

Tarifverhandlungen laufen, Formalien fordern Arbeitgeber

Stand der Dinge in Hessen

Im Arbeitsrecht hat sich im Jahr 2022 einiges getan. Zwar verblasen die Änderungen im Vergleich zum Doppel-Wumms der Bundesregierung auf nationaler Ebene und zu den weltweiten Pandemieauswirkungen und dem Kriegsgeschehen in der Ukraine. Betrieblich haben die außerplanmäßige und dazu noch nennenswerte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes, Änderungen im Nachweisgesetz und bei den Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten aber sowohl wirtschaftlich als auch organisatorisch erhebliche Auswirkungen, wie Björn Schöbel, Geschäftsführer des Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes für Hessen, in seinem Beitrag ausführt.

Nachdem der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro hochgesetzt wurde, wurden im land- und forstwirtschaftlichen Bereich die Tarifvertragsparteien vom Gesetzgeber gleich bezüglich mehrerer Lohngruppen „überholt“. Das macht abermals deutlich, dass der Gesetzgeber bereits mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes massiv die Tarifautonomie beschränkt hat. In gesteigertem Maße gilt das für die – was die gesetzlich vorgesehene Entwicklung des Mindestlohnes angeht – außerplanmäßige Umsetzung von Wahlversprechen. Darum handelt es sich bei der aktuellen Erhöhung auf 12 Euro, die der seinerzeitige Bundeskanzlerkandidat Olaf Scholz schon auf den Wahlplakaten versprach.

Sein Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat dieses Versprechen dann recht zügig um-

gesetzt. Das postulierte Ziel, Geringverdiener besser zu stellen, führt gerade in der Landwirtschaft zu einer Verschiebung, die eine deutliche Erhöhung im gesamten Lohngefüge nach sich zieht.

Bundesempfehlung und Tarifverträge

Diese Anpassungsnotwendigkeit hat der Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) als Dachverband zum Anlass genommen, eine möglichst bundesweit einheitliche Lohnstruktur zu verhandeln. Das geschieht auf Bundesebene in Verhandlungen mit der Gewerkschaft – konkret der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) - im Rahmen einer Bundesempfehlung. Bei dieser handelt es sich nicht um einen direkt wirkenden Tarifver-

trag. Es ist vielmehr – insoweit täuscht der Name nicht – eine Empfehlung, die um Wirksamkeit zu entfalten erst durch die Tarifparteien – meist auf Landesebene – umgesetzt werden muss. Der Tarifvertrag selbst gilt dann grundsätzlich nur, soweit sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bei den Tarifvertragsparteien organisiert sind. Außerdem gilt er, wenn die Arbeitsvertragsparteien in ihrem Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen haben.

In der aktuellen Bundesempfehlung – im Oktober 2022 abgeschlossen – wurde was den Lohn angeht im Wesentlichen Folgendes vereinbart: Rückwirkend ab dem 1. Oktober 2022 wird für vier Lohngruppen eine Mindestvergütungen (jeweils brutto je Arbeitsstunde siehe Tabelle) empfohlen:

- Für Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung soll in den ersten vier Monaten einer Beschäftigung eine Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns von aktuell 12 Euro gelten.
- Ab dem fünften Beschäftigungsmonat soll eine Vergütung von mindestens 12,50 Euro gezahlt werden.
- Die Vergütung für Facharbeiter – also Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung – soll mindestens 14,50 Euro,
- für Meister bei mindestens 16,50 Euro betragen.



Arbeitnehmer in unteren Lohngruppen profitieren von einem starken Lohnplus in den vergangenen Jahren. Foto: imago/U.J. Alexander

Diese Stundenlöhne stellen zunächst Empfehlungen dar, die es nun gilt, mittels Tarifverträge umzusetzen. Dabei sollen weitere Lohn- und Gehaltsgruppen durch die regionalen Vereinbarungen festgelegt werden können. Der hessische Landarbeitertarifvertrag differenziert weitergehend und sieht weitere Lohngruppen vor, die entsprechend anzupassen sind.

Starker Anstieg bei den unteren Lohngruppen

Nachdem die Lohnniveaus in den Bundesländern durchaus unterschiedlich gestaltet wurden, ergeben sich aus der Bundes-

empfehlung unterschiedliche prozentuale Erhöhungen, unterschiedlich gravierende Sprünge bei der Lohnanhebung. Die Entwicklung der Lohngruppe 1a (insbesondere Saisonarbeitskräfte) und der Ausgelernten in Lohngruppe 4 stellen sich seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in 2015 in Hessen wie folgt dar:

Im Vergleich errechnet sich danach unter Annahme des voraussichtlichen Abschlusses zum 1. Oktober 2022 im Zeitraum 1. Juli 2014 bis 1. Oktober 2022 in der Lohngruppe 1a ein Plus von 64,4 Prozent und in der Lohngruppe 4 von 23,76 Prozent.

Insbesondere im Bereich der Lohngruppe 1a hat die IG BAU dennoch nach wie vor ein großes Interesse daran, eine Abgrenzung zum gesetzlichen Mindestlohn zu erreichen, also in der untersten Lohngruppe noch etwas „aufzusatteln“ – im Zweifel mit entsprechenden Auswirkungen auf die folgenden Lohngruppen. Das war für den GLFA und ist für den AGV angesichts der Gesamtsituation in der Landwirtschaft und der unsicheren Entwicklung weltweit nicht akzeptabel und soll auch in Hessen nicht umgesetzt werden.

