

# Arbeitsorganisation und Entlohnung in landwirtschaftlichen Betrieben

Katharina Krön und Michael Hiß







KTBL-Schrift

# Arbeitsorganisation und Entlohnung in landwirtschaftlichen Betrieben

Katharina Krön | Michael Hiß

**Herausgeber**

Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V. (KTBL), Darmstadt

## Fachliche Begleitung

KTBL-Arbeitsgruppe „Arbeitsorganisation und Entlohnung im landwirtschaftlichen Betrieb“

B. Barkhaus | Prof. Dr. J. Holzner | S. Kuschel | B. Schöbel | H. Wiegand | Dr. V. Wolfram (Vorsitz) | J. Ziegler

Bitte zitieren Sie diese Publikation bzw. Teile daraus wie folgt:

KTBL (2022): Arbeitsorganisation und Entlohnung in landwirtschaftlichen Betrieben.  
Darmstadt, Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V. (KTBL)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet.

© KTBL 2022

### Herausgeber und Vertrieb

Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V. (KTBL)  
Bartningstraße 49 | 64289 Darmstadt  
Telefon +49 6151 7001-0 | E-Mail: [ktbl@ktbl.de](mailto:ktbl@ktbl.de)  
[vertrieb@ktbl.de](mailto:vertrieb@ktbl.de) | Telefon Vertrieb +49 6151 7001-189  
[www.ktbl.de](http://www.ktbl.de)

Herausgegeben mit Förderung des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft  
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

### Titelfoto

© [www.landpixel.eu](http://www.landpixel.eu)

### Druck und Bindung

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG  
Sontraer Straße 6 | 60386 Frankfurt am Main

# Vorwort

Laut Landwirtschaftszählung 2020 waren in Deutschland knapp eine Million Arbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt (agrar presseportal 2021). Davon waren etwa die Hälfte Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen und je ein Viertel ständig angestellte Arbeitskräfte beziehungsweise Saisonarbeitskräfte. Die Statistik zeigt darüber hinaus: Kaum ein Betrieb kommt ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus – im Schnitt waren es 3,6 Arbeitskräfte.

Die beschäftigten Menschen bringen Zeit, Wissen und Ideen mit. Gerade für Arbeitgeber, die am zeitlichen Limit arbeiten, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitliche Entlastung sowie Flexibilität hinsichtlich Urlaube oder freie Wochenenden bedeuten und so helfen, die Lebensqualität zu steigern. Für viele bedeutet Teamarbeit auch zusätzliche Arbeitsfreude.

Die Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters bringt für den Arbeitgeber aber auch Verantwortung mit sich, sowohl den Beschäftigten als auch dem Betrieb gegenüber. Bevor es zum Arbeitsvertrag kommt, muss der Arbeitgebende daher zunächst die ökonomischen und rechtlichen Voraussetzungen für ein neues Arbeitsverhältnis prüfen und gegebenenfalls noch schaffen: Ist eine neue Arbeitskraft zwingend erforderlich oder lässt sich durch Rationalisierung, Auslagerung oder Aufgabe weniger wirtschaftlicher Betriebszweige der Arbeitsaufwand senken? Vielleicht kann man auch Dienstleistungen einkaufen oder die Effektivität durch Kooperationen mit anderen Betrieben verbessern?

Arbeit ist ein Produktionsfaktor und hat seinen Preis – vor Vertragsabschluss sollte dieser Preis ermittelt werden. Denn je nach Qualifikation und Beschäftigungsverhältnis kann der effektive Lohn für die geleistete Arbeitsstunde schwanken. Wichtig ist dabei, was an effektiver Arbeitszeit von der neuen Kraft zu erwarten ist. Hier gelten andere Maßstäbe als jene, an denen sich die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter oft selbst messen. Arbeitsrecht, Tarifverträge und Versicherungsrecht setzen zum Schutz der Beschäftigten klare Leitplanken. Diese rechtlichen Vorgaben müssen bei Vertragsabschluss und bei der Beschäftigung berücksichtigt werden. Sie bilden das Fundament eines vertrauensvollen und verantwortungsvollen Arbeitsverhältnisses.

