

Aktuelle Informationen für Arbeitnehmer/innen im Agrarbereich



Landwirtschafts-
kammer
Schleswig-Holstein

Mindest- und Tariflohn



Zum 1. Januar 2026 soll der Mindestlohn von aktuell 12,82 € auf 13,90 € steigen, eine Erhöhung um 8,42 %. Eine weitere Anhebung zum 1. Januar 2027 hat die Mindestlohnkommission ebenfalls beschlossen. Um weitere 5,04 % wird der Mindestlohn dann auf 14,60 € ansteigen. Mit der Erhöhung des Mindestlohns wird auch die Verdienstobergrenze bei Minijobs angepasst. Diese ist dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Mit der Erhöhung im Jahr 2026 wird die Grenze demnach auf 603 € angehoben, im Jahr 2027 wird sie 633 € betragen.

Beim Tariflohn für Beschäftigte in der Landwirtschaft stehen Ende Oktober die Verhandlungen zur Bundesempfehlung Landwirtschaft an. Die Gewerkschaft IG BAU setzt sich für eine Steigerung des Tariflohns für Fachkräfte auf 18 € ein. Für den Gartenbau sind im kommenden Jahr Tarifverhandlungen zu erwarten. Für den Gartenlandschaftsbau konnten bereits Mitte diesen Jahres neue Tarifabschlüsse erzielt werden.

Arbeitsunfall im Minijob



Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn der Unfall im direkten Zusammenhang mit der Tätigkeit passiert. Das gilt auch für Minijobs. Wenn eine Minijobberin oder ein Minijobber in einem gewerblichen Betrieb einen Arbeitsunfall hat und länger als drei Tage arbeitsunfähig ist, muss der Unfall der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse gemeldet werden. Nach einem Arbeitsunfall und der daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit besteht zunächst Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber – und zwar bis zu sechs Wochen in voller Höhe des Verdienstes. Anschließend erhält die Minijobberin bzw. der Minijobber Verletzengeld von der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Verletzengeld dient dazu, den Verdienstaufschlag nach Ablauf der Lohnfortzahlung auszugleichen. Die Auszahlung des Verletzengeldes erfolgt durch die Krankenkasse, bei der die verletzte Person gesetzlich versichert ist.

Rufbereitschaft



Mit dem vermehrten Einsatz von Technik und Robotern ändern sich auch die Aufgaben und Arbeitsabläufe vieler Arbeitnehmender. Neben dem klassischen Arbeitstag, gibt es Modelle wie Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst. Namentlich ähneln sich beide Modelle, inhaltlich gibt es deutliche Unterschiede. Im Bereitschaftsdienst müssen sich die Arbeitnehmenden an einem vom Arbeitgebenden vorgeschriebenen Ort befinden und die gesamte Dauer des Bereitschaftsdienstes zählt als Arbeitszeit. Im Gegensatz dazu können sich Arbeitnehmende während der Rufbereitschaft an einem Ort ihrer Wahl aufhalten. Sie müssen allerdings jederzeit erreichbar und in einer adäquaten Zeit bereit sein, die Arbeit aufzunehmen. Die Rufbereitschaft wird nicht als Arbeitszeit gewertet, die auf Abruf geleistete Arbeit jedoch schon. Wichtig bei der Rufbereitschaft ist, dass die vorgeschriebenen Ruhezeiten und die Höchstarbeitszeit pro Tag eingehalten werden. Ausnahmen zu den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes können nur durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen vorgenommen werden.

Telefonieren oder surfen während der Arbeitszeit



Das Smartphone ist für viele ein ständiger Wegbegleiter. Eine schnelle Nachricht hier oder ein kurzer privater Anruf da – auch während der Arbeitszeit – ist für Arbeitnehmende oft normal. Die Nutzung eines privaten Smartphones oder Handys im Beruf kann aber arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Arbeitgebende können die Nutzung eines Smartphones oder Handys während der Arbeitszeit verbieten. Dies gilt vor allem bei Arbeiten, bei denen eine solche Nutzung ein Sicherheitsrisiko für den Arbeitnehmenden darstellt oder Arbeiten und Abläufe gestört werden. Arbeitnehmende, die trotz eines Verbotes das Smartphone oder Handy für private Zwecke nutzen, riskieren eine Abmahnung oder in Einzelfällen eine Kündigung. Ausgenommen von einem solchen Verbot sind die Pausenzeiten.