Sonderzahlung als Inflationsausgleich

Weiter sieht die Bundesempfehlung im Bereich der Landarbeiter eine Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 350 Euro

mit Auszahlung im Dezember 2022 vor. Bei Teilzeitbeschäftigung soll der Betrag anteilig zu zahlen sein. Die Umsetzung dieser Sonderzahlung wird in Hessen voraussichtlich anders gestaltet, sich aber im vorgeschlagenen Rahmen halten.

Schließlich wurden in der Bundesempfehlung Vorschläge für Mindestvergütungen bei den Auszubildenden vereinbart, die für Hessen allerdings keine direkte Relevanz haben, da die hessischen Ausbildungsvergütungen schon in der Vergangenheit bewusst so angehoben wurden, dass aktuell kein Nachholbedarf besteht. Dennoch sollen Anpassungen für die Ausbildungsjahre 2023/2024 und



Der Autor Björn Schöbel ist Geschäftsführer des Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband für Hessen e.V. Anders als in anderen Bundesländern handelt es sich bei dem Verband um einen vom Bauernverband unabhängigen Verein mit eigenen Mitgliedern. Bauernverbandsmitglieder erhalten allerdings eine Beitragsermäßigung. Aufgabe des Verbandes ist es, Tarifverträge zu verhandeln, Vertragsmuster zur Verfügung zu stellen und bei deren Ausformulierung zu unterstützen, seine Mitglieder über Neuerungen im Arbeitsrecht zu informieren und bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen und Streitigkeiten zu beraten und zu unterstützen. Im Bereich der Sozialversicherung stellt das Arbeitgeberlager ein Drittel der Gremienmitglieder und hat damit maßgeblichen Einfluss in der SVLFG. Weitergehende Informationen unter ☎ 06172 / 710 6136.

Lohnentwicklung			
Geltung ab	Lohngruppe 1a	gesetzlicher Mindestlohn	Lohngruppe 4
01.07.2014	7,30 EUR	-	12,12 EUR
01.01.2015			
01.07.2015	7,60 EUR	8,50 EUR	
01.07.2016	7,90 EUR	8,84 EUR	
01.01.2017			
01.07.2017			
01.12.2017	8,50 EUR	12,85 EUR	
01.01.2018	9,10 EUR		
01.01.2019	gesetzlicher MiLo	9,19 EUR	13,17 EUR
01.01.2020	gesetzlicher MiLo	9,35 EUR	13,37 EUR
01.01.2021	gesetzlicher MiLo	9,50 EUR	13,73 EUR
01.07.2021		9,60 EUR	
01.01.2022		9,82 EUR	
01.07.2022		10,45 EUR	
01.10.2022		gesetzlicher MiLo	

2024/2025 verhandelt werden und damit Planungssicherheit und Attraktivität in diesem Bereich geschaffen werden.

Verhandlungen zwischen AGV und IG Bau

In Hessen werden die Tarifverträge, die die Bundesempfehlung umsetzten, zwischen dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband für Hessen (AGV) und der IG BAU verhandelt. Umgesetzt wird die verhandelte Empfehlung im Bereich des Landarbeiterlohntarifvertrages und des Tarifvertrages für landwirtschaftliche Auszubildende in Hessen (Azubi-Tarifvertrag). Beim Azubi-Tarifvertrag findet eine Anhebung der Vergütungen „turnusgemäß“ statt. Einer außerordentlichen Erhöhung in diesem Bereich bedarf es in Hessen nicht. Die Tarifverträge sind aktuell in der Endabstimmung.

Anpassungen im Bereich des Weinbaulohntarifvertrages und im Bereich der Angestellten sind in der Bundesempfehlung nicht vorgesehen. Dennoch stehen in diesem Bereich Tarifverhandlungen aus, die nach und nach anzugehen sind. Der aktuell verhandelte Landarbeiterlohntarifvertrages wird voraussichtlich frühestens zu Ende 2023 kündbar sein, so dass relativ kurzfristig wieder Anpassungen notwendig werden können, dadurch gleichzeitig aber auch ermöglicht wird, auf die aktuelle wirt-

schaftliche Situation der Mitgliedsbetriebe, der Arbeitgeberbetriebe einzugehen.

Aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung

Bereits seit dem 1. August 2022 gilt das überarbeitete Nachweisgesetz. Das Gesetz selbst gibt es schon lange. Es schreibt vor, dass der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer bestimmte Arbeitsbedingungen schriftlich an die Hand gibt, damit dieser beziehungsweise damit beide Parteien genau wissen, worauf sie sich einlassen. Der Katalog der darzustellenden vertraglichen Regelungen wurde erweitert und ist in Teilen weiter konkretisiert. Neu aufgenommen und intensiviert sind konkrete Fristen, innerhalb derer der Nachweis zu führen ist, und es droht jetzt bei Verstoß gegen diese Nachweispflichten ein Bußgeld. Die erweiterte Nachweispflicht macht es notwendig, die bisher verwendeten Arbeitsvertragsmuster zu überarbeiten, will man nicht zusätzlich Nachweisschreiben aufsetzen müssen. Entsprechend hat der AGV seine Vertragsmuster angepasst und bereits eine gut besuchte Informationsveranstaltung zum Thema angeboten. Dieses wie weitere Themen werden zudem auf den Vortragsveranstaltungen auf den landwirtschaftlichen Messen Nord- und Südhessen sowie auf dem Saisonarbeitskräfte-seminar in Friedrichsdorf vertieft. ■