Die vorliegende Schrift zeigt, worauf vor Vertragsabschluss aus betriebswirtschaftlicher Sicht geachtet werden muss und mit welchem Lohnansatz geplant werden kann. Die Autoren wurden dabei von der KTBL-Arbeitsgruppe „Arbeitsorganisation und Entlohnung im landwirtschaftlichen Betrieb“ unterstützt. Allen Beteiligten danke ich für ihre Arbeit. Ich bin mir sicher: Von dieser Schrift profitieren Arbeitgebende und Beschäftigte gleichermaßen.

Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V. (KTBL)



Dr. Martin Kunisch  
Hauptgeschäftsführer

Darmstadt, September 2022



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitsorganisation.....</b>	<b>8</b>
2.1	Organisationsformen landwirtschaftlicher Betriebe in Bezug auf die Arbeitserledigung .....	8
2.2	Systematik der Ausbildungsabschlüsse.....	9
2.3	Systematik der Beschäftigungsverhältnisse auf landwirtschaftlichen Betrieben .....	11
2.4	Typische Arbeitsstellen auf landwirtschaftlichen Betrieben.....	13
<b>3</b>	<b>Arbeitsrechtliche Grundlagen .....</b>	<b>17</b>
3.1	Arbeitszeit .....	17
3.2	Kinder- und Jugendarbeit.....	18
3.3	Mutterschutz.....	20
3.4	Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen.....	21
<b>4</b>	<b>Tarifverträge in der Land- und Forstwirtschaft .....</b>	<b>26</b>
4.1	Tarifregionen und Tarifpartner .....	26
4.2	Tarifvertragliche Regelungen.....	26
4.3	Bindung an den Tarifvertrag und Laufzeit des Tarifvertrags .....	27
4.4	Mindestlohn.....	28
<b>5</b>	<b>Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen.....</b>	<b>29</b>
5.1	Allgemeines.....	29
5.2	Beiträge .....	30
5.3	Besonderheit: geringfügige Beschäftigung .....	31
5.4	Ausländische Saisonarbeitskräfte .....	32
5.5	Sozialversicherungsprüfung .....	33
<b>6</b>	<b>Steuerliche Grundsätze.....</b>	<b>34</b>
6.1	Allgemeines.....	34
6.2	Lohnsteuerpauschalierung .....	35
6.3	Lohnsteuerprüfung .....	36
6.4	Umsatzsteuer .....	36
<b>7</b>	<b>Gestaltung von Arbeitsverträgen.....</b>	<b>38</b>
<b>8</b>	<b>Entlohnung.....</b>	<b>39</b>
8.1	Grundentlohnung.....	39
8.2	Entlohnung nach Tarif .....	39
8.3	Sonstige Lohnbestandteile .....	42

9	Ableitung von Stundensätzen und Arbeitskapazitäten für Bewertung und Planung .....	45
9.1	Ableitungsgrundlagen.....	45
9.2	Lohnansatz ständig Beschäftigte .....	47
9.3	Lohnansatz für geringfügig Beschäftigte und verfügbare Kapazität an Arbeitskraftstunden.....	49
9.4	Stundensätze für nicht entlohnte Familienarbeitskräfte inklusive Betriebsleiter.....	51
9.5	Auszubildende.....	54
10	Schlussbetrachtung.....	56
	Literatur .....	58
	Anhang.....	60
	Lohngruppendefinitionen.....	62
	Abkürzungsverzeichnis .....	80
	Mitwirkende.....	81

# 1 Einleitung

Diese Veröffentlichung richtet sich an Betriebsleiter in landwirtschaftlichen Betrieben, die vor der Aufgabe stehen, eine Arbeitskraft einzustellen. Garten- und Weinbaubetriebe sind in den Ausführungen impliziert, wobei zu beachten ist, dass diese eigene Tarifregelungen besitzen, die in dieser Schrift nicht im Detail dargestellt sind.

