

Aktuelle Informationen für Arbeitnehmer/innen im Agrarbereich (Sommerhalbjahr 2022)



Landwirtschafts-
kammer
Schleswig-Holstein

Die Agentur für Arbeit informiert: Förderung von Aus- und Weiterbildung

Die Agentur für Arbeit kann Betriebe mit Zuschüssen zu den Lehrgangskosten und dem Gehalt unterstützen, wenn Mitarbeiter/innen eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren und alle Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

- **Ausbildung (z.B. Landwirt/in, Gärtner/in)**

Voraussetzungen: Mitarbeiter/in hat keine Ausbildung oder hat mindestens vier Jahren berufsfremd gearbeitet, Freistellung unter Fortzahlung des Gehalts. Förderhöhe: Lehrgangskosten 100%, Gehalt bis zu 100%.

- **Weiterbildung (z.B. LKW-Führerschein C/CE)**

Voraussetzungen: Ausbildungsabschluss ist länger als vier Jahre her, Weiterbildung ist nach AZAV zertifiziert, Weiterbildung dauert länger als 120 Stunden und Freistellung unter Fortzahlung des Gehalts. Förderhöhe Betriebe bis 9 Mitarbeiter/innen: bis zu 100% der Lehrgangskosten, bis zu 75% des Gehalts.

Dies ist eine grobe Aufzählung der Fördervoraussetzungen und Förderhöhen. Es gibt noch weitere Voraussetzungen. Alle Informationen dazu unter: www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildungqualifizierungsoffensive/. Bei konkreten Fragen und bei der Antragsstellung unterstützen: Nicole Berzins, 0431/7092764, Sabine Singhofen, 04331/4590668

Tipp: Auf dem **Weiterbildungsportal Schleswig-Holstein** gibt es seit Neustem einen **Fördernavigator**, der durch gezielte Fragen mögliche **Förderprogramme für Weiterbildung in SH** vorschlägt und beschreibt: <https://weiterbilden-sh.de/foerdernavigator/>

Gut zu wissen - Arbeitsrecht: Welche Kündigungsfristen sind zu beachten?

Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), § 622, werden die Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen geregelt. Für die Probezeit – diese darf maximal sechs Monate betragen – können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vereinbaren. Anschließend haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von vier Wochen. Das Arbeitsverhältnis kann zum 15. oder zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber verlängern sich mit Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters. Bei einer achtjährigen Betriebszugehörigkeit beträgt diese beispielsweise drei Monate.

Diese Fristen gelten u.a. für Arbeitsverhältnisse, bei denen kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert. Im Arbeitsvertrag können abweichende Fristen vereinbart werden. So können in Betrieben unter 20 Mitarbeitern Kündigungsfristen von beidseitig vier Wochen vereinbart werden. Bei vertraglich angepassten Fristen gilt jedoch, dass die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer nie länger sein dürfen, als die Kündigungsfristen für Arbeitgeber. Kündigungsfristen sind auch in Rahmentarifverträgen geregelt. Diese gelten bei Tarifbindung oder der Benennung des Tarifvertrages im Arbeitsvertrag.

Zuschuss für Erwerbstätige: 300-Euro-Energiepreispauschale

Aufgrund der stark gestiegenen Öl-, Gas- und Strompreise hat die Bundesregierung eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 € beschlossen. Profitieren sollen alle einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen (Steuerklassen 1-5). Die Auszahlung soll direkt vom Arbeitgeber über die Lohn- oder Gehaltsabrechnung erfolgen. Da die Energiepreispauschale als Teil eines Gesetzes von Bundestag und Bundesrat beschlossen werden muss, werden die 300 € voraussichtlich im September ausbezahlt. Die Energiepreispauschale richtet sich ausschließlich an einkommensteuerpflichtig Beschäftigte – Rentner, Minijobber und Studenten profitieren demnach nicht vom Zuschuss über 300 €.

Quelle:

www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Schlaglichter/Entlastungen/entlastungen.html

Mehr Steuererleichterung geplant: Erhöhung des Werbungskostenpauschale

Der Entwurf eines Steuerentlastungsgesetzes sieht vor, dass rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 die Werbungskostenpauschale von 1.000 € auf 1.200 € erhöht werden soll. Hiervon profitieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Steuererklärung einreichen.

