



Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband  
Sachsen-Anhalt e.V.

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e.V.  
Maxim-Gorki-Str.13, 39108 Magdeburg

Haus der Landwirtschaft  
39108 Magdeburg  
Maxim -Gorki Str. 13  
Tel.: 0391/7396918  
Mobil: 0175/9151524  
E-Mail: [junger@agv-sa.de](mailto:junger@agv-sa.de)  
Internet: [www.agv-sa.de](http://www.agv-sa.de)

an alle unmittelbaren Mitglieder

## Rundschreiben Nr. 01/2022

Magdeburg, 17. Februar 2022

### Inhalt:

1. Aus der Arbeit des Vorstandes und des Verbandes
2. Aktivitäten des Gesamtverbandes GLFA
3. Informationen zum Thema Saisonarbeitskräfte
4. Weitere Kurzinfos zum Corona-Virus
5. SVLFG: LKK verschickt Gesundheitskarten
6. Rechtliche Themen
7. Aus der Rechtsprechung

### **1. Aus der Arbeit des Vorstandes und des Verbandes**

#### 1.1. Auftaktgespräch mit SPD-Politikerin Dr. Franziska Kersten

Am 20. Dezember 2021 fand zwischen dem Vorsitzenden des Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes Sachsen-Anhalt e.V., Albrecht von Bodenhausen, und Dr. Franziska Kersten, im September 2021 für die SPD in den Bundestag eingezogen, ein erstes Kennenlern-Gespräch statt. Ebenfalls anwesend waren Jana Unger als Geschäftsführerin des LuFAGV und der Hauptgeschäftsführer des Bauernverbandes, Marcus Rothbart.

Hauptanliegen war es seitens des Verbandes, Dr. Franziska Kersten, Mitglied im Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft im Bundestag, zu signalisieren, welche Folgen sich für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes voraussichtlich ergeben werden. Hier wurde mit aller Deutlichkeit darauf hingewiesen, dass sich das gesamte Lohngefüge verschiebt und die Mitgliedsunternehmen es schwer haben werden, diese Mehrbelastungen zu stemmen.

Albrecht von Bodenhausen betonte insbesondere die Tatsache, dass durch die gesetzliche Festlegung des Mindestlohnes trotz Bestehens der Mindestlohnkommission in ganz erheblichem Maße in die Tarifautonomie eingegriffen wird und das Aushandeln von Löhnen und Gehältern zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden damit immens an Bedeutung verliert. Zudem besteht die Gefahr, dass die Bereitschaft junger Menschen zum Erlernen eines Ausbildungsberufes sinken könnte.

Neben der geplanten Mindestlohnanhebung wurden weitere Themen wie die EU-Fördergelder, die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP), die Kürzung der Agrardieselförderung und die Steigerung der Energiekosten angesprochen. Abschließend wurde sich darauf verständigt, dass es in Zukunft weitere gemeinsame Treffen geben soll.

## 1.2. Treffen mit freier Journalistin Barbara Ilse

Zum dem Thema Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes ab Oktober dieses Jahres erfolgte am 26. Januar 2022 eine Diskussionsrunde mit drei Mitgliedsbetrieben aus dem Bereich Börde, dem Vorsitzenden, Albrecht von Bodenhausen, der Geschäftsführerin Jana Unger sowie der freien Journalistin Barbara Ilse. Es kam zu einem regen Austausch darüber, welche wirtschaftlichen Auswirkungen die Anhebung des Mindestlohnes auf 12 Euro für die Mitgliedsbetriebe haben wird. Das Ergebnis des zweistündigen intensiven Austauschs ist in einem journalistischen Artikel zusammengefasst (siehe Anlage).

## **2. Aktivitäten des Gesamtverbandes GLFA**

### 2.1. Gemeinsame Stellungnahme von GLFA und DBV zum Thema Mindestlohn

Mit Datum vom 2. Februar 2022 haben der GLFA und der DBV zu dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegten Referentenentwurf eines Mindestlohnerhöhungsgesetzes Stellung genommen. Nach dem Gesetzentwurf soll der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde angehoben werden.

Hierbei handelt es sich um einen erneuten Eingriff in die Tarifautonomie der zu einer Schwächung der Position der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite) führt. Weitere Folge ist eine erhebliche Planungsunsicherheit für die Betriebe und die Gefährdung deren Wirtschaftlichkeit. Zudem steht eine weiter ansteigende Inflation zu erwarten. GLFA-Präsident Empl forderte auch an anderer Stelle, die Erhöhung des Mindestlohnes auf 12 Euro für die grüne Branche zu verschieben und die Anhebung stufenweise ab 2023 über einen längeren Zeitraum zu strecken.

### 2.2. Gemeinsame Stellungnahme von GLFA und DBV zur geringfügigen Beschäftigung

Mit Datum vom 7. Februar 2022 haben GLFA und der DBV gemeinsam zu dem Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung Stellung genommen. Dabei wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass geringfügige Beschäftigungen für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe ein wichtiges Instrument sind und dass eine Anhebung der monatlichen Entgeltgrenze von 450 Euro dringend geboten ist.

