

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV Newsletter 005/2023: Aktuelle Themen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Tage sind jetzt wieder länger – allerdings bedeutet das nicht, dass Ihre Mitarbeiter nach dem Arbeitszeitgesetz auch länger arbeiten dürfen als in der dunklen Jahreszeit. Wer wie lange und mit welchen Ausnahmen arbeiten darf, erläutere ich in diesem Newsletter.

Die Themen heute:

- **Tägliche Arbeitszeit: 8-10-12-Regel**
- **Arbeitszeiterfassung: Referentenentwurf liegt vor**
- **EU-Richtlinie zu Saisonarbeitskräften**
- **Rund um das Thema Kündigung**
- **Veranstaltungen**

1. Tägliche Arbeitszeit: 8-10-12-Regel

Wie lange dürfen die Mitarbeiter im Betrieb arbeiten? Aus Betriebsicht gern von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang, allerdings gilt im Arbeitsrecht die 8-10-12-Regel.

Die Regelarbeitszeit pro Tag ist auf (nur) 8 Stunden pro Tag begrenzt. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, aber nur, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.



Hierbei müssen die Monate nicht innerhalb desselben Jahres liegen. Es muss für die höhere Arbeitsbeanspruchung also immer ein Ausgleichszeitraum bestehen, so dass die Beschäftigten im Halbjahresdurchschnitt bei 8 Arbeitsstunden pro Woche bleiben.

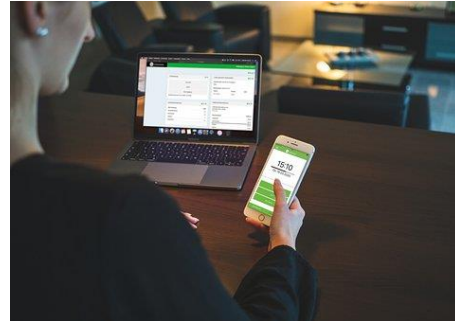
Eine erweiterte Arbeitszeit auf 12 Stunden ist z. B. für die Erntezeit möglich, sofern ein Antrag bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde gestellt wird. Dies ist in Schleswig-Holstein die „Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord“ mit den Standorten in Itzehoe, Kiel und Lübeck. Antragsformulare sowie ein Formular zur Antragsbegründung finden Sie auf www.bauern.sh im Mitgliederbereich unter Arbeitgeberverband.

Da diese Regelungen an der landwirtschaftlichen Wirklichkeit vorbeigehen, hat der Bauernverband Schleswig-Holstein im jüngst aufgestellten Agrar- und Umweltprogramm, in dem Verbesserungspotentiale gegenüber der Landespolitik aufgezeigt werden, die Forderung aufgestellt, sich für eine praxisna-

he Erweiterung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einzusetzen. Details zum Agrar- und Umweltprogramm finden Sie hier: [Bauernverband legt Landespolitik Ideen- und Vorschlagkatalog vor - Aktuelles | Bauernverband Schleswig-Holstein](#).

2. Arbeitszeiterfassung

Das angekündigte Gesetz zur Arbeitszeiterfassung liegt inzwischen als Referentenentwurf vor. Dies ist das Frühstadium in der Gesetzgebung- quasi ein Vorschlag, der noch nicht vom Bundeskabinett verabschiedet und noch nicht vom Bundestag beschlossen wurde. Trotzdem zeigt der Entwurf schon eine klare Tendenz für die künftigen Inhalte des Gesetzes.



So ist im Referentenentwurf vorgesehen, dass alle Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer eine manipulationsichere, elektronische Zeiterfassung gewährleisten müssen. Ausnahmen sollen für Kleinbetriebe mit max. 10 Vollzeit-Mitarbeitern gelten. Die Arbeitnehmer werden diese Pflicht auch weiterhin auf die Arbeitnehmer übertragen können, so dass diese z. B. per App ihre Zeit erfassen und an den Arbeitgeber übermitteln könnten. Für Betriebe ab 11 Mitarbeitern soll es je nach Betriebsgröße gestaffelte Übergangsfristen von 2 bis 5 Jahren ab Inkrafttreten des Gesetzes geben.

Der Arbeitgeberverband kritisiert, dass der Referentenentwurf keinerlei Aussage zur einer Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeitgrenzen (s. o.) enthält. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) kritisiert den Entwurf, weil mögliche Spielräume hinsichtlich der Arbeitszeiten bisher nicht genutzt werden und fordert die Überarbeitung des Entwurfs. Wir halten Sie zum weiteren Gesetzgebungsverfahren auf dem Laufenden.