Die Schrift liefert einen Überblick über die Arbeitsorganisation und Entlohnung auf landwirtschaftlichen Betrieben und ist ein hilfreicher Leitfaden, welche Formen der entlohnten Beschäftigung von Arbeitskräften möglich sind, welche rechtlichen Aspekte zu beachten sind und wie sich die Entlohnung gestaltet.

Die Veröffentlichung definiert zunächst unterschiedliche Organisationsformen landwirtschaftlicher Betriebe in Bezug auf die Arbeitserledigung und zeigt die verschiedenen Berufsabschlüsse in der Landwirtschaft. Die Beschäftigungsverhältnisse auf den Betrieben werden systematisiert und typische Arbeitsstellen auf landwirtschaftlichen Betrieben mit den entsprechenden Tätigkeitsfeldern und benötigten Qualifikationen beschrieben.

Daran schließt ein Überblick über die allgemeinen rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen rund um die Beschäftigung von Arbeitskräften auf einem landwirtschaftlichen Betrieb an. Kurz wird auch auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen eingegangen.

Ein Schwerpunkt dieser Veröffentlichung liegt auf der Entlohnung von Arbeitskräften und die je nach Beschäftigungsverhältnis unterschiedlich verfügbare Kapazität an Arbeitskräften. Verschiedene Formen der Entlohnung werden systematisiert und auch auf die Herleitung von betriebspezifischen Lohnansätzen wird eingegangen.

## Hinweis

Aus redaktionellen Gründen werden bei den dargestellten Berechnungen Tariflöhne, Steuersätze und Sozialabgaben verwendet, die am 01.01.2022 (Stichtag) galten. Da diese Angaben, insbesondere im Bereich Tariflöhne, nur begrenzt gültig sind, bietet das KTBL unter [www.ktbl.de](http://www.ktbl.de) eine fortlaufende Ergänzung der Tariftabellen und Lohnansätze.

## 2 Arbeitsorganisation

Der Begriff der Arbeitsorganisation wird allgemein beschrieben als die „organisatorische Gestaltung nach Art, Umfang und Bedingungen aller Elemente des Arbeitens“ (Springer Gabler 2021). Dabei geht es vor allem um die Zusammenarbeit von Menschen untereinander und die Wechselwirkung zwischen Mensch und Maschine. Innerhalb dessen werden auch die Anforderungen beschrieben – im Sinne von Art der Aufgabe und deren Umfang, Qualitätsanforderungen und Zeithorizont –, die durch eine konkrete Arbeitsaufgabe entstehen (Springer Gabler 2021). Anhand dieser beschreibenden Kriterien lässt sich auch die Arbeitsorganisation eines landwirtschaftlichen Betriebes analysieren. Im Folgenden werden die Organisationsformen landwirtschaftlicher Betriebe systematisiert und die unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse im Berufsfeld „Landwirtschaft“, die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse sowie typische Arbeitsstellen auf landwirtschaftlichen Betrieben anhand ihres Anspruchs gegliedert.



(© landpixel.eu)

### 2.1 Organisationsformen landwirtschaftlicher Betriebe in Bezug auf die Arbeitserledigung

Landwirtschaftliche Betriebe lassen sich in ihrer Organisationsform in Bezug auf die Arbeitserledigung in zwei Kategorien einteilen: in Betriebe, die ausschließlich durch Familienangehörige ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung bewirtschaftet werden, und in Betriebe, die einen oder mehrere Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag beschäftigen. Die Wahl der passenden Organisationsform hängt von verschiedenen betrieblichen Parametern ab:

