung unselbständiger Erwerbstätigkeiten durch Ausländer aus Drittstaaten außerhalb der EU erfordert einen Aufenthaltstitel, der eine Arbeitserlaubnis beinhaltet. Soweit die Arbeitserlaubnis befristet erteilt wird, sollte auch der Arbeitsvertrag auf diesen Zeitraum befristet werden.

Kündigung

Wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt wurde, gelten die Kündigungsfristen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). In §622 sind Kündigungsfristen für den AN und den AG bei Arbeitsverhältnissen geregelt.

Sobald ein AG mehr als zehn AN beschäftigt, fällt das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Eine arbeitgeberseitige Kündigung ist dann nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Die soziale Rechtfertigung kann sich nur aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen der AN, sowie aus betriebsbedingten Gründen ergeben.



Weiterführende Links und Ressourcen

Literatur

- Zaiser, Matthias und Rüter, Thomas. Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft – Stichwortsammlung. Abgerufen am 20. Februar 2021, von hohage-may.de/wp-content/uploads/2018/01/LiG-Arbeitsblatt-X-Arbeitsverh%C3%A4ltnisse.pdf
- IHK Berlin, 2021. Arbeitsrecht. Einstellung eines Arbeitnehmers. Abgerufen 20. Februar 2021, von www.ihk-berlin.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253212/10a4efd6e50759c2028c2fd9e8a50363/merkblatt-einstellung-eines-mitarbeiters-data.pdf
- IHK Berlin, 2019. Arbeitsrecht. Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Abgerufen 20. Februar 2021, von www.ihk-berlin.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253304/ce4b4b6d7a1cea22093f1e48bc65f231/urlaubsanspruch-arbeitnehmer-data.pdf
- IHK Berlin, 2021. Arbeitsrecht. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Abgerufen 20. Februar 2021, von www.ihk-berlin.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253298/5cd2a2bc4f4ffabe0822b10367417133/kuendigung-data.pdf
- Bundesagentur für Arbeit. 2016. Erläuterungen zum Antrag auf Erteilung einer Betriebsnummer bzw. zur Änderungsmitteilung. Abgerufen am 20. Februar 2021, von www.arbeitsagentur.de/datei/erlaeuterung-bno_ba013423.pdf

Beratungshinweis

Die obigen Erläuterungen geben Wissensstand, Erfahrungen und Rechtsauffassungen im Netzwerk im Februar 2021 wieder, erheben dabei aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie können eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Anmerkungen und Ergänzungsvorschläge zur Verbesserung nimmt der [Arbeitskreis Beratung im Netzwerk Solidarische Landwirtschaft](#) gern entgegen.

Gefördert durch



Dieses Projekt wurde gefördert durch das Umweltbundesamt und das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit. Die Mittelbereitstellung erfolgt auf Beschluss des Deutschen Bundestages. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Kontakt

Netzwerk Solidarische Landwirtschaft e. V.

☎ 033841 – 63 68 31

@ info@solidarische-landwirtschaft.org

🏠 www.solidarische-landwirtschaft.org

Spendenkonto

Du kannst die Arbeit des Netzwerks durch Engagement, eine Mitgliedschaft oder Spende unterstützen!

Solidarische Landwirtschaft e. V.

GLS Bank // IBAN: DE07 4306 0967 4052 5311 00

 **Solidarische
Landwirtschaft**
sich die Ernte teilen