3. EU-Richtlinie zu Saisonarbeitskräften

In der vergangenen Woche wurde in den Medien über die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens der Europäischen Kommission gegen Deutschland wegen unzureichenden Schutzes von Saisonarbeitskräften berichtet.

Auch wenn mancher Medienbericht anderes vermuten lässt, geht es nicht um Missstände in den Betrieben.



Vielmehr beanstandet die EU-Kommission, dass Deutschland und neun weitere Staaten die EU-Richtlinie 2014/36 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Saisonarbeitnehmern nicht ordnungsgemäß umgesetzt haben.

Mit der Richtlinie sollen faire und transparente Vorschriften für die Zulassung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten in der EU sichergestellt werden. Sie zielt außerdem darauf ab, menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen, gleiche Rechte und ausreichenden Schutz vor Ausbeutung zu gewährleisten.

Die Kommission überwacht die Umsetzung der Richtlinie in das nationale Recht der Mitgliedstaaten. Die betreffenden Mitgliedstaaten haben nun zwei Monate Zeit, um auf die Beanstandungen der Kommission zu reagieren.

4. Rund um das Thema Kündigung - Kündigungsgründe

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. Heute geht es um Kündigungsgründe. Der nächste Newsletter wird dann formale Fragen wie die Einhaltung von Fristen und die Form der Kündigung beschreiben.

Grundsätzlich unterscheidet das Arbeitsrecht zwischen zwei Betriebsgrößen: solchen mit max. 10 Arbeitnehmern (Kleinbetriebe) und solchen mit mehr als 10 Arbeitnehmern.

a) Betriebe mit mehr als 10 Arbeitnehmern

In den Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern genießen die Mitarbeiter nach sechsmonatiger Zugehörigkeit zum Betrieb den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes. Dieses verbietet dem Arbeitgeber willkürliche Kündigungen, um besonders schützenswerte Arbeitnehmer vor einem Verlust des Arbeitsplatzes als existentielle Grundlage für sie und ihre Familien zu schützen. Daher ist in diesen Betrieben eine Kündigung in der Regel nur möglich, wenn die Kündigung einen dieser drei Kündigungsgründe entspricht:

Betriebsbedingte Kündigung

= der Grund für die Kündigung hat nichts mit den Mitarbeitern zu tun, sondern mit betrieblichen Veränderungen; hier ist unter den Mitarbeitern eine Sozialauswahl zu treffen (Kriterien: Dienstalter, Zahl der Unterhaltsverpflichteten etc.).

Beispiel: Aufgabe der Tierhaltung; Anschaffung eines Melkroboters

Personenbedingte Kündigung

= der Grund für die Kündigung liegt in der Person eines einzelnen Mitarbeiters, ohne dass ihm ein bestimmtes Verhalten vorwerfbar wäre

Beispiele: der Mitarbeiter ist sehr lange krank und wird noch sehr lange krank sein.

Verhaltensbedingte Kündigung

= der Grund für die Kündigung ist das regelwidrige Verhalten eines Mitarbeiters

Beispiele: Diebstahl, Alkoholkonsum am Arbeitsplatz, ständiges Zuspätkommen

Nur bei verhaltensbedingten Kündigungen muss der Arbeitgeber das Verhalten des Arbeitnehmers vor Ausspruch einer Kündigung abmahnen. Denn die Abmahnung soll den Mitarbeiter darauf hinweisen, dass er sich falsch verhalten hat und ihm ankündigen, dass es bei Wiederholung zur Kündigung kommen kann (Hinweis- und Androhungsfunktion der Abmahnung). Betriebsbedingte oder in seiner Person liegende Gründe kann der Mitarbeiter nicht ändern – hier wäre eine Abmahnung sinnlos.

Die Abmahnung sollte zu Beweiszwecken schriftlich mit Originalunterschrift erfolgen, und der Arbeitgeber sollte sie spätestens 14 Tagen nach Bekanntwerden des Regelverstoßes aussprechen, damit ein zeitlicher Bezug zwischen Fehlverhalten und Abmahnung vorliegt und die Abmahnung nicht an Wirksamkeit verliert.



Praxistipp 1

Es empfiehlt sich, bei regelwidrigem Verhalten, eine Abmahnung auszusprechen, denn oft ist den Arbeitnehmern – **insbesondere Auszubildenden** – gar nicht klar, dass ihr Verhalten, z. B. die Nutzung des Smartphones auf dem Schlepper, ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag ist. Hier kann eine Abmahnung ein deutliches Zeichen sein.