- Betriebsgröße – der Arbeitsanfall steigt mit zunehmender Betriebsgröße an und kann gegebenenfalls nicht ausschließlich durch nicht entlohnte Familienangehörige bewältigt werden
- Produktionsprogramm und Arbeitsspitzen (z. B. Erntezeit) – je nach Ausrichtung des Betriebes kommt es zu saisonalen Arbeitsspitzen, die die zeitweise Beschäftigung von entlohnten Arbeitskräften erforderlich machen
- Familiäre Gründe – nicht alle Familienangehörigen können oder wollen ihre Arbeitskraft teilweise oder vollumfänglich im Betrieb einsetzen
- Rechtsform des Betriebs – je nachdem, ob es sich um ein Einzelunternehmen, eine juristische Person oder Genossenschaft handelt, sind automatisch arbeitsvertragliche Regelungen mit den auf dem Betrieb tätigen Personen zu treffen, unabhängig vom Verwandtschaftsgrad
- Professionalisierung – für Tätigkeiten, die spezielle Qualifikationen benötigen, kann es sinnvoll sein, Fachkräfte mit den erforderlichen Kenntnissen und Fertigkeiten einzustellen

## 2.2 Systematik der Ausbildungsabschlüsse

### Duale Ausbildungsgänge

Duale Ausbildungsgänge dauern je nach Bundesland 2 bis 3 Jahre. Abhängig von der Eingangsqualifikation des Auszubildenden (z. B. Abitur) kann eine Lehrzeitverkürzung um ein Jahr beantragt werden. Das Ausbildungssystem sieht parallel zur praktischen Ausbildung auf einem Ausbildungsbetrieb auch die theoretische Ausbildung in einer Berufsschule vor. Diese findet je nach Bundesland blockweise oder ganzjährig fortlaufend an bestimmten Wochentagen statt. Den Abschluss der Ausbildung erlangt der Auszubildende über das erfolgreiche Bestehen theoretischer und praktischer Prüfungen. Für die Arbeit in der Landwirtschaft sind folgende Ausbildungsgänge relevant:

- Landwirt
- Gärtner (mit den Fachrichtungen Gemüsebau, Obstbau, Baumschule, Friedhofsgärtnerei, Zierpflanzenbau, Staudengärtnerei, Garten- und Landschaftsbau)
- Tierwirt (mit den Fachrichtungen Geflügelhaltung, Rinderhaltung, Schweinehaltung, Schäferei, Imkerei)
- Pferdewirt (mit den Fachrichtungen Klassische Reitausbildung, Pferdehaltung und Service, Spezialreitweisen, Pferderennen)
- Winzer
- Fachkraft Agrarservice
- Werker in der Landwirtschaft oder im Gartenbau (stark praxisorientierter Ausbildungsgang für Menschen mit Behinderung; Berufsschulpflicht gilt auch hier, die vermittelten theoretischen Inhalte sind, z. B. verglichen mit der Ausbildung zum Landwirt oder Gärtner, vereinfacht und reduziert)

### Weiterbildungsgänge

Nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Ausbildung kann zwischen verschiedenen Weiterbildungsgängen gewählt werden. Abhängig vom Weiterbildungsgang ist für die Zulassung Berufserfahrung erforderlich. Die Weiterbildungsgänge finden häufig im Blockunterricht und oft über die Wintermonate hinweg statt. Auch dies ist vom Bundesland und der konkreten Schule abhängig. Mögliche Weiterbildungsgänge sind im Wesentlichen:

- Staatlich geprüfter Wirtschaftler
- Meister
- Techniker

### Studiengänge

Die akademische Ausbildung ist mit unterschiedlichen Schwerpunkten möglich. Das Studium an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (ehemals Fachhochschule) gilt als praxisorientiert, wohingegen ein Studium an einer Universität eine stärker wissenschaftliche Ausrichtung hat. Zunächst muss ein Bachelorstudium erfolgreich abgeschlossen werden, um anschließend einen Masterstudiengang mit einer der zahlreichen Spezialisierungsrichtungen studieren zu können.

- Bachelor of Science (B.Sc.)
- Master of Science (M.Sc.)

### Sonstige Qualifizierungsmöglichkeiten

In Bayern und Baden-Württemberg besteht für Quereinsteiger, die eine landwirtschaftliche Qualifizierung nachweisen müssen, um für die Agrarförderung antragsberechtigt zu sein, die Möglichkeit, sich im Bildungsprogramm Landwirt (BiLa) berufsbegleitend zu qualifizieren. Abschluss ist wiederum der des Landwirts.

