

## NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

### AGV-Newsletter 006/2023: Aktuelle Themen

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Monat erhalten Sie wieder unseren Newsletter mit den aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht.

Die Themen heute:

- **Mindestlohn**
- **Hinweisgeberschutzgesetz**
- **Rund um das Thema Kündigung – Teil 2**
- **Veranstaltungen**

#### 1. Mindestlohn

Am 30. Juni 2023 tritt die Mindestlohnkommission zusammen, um über einen neuen Mindestlohn zu beraten, der dann ab Januar 2024 gilt.

Für die Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns prüft die Mindestlohnkommission in einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist,

- zu einem angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen,
- faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und
- Beschäftigung nicht zu gefährden.



Bei ihrer Empfehlung für eine Mindestlohnhöhe orientiert sich die Mindestlohnkommission an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland. Die Mindestlohnkommission schlägt der Bundesregierung dann vor, in welcher Höhe der Mindestlohn angepasst werden sollte.

Die Mindestlohnkommission besteht aus dem/der Vorsitzenden und sechs stimmberechtigten sowie zwei beratenden Mitgliedern. Alle fünf Jahre schlagen die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Arbeitnehmern je drei Vertreterinnen und Vertreter für die Kommission vor. Der Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft ist über die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) vertreten. Die zwei beratenden Mitglieder sind nicht stimmberechtigt und sollen ihren wissenschaftlichen Sachverstand einbringen. Die Mitglieder werden von den Tarifpartnern benannt und dann von der Bundesregierung berufen.

Ich halte Sie über die Entwicklung auf dem Laufenden.

## 2. Hinweisgeberschutzgesetz

Am 12. Mai 2023 hat der Bundesrat das Hinweisgeberschutzgesetz verabschiedet. Dieses soll Menschen, die Rechtsverstöße ihres Arbeitgebers oder ihrer beruflichen Kontakte melden wollen, einen konkreten Meldeweg bieten und sie gleichzeitig vor Repressalien durch den Arbeitgeber schützen. Das Bundesjustizministerium wird eine externe Meldestelle hierfür einrichten, aber auch die Arbeitgeber selbst müssen in bestimmten Fällen eine Meldung ermöglichen.



Der Schutz des Gesetzes erfasst die Meldung von allen Verstößen, die strafbewehrt sind (wie z. B. Nötigung, Bestechung) und Verstöße gegen weiteres Landes- und Bundesrecht, das in einem Katalog aufgezählt ist. Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind beispielhaft zu nennen:

- Verstöße gegen das Umweltrecht
- Verstöße gegen Regelungen
  - zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit,
  - zur ökologischen Produktion und zur Kennzeichnung von ökologischen Erzeugnissen,
  - zum Schutz geografischer Angaben für Agrarerzeugnisse und Lebensmittel einschließlich Wein, aromatisierter Weinerzeugnisse und Spirituosen sowie garantiert traditioneller Spezialitäten,
  - zum Inverkehrbringen und Verwenden von Pflanzenschutzmitteln sowie
  - zur Tiergesundheit und zum Tierschutz, soweit sie den Schutz von landwirtschaftlichen Nutztieren, den Schutz von Tieren zum Zeitpunkt der Tötung, [...], sowie den Transport von Tieren und die damit zusammenhängenden Vorgänge betreffen.

Die Meldung von Verstößen gegen die genannten Vorschriften sind natürlich auch vom Hinweisgeberschutzgesetz erfasst, sofern sie andere Branchen betreffen.