In Bezug auf die kurzfristigen Beschäftigungen, insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Saisonarbeitskräfte aus Osteuropa, wird eine erneute Ausweitung der Zeitgrenze gefordert. Zudem sollten die Kriterien für eine kurzfristige Beschäftigung durch klare Vorgaben, wie z. B. eine Entgeltgrenze konkretisiert werden.

Die Anhebung der Midijobgrenze auf einen Monatsverdienst von 1.600 € ist dagegen kritisch zu betrachten, da sie ausschließlich Teilzeitbeschäftigte begünstigt. Die stärkere Beitragsbelastung der Arbeitgeber, insbesondere im unteren Übergangsbereich, ist strikt abzulehnen.

Dies gilt auch für die geplante Verpflichtung zur elektronischen Arbeitszeiterfassung. Künftig soll der Beginn der täglichen Arbeitszeit jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufgezeichnet und elektronisch aufbewahrt werden.

### 3. Informationen zum Thema Saisonarbeitskräfte

#### 3.1. Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Landwirtschaft im Hinblick auf die Corona-Pandemie

Die wichtigsten bundesweit geltenden Maßnahmen und Regelungen, die für Saisonarbeitskräfte in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus Anwendung finden, hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) in einer Broschüre zusammengefasst. Diese ist als Anlage beigefügt.

Die wichtigsten Punkte:

- **Die 3-G-Regel am Arbeitsplatz** gilt auch für die Saisonarbeitskräfte (zunächst bis 19. März 2022). Das heißt, dass ein negativer Corona-Test, ein gültiger Impfnachweis oder ein gültiger Genesenennachweis vor Betreten der Arbeitsstätte vorzulegen ist.
- Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) bietet eine neue **Web-App mit mehrsprachigen Informationen** zum sicheren und gesunden Arbeiten für Saisonarbeitskräfte an.
- Wichtige Maßnahmen zum **wirksamen Infektionsschutz** sind:
  - o Minimierung der Personenkontakte
  - o feste, möglichst kleine Arbeitsgruppen (max. 4 Personen)
  - o Mindestabstand von 1,5 Meter
  - o Mund-Nasen-Schutz (FFP2 oder vergleichbar)
  - o Handhygiene/Handwaschgelegenheiten und Desinfektionsmittel
  - o Frischluftzufuhr in Gemeinschaftsräumen
  - o verbindliche Wohneinteilungen (zusammen wohnen – zusammen arbeiten)
  - o betriebliches Hygienekonzept
- Einreisebestimmungen für **Einreise nach Deutschland**:
  - o **Nachweispflicht:** Jeder Einreisende benötigt bei der Einreise einen Test-, Impf- oder Genesenennachweis.
  - o **Anmeldepflicht:** Wer aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet einreist, muss sich vor der Einreise anmelden unter [www.einreiseanmeldung.de](http://www.einreiseanmeldung.de)
  - o **Quarantänepflicht:**  
Wer sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise in einem Hochrisikogebiet aufgehalten hat, muss grundsätzlich in Quarantäne. Bei Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises kann die Quarantäne sofort beendet werden, Freitestung ist nach 5 Tagen möglich.  
Wer sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise in einem Virusvariantengebiet aufgehalten hat, muss 14 Tage in Quarantäne. Es gibt keine Ausnahmen und auch keine so genannte Arbeitsquarantäne.
- **Arbeitsquarantäne:**
  - o Wer mit dem Zweck einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme aus einem **Hochrisikogebiet** nach Deutschland einreist und **nicht geimpft oder genesen** ist, kann in sog. Arbeitsquarantäne gehen. Voraussetzung: Am Ort der Unterbringung und der Tätigkeit müssen in den ersten fünf Tagen nach der Einreise gruppenbezogen betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung außerhalb der Arbeitsgruppe ergriffen werden, die mit der allgemeinen Quarantäne vergleichbar sind. Das Verlassen der Unterbringung ist **nur zur Ausübung der Tätigkeit** gestattet. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsaufnahme vor ihrem Beginn **bei der zuständigen Behörde**

**anzeigen** und die zuvor genannten Maßnahmen und Vorkehrungen dokumentieren. Sind alle diese Voraussetzungen erfüllt, ist ein Arbeiten unter strengen Schutzmaßnahmen **unmittelbar nach Einreise** möglich. Die Arbeitsquarantäne endet nach dem fünften Tag nach Einreise. Bei Vorliegen eines Genesenen- oder Impfnachweises endet die Arbeitsquarantäne unmittelbar mit Übermittlung des Nachweises. **Wird der Nachweis über die Immunisierung bereits vor Einreise über das Einreiseportal übermittelt, muss keine Arbeitsquarantäne angetreten werden.**

**Aktuelle Hochrisikogebiete sind u.a. (Stand: 11. Februar 2022).**

- Bulgarien (seit 16. Januar 2022)
- Kroatien (seit 24. Oktober 2021)
- Polen (seit 5. Dezember 2021)
- Rumänien (seit 23. Januar 2022)
- Slowakei (seit 31. Oktober 2021)
- Slowenien (seit 26. Oktober 2021)
- Tschechische Republik (seit 14. November 2021)
- Ungarn (seit 14. November 2021)