### Zusatzqualifikationen

Außerhalb der landwirtschaftlichen Qualifikation können der Besitz eines Führerscheins, eines Ausbilderscheins oder weitere nicht landwirtschaftliche Qualifikationen, z. B. Berufsausbildung im Lebensmittelhandwerk, wichtig sein. Innerhalb der landwirtschaftlichen Qualifikationen können auch Sachkundenachweise, z. B. Pflanzenschutz oder Betäuben und Töten von Tieren, zusätzlich vonnöten oder vorteilhaft sein.

## 2.3 Systematik der Beschäftigungsverhältnisse auf landwirtschaftlichen Betrieben

Beschäftigungsverhältnisse lassen sich prinzipiell anhand folgender Kriterien unterscheiden:

- Dauer der Beschäftigung (saisonal oder ständig)
- Umfang der Beschäftigung (geringfügig, Teilzeit oder Vollzeit)
- Zielsetzung der Beschäftigung (Ausbildung oder reguläre Beschäftigung)

Grundsätzlich lassen sich Beschäftigungsverhältnisse wie in Abbildung 1 dargestellt, gliedern.

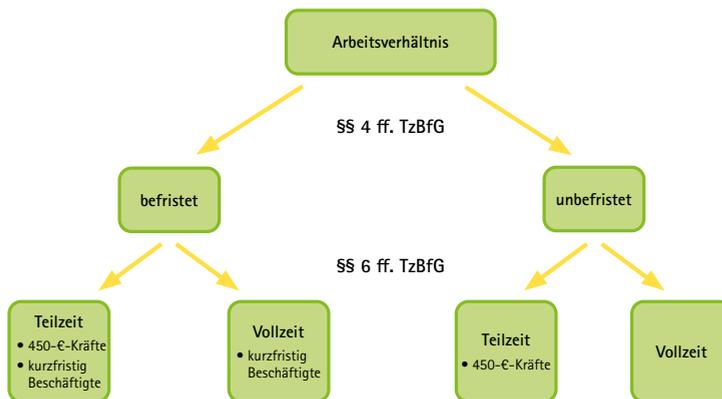


Abb. 1: Systematik der Beschäftigungsverhältnisse nach Befristung und Beschäftigungsumfang laut Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (© KTBL)

Auf landwirtschaftlichen Betrieben ergeben sich noch Formen der Beschäftigung, die über dieses Schema hinausgehen. Darunter fallen die Unterscheidung von familieneigenen und familienfremden Arbeitskräften sowie die Beschäftigung im Rahmen einer Ausbildung.

Die Beschäftigung familienfremder Arbeitskräfte wird in der Regel mit einem Arbeitsvertrag geregelt. Zum Teil wird auch für familieneigene Arbeitskräfte ein Arbeitsvertrag geschlossen. Anders verhält es sich hingegen bei familieneigenen Arbeitskräften ohne Arbeitsvertrag. Hier können folgende Formen der Beschäftigung unterschieden werden:

- Familienangehöriger des Betriebsleiters hilft in geringem Umfang auf dem Betrieb mit und erhält dafür kein geregeltes Entgelt; es liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor. Dies gilt als Gefälligkeitsleistung und ist z.B. nicht sozialversicherungspflichtig (BMEL 2015).
- Familienangehöriger des Betriebsleiters arbeitet auf dem Betrieb mit. Er erhält neben Kost und Logis auch ein Entgelt für seine Arbeit, es liegt aber kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor. Die Sozialversicherungspflicht muss im Einzelfall geprüft werden (BMEL 2015).

Die Beschäftigung im Rahmen einer Ausbildung verfolgt im Gegensatz zur regulären Beschäftigung primär das Ziel, dass der Auszubildende am Ende der Ausbildungszeit einen anerkannten Ausbildungsabschluss erreicht. Daher müssen Auszubildende auch für Berufsschule und damit einhergehende Verpflichtungen von der betrieblichen Arbeit freigestellt werden.