Für die Arbeitgeber ergeben sich aus dem Gesetz diese wesentlichen Folgen:

- Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 50 Personen beschäftigen, müssen eine sog. „interne“, also betriebseigene Meldestelle einrichten, bei der ihre Mitarbeiter Verstöße melden können.
- Diese Meldestellen müssen zwar nicht mehr – anders als im Gesetzesentwurf zuvor vorgesehen – so eingerichtet werden, dass auch anonyme Meldungen möglich sind; sofern aber anonyme Meldungen eingehen, müssen diese weiterbearbeitet werden.
- Die Beschäftigten, die bei einer Meldestelle (egal ob bei einer internen oder externen Meldestelle) einen Hinweis auf einen Rechtsverstoß ihres Arbeitgebers abgeben, dürfen deswegen keine arbeitsrechtlichen Sanktionen (Repressalien) befürchten müssen. Dies könnten z. B. eine Kündigung, eine negative Leistungsbeurteilung oder Ausgrenzung sein.

- Erhält ein Hinweisgeber zeitlich nach dem Hinweis einen arbeitsrechtlichen Nachteil, wird rechtlich vermutet, dass dies gerade wegen und nur wegen dieses Hinweises geschieht. Erhebt z. B. nach einer Kündigung ein Hinweisgeber Kündigungsschutzklage, muss der Arbeitgeber im Prozess beweisen, dass die Kündigung andere Gründe als gerade den Hinweis hatte (Beweislastumkehr).

Das Gesetz setzt eine europäische Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern um und wird Mitte Juni 2023 in Kraft treten.

### 3. Rund um das Thema Kündigung – Teil 2

Soll einem Mitarbeiter gekündigt werden, stellen sich viele Fragen. Welche Frist gilt? Welcher Grund muss angegeben werden? Muss ich den Mitarbeiter vorher abgemahnt haben? Wie funktioniert ein Aufhebungsvertrag?



In zwei Teilen widmet sich dieser Newsletter diesen wichtigen Fragen. Im letzten Newsletter habe ich die Grundlagen zum Kündigungsrecht vorgestellt. Heute geht es um formale Fragen wie die Einhaltung von Fristen und die Form der Kündigung.

Die gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen beträgt nach dem Gesetz 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats.

*=> Es müssen zwischen Zugang der Kündigung und dem ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses also mind. 4 Wochen liegen.*

In der Probezeit ist die Kündigungsfrist nur 2 Wochen lang. Wie lang die Probezeit selbst ist, hängt von der Tätigkeit und der Ausgestaltung des Arbeitsvertrags ab.

Je länger das Arbeitsverhältnis besteht, desto länger ist die Kündigungsfrist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber:



Abweichend von diesen gesetzlichen Regelungen dürfen im Arbeitsvertrag auch kürzere Fristen vereinbart werden:

- **im Kleinbetrieb mit weniger als 20 Vollzeit-Arbeitnehmern** (mind. 4 Wochen außerhalb der Probezeit)
- **bei kurzzeitig Beschäftigten** (max. 3 Monate Beschäftigung): individuelle Frist vereinbar (auch Tagesfrist)

- bei Bezugnahme auf den **Tarifvertrag**; hiernach besteht eine 4-wöchige Kündigungsfrist für die ersten 5 Jahre des Arbeitsverhältnisses; danach verlängert sich die Kündigungsfrist.



**Werden keine schriftlichen arbeitsvertraglichen Abreden getroffen, gelten immer die gesetzlichen Regeln.**



Für die Berechnung der Kündigungsfrist, ist entscheidend der Tag des **Zugangs** der Kündigung, also wann der Mitarbeiter die Kündigung erhalten hat. Es zählt nicht das Datum der Kündigung selbst. Wenn möglich, lassen Sie sich den Erhalt der Kündigung quittieren oder übergeben diese unter Zeugen.



Eine Kündigung muss immer schriftlich sein und die **Original-Unterschrift** des Arbeitgebers enthalten, auch wenn es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt. Eine mündliche Kündigung ist immer unwirksam - ebenso eine Kündigung über WhatsApp, Fax, E-Mail etc.