Werbungskosten können anhand von Einzelnachweisen oder mit dem Pauschbetrag in der Steuererklärung angegeben werden. Der Staat rechnet allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pauschal am Ende des Jahres die sogenannte Werbungskostenpauschale, offiziell auch Arbeitnehmerpauschbetrag, an. Die Summe, von nun 1.200 € wird vom zu versteuernden Einkommen abgezogen – egal, ob die Kosten wirklich entstanden sind oder nicht. Das Steuerentlastungsgesetz kann in Kraft treten, sobald Parlament und Bundesrat zugestimmt haben.

Deutlicher Anstieg des Mindestlohns

Im Jahr 2022 wurde und wird der Mindestlohn insgesamt dreimal angehoben. Zum 01. Januar stieg er auf aktuell 9,82 €. Die nächste Erhöhung folgt zum 1. Juli auf 10,45 € pro Stunde. Einen Gesetzesentwurf zur erneuten Erhöhung des Mindestlohns hat das Bundeskabinett im Februar verabschiedet. Demnach soll der Mindestlohn zum 1. Oktober auf 12 € steigen. Diese Erhöhung durch die Bundesregierung soll einmalig sein. Bisher beriet die Mindestlohnkommission die Bundesregierung und gab einen Vorschlag zur Erhöhung des Mindestlohns ab. Dieses Vorgehen wurde für die Erhöhung zum 1. Oktober 2022 ausgesetzt, soll anschließend aber wieder fortgeführt werden.

Grundsätzlich hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, auch ungelernte und ausländische Kräfte. Ausgenommen sind nur wenige Gruppe, beispielsweise Praktikanten (studien- oder ausbildungsbegleitendes Praktikum) und Auszubildende.

Minijob-Grenze steigt auf 520 €

Mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 € soll die Minijob-Grenze auf 520 € angehoben werden. Seit dem Jahr 2013 lag die Grenze unverändert bei 450 € pro Monat. Zukünftig soll sich die Grenze an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden orientieren, mit jeder Erhöhung des Mindestlohns soll somit auch die Minijob-Grenze ansteigen.

Das Gesetzgebungsverfahren zu dieser Erhöhung ist noch nicht abgeschlossen, es handelt sich derzeit noch um einen Gesetzentwurf.

Verbandskasten, Warnweste und Co.: Was muss mit im Straßenverkehr?

Viele nutzen es täglich, sind sowohl im Privatleben als auch während der Arbeitszeit damit unterwegs – das Auto. Um im Notfall richtig reagieren zu können, müssen bei jeder Fahrt einige „Beifahrer“ immer mit dabei sein: Das Mitführen eines Kfz-Verbandskastens ist schon seit 50 Jahren Pflicht. Dieser muss alle fünf Jahre kontrolliert, erneuert oder komplett ausgetauscht werden. Seit dem 01. Februar 2022 gehören auch zwei medizinische Gesichtsmasken zu den verpflichtenden Inhalten eines Verbandskastens. Eine Übergangsfrist für bereits erworbene und mitgeführte Verbandskästen gilt noch bis zum 31. Januar 2023.

Bereits seit 2014 muss eine Warnweste im Fahrzeug vorhanden sein. Diese kann die Farben rot, gelb oder orange haben, muss aber eine DIN-Norm erfüllen. Pflicht ist eine Weste für den Fahrer, empfohlen werden Westen für jeden Mitfahrer. Beide Vorschriften – Verbandskasten und Warnweste – gelten sowohl für Pkws, als auch für Lkws und Busse. Für Schlepper gilt: Eine Warnweste muss mitgeführt werden, ein Verbandskasten ist gesetzlich zwar nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll.

In eigener Sache: Immer gut informiert

Wenn Sie an regelmäßigen Informationen per E-Mail interessiert sind, haben Sie die Möglichkeit, sich in unseren Verteiler aufnehmen zu lassen. Wir versenden unsere Infomails zwei- bis dreimal jährlich oder zu aktuellen Themenschwerpunkten. Bitte schicken Sie dazu eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten und dem Hinweis „Bitte nehmen Sie mich in den E-Mail-Verteiler der Arbeitnehmerberatung LK S-H auf“ an jkroeger@lksh.de.