Praxistipp 2

Sie müssen eine Abmahnung wegen desselben Fehlverhaltens nicht dreimal aussprechen, bevor Sie kündigen dürfen. Im Gegenteil: wird dasselbe Fehlverhalten des Arbeitnehmers zu oft „nur abgemahnt“, ohne dass eine Kündigung ausgesprochen wird, verlieren die Abmahnungen und dann auch die Kündigung ihre Wirkung, weil der Arbeitgeber nicht mehr mit einer Kündigung rechnen musste.

Wie oft eine Abmahnung erforderlich ist, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann, hängt von der Schwere des Regelverstoßes ab. In gravierenden Fällen können Sie sogar ganz auf die Abmahnung verzichten und eine fristlose Kündigung aussprechen. Lassen Sie sich hierzu gern vom Arbeitgeberverband beraten.

b) Betriebe mit weniger als 10 Arbeitnehmern

In Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern, besteht dieser Kündigungsschutz nicht. Hier kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer kündigen, sobald es für ihn erforderlich ist. Erhebt der Arbeitnehmer trotzdem Kündigungsschutzklage, prüft das Gericht lediglich, ob der Arbeitgeber mit der Kündigung gegen grundsätzliche Regelungen verstößt, z. B., ob er sich treuwidrig verhält, die Kündigung zur Maßregelung nutzt oder gegen das Willkürverbot verstößt und sich einen Mitarbeiter für die Kündigung „herauspickt“.

c) Fristlose Kündigung

Für alle Betriebsgrößen gilt: Liegt ein **wichtiger Grund** vor, der die Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags **unzumutbar** macht, darf von beiden Seiten auch fristlos gekündigt werden. Vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung sollte unbedingt eine Beratung erfolgen.

d) Besondere Fälle

- Dem Arbeitnehmer darf auch gekündigt werden, wenn er **krankgeschrieben** oder **im Urlaub** ist. In diesen Fällen muss besonders auf den Zugang der Kündigung geachtet werden (s. nächster Newsletter).
- Bei Menschen mit Einschränkungen ist das **Integrationsamt** einzubinden.
- Ein **Aufhebungsvertrag** (beide Seiten sind sich einig, dass der Arbeitsvertrag beendet werden soll) ist zu jeder Zeit möglich, führt aber ggf. beim Arbeitnehmer zu einer Sperre des Arbeitslosengeldes.

5. Veranstaltungen

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



Online-Seminar „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“

Schon im letzten Newsletter habe ich auf dieses Seminar hingewiesen. Wegen der Bedeutung für die Betriebe möchte ich hier noch einmal daran erinnern, dass die Möglichkeit besteht, sich gezielt auf eine Betriebsprüfung vorzubereiten. Zum Inhalt:

„Spätestens alle vier Jahre werden Sie als Arbeitgeber von der Deutschen Rentenversicherung darüber informiert, dass eine Betriebsprüfung für Ihr Unternehmen ansteht. Dabei wird insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen zur Sozialversicherung kontrolliert. Das Webinar gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich auf eine Betriebsprüfung richtig vorzubereiten. Außerdem gibt die Dozentin Tipps, wie Sie Einfluss auf den Ablauf und die Dauer der Betriebsprüfung nehmen können.“

Thema:	Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung
Ort:	online
Termin:	Dienstag, den 9. Mai 2023, 10-12 Uhr
Dauer:	120 Minuten
Kosten:	keine
Anmeldelink:	Anmeldung Seminar "Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung"
Veranstalter:	Techniker Krankenkasse

Sollten Sie den Newsletter erst seit kurzem oder das erste Mal erhalten: Ältere Ausgaben des Newsletters finden Sie auf der Seite www.bauern.sh im Mitgliederbereich unter „Arbeitgeberverband“:

Arbeitgeberverband
> Aktuelles
> Dokumente zum Download
> Fortbildung
> Kontakt
> Newsletter !

Sehr geehrte Damen und Herren, falls Sie Fragen haben, sprechen oder schreiben Sie mich gern an. Meine Kontaktdaten finden Sie in der Fußzeile.

Im nächsten Newsletter u. a.:

- Informationen zur Mindestlohnkommission, die am 30. Juni 2023 tagt
- Teil 2 zum Thema Kündigung – alles zu Fristen und Formvorschriften

Mit freundlichen Grüßen

gez. Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)