Arbeitgeber müssen in einer ordentlichen Kündigung keinen **Grund** angeben. Sie müssen aber immer einen Grund haben, insbesondere, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, sie also mehr als zehn Arbeitnehmer (umgerechnet auf Vollzeitkräfte) beschäftigen.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in der Kündigung auf seine **Pflichten gegenüber der Agentur für Arbeit hinweisen**, damit dieser keine Nachteile bei der Gewährung von Arbeitslosengeld erleidet.



Kündigt der Arbeit~~nehmer~~, bleibt es bei der Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Es können im Arbeitsvertrag auch für ihn längere Fristen vereinbart werden; diese dürfen aber nicht länger sein als die für den Arbeitgeber.

Bei Fragen oder Unterstützungsbedarf sprechen Sie mich gern an.

#### **4. Veranstaltungen**

Hier informiere ich Sie über bevorstehende Termine und Veranstaltungen. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gern direkt an die genannten Veranstalter.



#### **Informationsveranstaltung zur Landwirtschaftsmeisterprüfung 2025**

Im Oktober dieses Jahres startet ein neuer, berufsbegleitender Vorbereitungslehrgang auf die Landwirtschaftsmeister/innen-Prüfung. Im Winterhalbjahr findet von Oktober bis März in Rendsburg jeweils mittwochs und donnerstags meist ganztägig Unterricht in den Themengebieten Betriebswirtschaft, Berufsausbildung-Mitarbeiterführung und Produktionstechnik statt.

Zusätzlich beschäftigen sich die Teilnehmenden während dieser Zeit eingehend mit den Prüfungsarbeiten in Form eines Praxisversuchs und einer Meister-Hausarbeit als betriebswirtschaftliche Unternehmensanalyse. Die Meisterprüfung wird im Juli 2025 abgeschlossen und auf der Meisterfeier im Herbst überreicht die Präsidentin der Landwirtschaftskammer die Meisterbriefe.

An den Kosten sollte eine Teilnahme auf keinen Fall scheitern, denn es steht das einkommensunabhängig zu gewährende Aufstiegs-BAföG als Förderung zur Verfügung.

Am **Mittwoch, den 31. Mai um 9 Uhr** findet im Hause der Landwirtschaftskammer in Rendsburg eine ca. zweistündige Informationsveranstaltung statt. Dort wird über die Struktur und über den zeitlichen Ablauf des Lehrgangs informiert. Fragen der Teilnehmenden zu Inhalten und zur finanziellen Förderung werden ausführlich beantwortet.

Wer erwägt, sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen und diese berufsbegleitend und in Gemeinschaft mit Gleichgesinnten „meistern“ möchte, sollte sich bis spätestens bis zum 26. Mai 2023 zu der Informationsveranstaltung anmelden.

<b>Thema:</b>	<b>Infoveranstaltung zur Landwirtschaftsmeisterprüfung 2025</b>
<b>Ort:</b>	<b>Rendsburg</b>
<b>Termin:</b>	<b>Mittwoch, 31. Mai 2023, 9-11 Uhr</b>
<b>Dauer:</b>	<b>120 Minuten</b>
<b>Kosten:</b>	<b>keine</b>
<b>Anmeldelink:</b>	<b>per Mail: <a href="mailto:glehmbecker@lksh.de">glehmbecker@lksh.de</a> oder telefonisch 04331/ 9543 213</b>
<b>Veranstalter:</b>	<b>Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein</b>

Sehr geehrte Damen und Herren, ich freue mich, wenn dieser Newsletter Sie in Ihrer Arbeit unterstützt. Feedback ist ausdrücklich erwünscht. Geben Sie mir gern Bescheid, zu welchen Themen Sie weitere Informationen möchten. Sprechen oder schreiben Sie mich gern an. Meine Kontaktdaten finden Sie in der Fußzeile.

Sollten Sie den Newsletter erst seit kurzem oder das erste Mal erhalten: ältere Ausgaben des Newsletters finden Sie auf der Seite [www.bauern.sh](http://www.bauern.sh) im Mitgliederbereich unter „Arbeitgeberverband“.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Alice Arp  
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)