

Aktuelle Informationen für Arbeitnehmer/innen im Agrarbereich (Winterhalbjahr 2023/2024)



Landwirtschafts-
kammer
Schleswig-Holstein

Die Onlinetage für Arbeitnehmer/innen im Agrarbereich zum Dritten

Aller guten Dinge sind drei: Ende Januar 2024 starten wieder die Onlinetage für Arbeitnehmer/innen aus dem Agrarbereich. An drei Abenden werden Referent/innen der Landwirtschaftskammern Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zu wichtigen Themen rund um Arbeit informieren und/oder mit Expert/innen diskutieren. Die Teilnahme ist für Arbeitnehmer/innen kostenfrei. Start ist jeweils um 19:30 Uhr.

- 30.01.2024 Frag doch mal den Anwalt – Andreas Kilian berichtet über aktuelle Rechtsprechung und ihre Bedeutung in der grünen Branche
- 31.01.2024 Das tut sich in unserer Arbeitswelt – Interessante Fakten für Arbeitnehmer/innen aus dem Agrarbereich
- 01.02.2024 Junge Kolleginnen und Kollegen besser verstehen – Was macht die Generation „Z“ aus und in welche Richtung entwickelt sich das Berufsleben?

Zugang über den Veranstaltungslink direkt beim Videodienst Zoom

<https://zoom.us/j/94152840490?pwd=Z3BPNys4d1NpUDZyNGZmTHp5ckF2dz09>

Meeting-ID: 941 5284 0490 Kenncode: 426521

oder über www.lksh.de/beratung/arbeitnehmerberatung/

Es besteht die Möglichkeit sich unter info@agrarijobboerse.de für eine Erinnerungsmail vormerken zu lassen. Gerne können auch Themenwünsche im Vorfeld über diese E-Mail mitgeteilt werden. Kleine Änderungen im Programm sind vorbehalten.



Grafiken: Pixabay

Anhebung Mindestlohn geplant

Der gesetzliche Mindestlohn soll zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro steigen. Ein Jahr später ist eine Anhebung auf 12,82 Euro geplant. Damit folgt die Bundesregierung voraussichtlich dem nicht unumstrittenen Vorschlag der Mindestlohnkommission, welche die Anpassungsschritte im Juni durch eine Mehrheitsentscheidung festgelegt hatte. Eine Erhöhung des Mindestlohns wird eine Anhebung der Minijob-Grenze nach sich ziehen, die derzeit bei 520 € liegt. (Stand Juli 2023)

Quelle: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-steigt-2198650

Branchen-Termine

12.-18.11.2023 Agritechnica (Hannover) www.agritechnica.com/de/

16.11.2023 (9-12.30 Uhr) Arbeitnehmertag der Agrarwirtschaft auf der Agritechnica 2023

19.-18.01.2024 Grüne Woche (Berlin) www.gruenewoche.de/

23.-26.01.2024 Internationale Pflanzenmesse (Essen) www.ipm-essen.de/

Urteile im Arbeitsrecht - Wann Umkleidezeiten als Arbeitszeit gelten

Aktuell gab das Landesgericht Nürnberg einem Beschäftigten Recht, der darauf klagte, dass Umkleide- und Reinigungszeiten, sowie die innerbetrieblichen Wegezeiten als „Arbeitszeit“ anzuerkennen und zu vergüten sind.



Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits 2020 Kriterien entwickelt, wann Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit gelten. Von Arbeitszeit ist auszugehen, wenn der/die Arbeitgeber/in das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und diese Arbeitskleidung zwingend im Betrieb u.a. zum Schutz angelegt werden muss oder wenn die Kleidung besonders auffällig ist und der Arbeitnehmer sie deshalb im Betrieb anzieht. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass das Umkleiden einem fremden Bedürfnis (dem Bedürfnis des Arbeitgebers) dient (BAG 18.3.2020, 5 AZR 25/19) und so zählt bereits der Weg zur Umkleide zur Arbeitszeit. Dient das Umkleiden zugleich einem Bedürfnis des Beschäftigten, gehört die Umkleidezeit nicht zur Arbeitszeit. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich entscheidet, die Kleidung zu Hause anzuziehen und auf dem Weg zur Arbeit zu tragen.

Quelle: [Umkleide- und Wegezeit als Arbeitszeit \(bund-verlag.de\)](https://www.bund-verlag.de)

Verhandlungssache - Auflösungsvertrag und Abfindung

Unter einem Auflösungs- beziehungsweise Aufhebungsvertrag ist eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verstehen, die das Arbeitsverhältnis beendet. Der Unterschied zu einer Kündigung besteht darin, dass dem Auflösungsvertrag von beiden Seiten zugestimmt werden muss.

Für Arbeitnehmende ist ein Aufhebungsvertrag in dem Falle interessant, wenn sie bereits einen neuen Job in der Tasche haben, aber die Kündigungsfristen dem Ausstieg aus dem Betrieb entgegenstehen. Doch ist der Vertrag erst einmal unterschrieben, besteht kein allgemeiner Kündigungsschutz mehr. Darunter fallen dann auch die gesetzlichen Kündigungsfristen seitens des Arbeitgebers. Außerdem ist zu beachten, dass ein Aufhebungsvertrag unter Umständen zu einer Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führen kann.

Eine Abfindung bei einem Aufhebungsvertrag ist Verhandlungssache. Diese zahlt der Arbeitgeber ggf. als Gegenleistung für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine gängige Faustformel zur Berechnung einer Abfindung lautet: Bruttomonatsgehalt x 0,5 x Länge der Betriebszugehörigkeit in Jahren. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Auszahlung besteht jedoch nicht.

Mehr Infos unter: www.arbeitsrechte.de/aufhebungsvertrag-abfindung/

Wissenswertes zum Thema Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall liegt dann vor, wenn die versicherte Tätigkeit Ursache für den Unfall ist, sich Versicherte zum Beispiel bei der Arbeit mit einer Maschine verletzen. Der direkte Hin- und Rückweg der Arbeit gehört ebenfalls dazu. Auch bestimmte Umwege, wie das Abholen der Kinder von der Kita. Außerdem kann der Schaden eines Hilfsmittels wie einer Brille, die durch die Arbeit beschädigt wurde, durch die Unfallversicherungsträger ersetzt werden.

Doch Achtung: Den Aufenthalt in der Toilette oder das private Einkaufen in der Mittagspause werten die Berufsgenossenschaften als private Angelegenheit und nicht als Arbeitszeit. Passieren hier Unfälle, gelten diese nicht als Arbeitsunfall.



Hilfreiche Informationen zu Arbeitsunfällen unter www.svlfg.de/arbeitsunfall-was-ist-zu-tun