**Virusvariantengebiete gibt es derzeit nicht (Stand: 11. Februar 2022).**

### 3.2. Vermittlungsabsprachen der BA mit der Republik Moldau und Georgien

Bekanntermaßen kann der landwirtschaftliche Bedarf an Saisonhilfskräften zu den erforderlichen Zeiträumen nicht ausreichend mit inländischen Arbeitskräften gedeckt werden. Auch die Zahl der Saisonhilfskräfte aus dem europäischen Raum reicht inzwischen nicht mehr.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) daher beauftragt, Vermittlungsabsprachen für saisonale Hilfskräfte in der Landwirtschaft mit **ausgewählten Drittstaaten** abzuschließen, um die Deckung des Bedarfs an Saisonhilfskräften zu unterstützen. Dazu wurden Vermittlungsabsprachen mit der Republik **Moldau** und **Georgien** getroffen, um bis zu 20.000 Saisonarbeitskräfte anzuwerben.

Die Absprachen sind auf die Rekrutierung von ausländischen Saisonhilfskräften in der Landwirtschaft gerichtet. Auf der Grundlage des § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Beschäftigungsverordnung kann die BA diesen eine **Arbeitserlaubnis** für Beschäftigungen mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen erteilen. Für die Angehörigen der oben genannten Staaten ist bei dieser Fallkonstellation die Einreise und der Aufenthalt ohne Visum möglich. Aufgrund der Festlegung eines Kontingents entfällt die Vorrangprüfung.

Unternehmen können sich im Internet unter Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Arbeitsmarktzulassung über die Möglichkeiten informieren. Zudem die regionalen Ansprechpartner/innen des Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit gern zur Verfügung.

Als Anlage fügen wir das Hinweisblatt mit Stand Dezember 2021 bei.

### 3.2. Verbesserung des Impfschutzes für ausländische Saisonkräfte in der grünen Branche

Wir möchten auf die beigefügte Pressemitteilung der SVLFG hinweisen, die auf ein Angebot der SVLFG aufmerksam macht, die Impfbereitschaft ausländischer Saisonarbeitskräfte zu erhöhen. Mein erklärenden Filmen in neun Sprachen wirbt die SVLFG auf ihrem YouTube-Kanal dafür, dass sich die Betroffenen bereits in ihrem Heimatland gegen Corona impfen lassen und stellt die Impfung und deren Ablauf vor.

Das vorrangigste Ziel ist es, dass die Saisonkräfte bereits mit vollständigem Impfschutz nach Deutschland einreisen. Für Saisonkräfte, die ohne vollständigen Impfschutz einreisen, und impfbereit sind, muss die Möglichkeit bestehen, kurzfristig in Deutschland einen Impftermin zu erhalten.

**Auch in den nächsten Wochen und Monaten sind umfassende Schutzmaßnahmen gegen das Corona-Virus, zu denen die Schutzimpfungen zählen, weiterhin erforderlich.**

### 3.3. Beitragssätze zur rumänischen Sozialversicherung

Wie von der Deutsch-Rumänischen Handelskammer mitgeteilt, haben sich die Beitragssätze zur rumänischen staatlichen Sozialversicherung gegenüber dem Vorjahr nicht geändert.

Die folgende Tabelle enthält die entsprechenden Prozentsätze für das Jahr 2022:

Versicherungszweig	Bemessungsgrundlage	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
Sozialversicherungen	Bruttogehalt	0,0 % für normale Arbeitsbedingungen 4,0 % für besondere Arbeitsbedingungen 8,0 % für erschwerte Arbeitsbedingungen	25,0 %, inklusive 3,75 % des privat verwalteten Rentenfonds
Krankenversicherung	Bruttogehalt	-	10,0 %
Arbeitsversicherung	Bruttogehalt	2,25 %	-

Für die Saisonarbeiten in Deutschland gilt im Bereich der Sozialversicherung der Beitragssatz für normale Arbeitsbedingungen. Aus dem Beitrag für die Arbeitsversicherung werden u.a. auch die Ausgaben für die Arbeitslosenversicherung und die Unfallversicherung (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) getätigt. Hierfür werden keine gesonderten Beiträge erhoben.

### 3.4. Beitragssätze zur polnischen Sozialversicherung

Von der deutschen Botschaft in Warschau wurde mitgeteilt, dass die Beitragssätze zur polnischen Sozialversicherung im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr unverändert bleiben. Die folgende Tabelle enthält die entsprechenden Prozentsätze für das Jahr 2022:

Versicherungszweig	Beitragsbemessungsgrundlage (BMG)	Beitragsatz (%)	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil
Altersrentenversicherung	Bruttogehalt	19,52	9,76	9,76
Erwerbsminderungsrentenversicherung	Bruttogehalt	8,00	6,50	1,50
Krankenversicherung (Geldleistungen)	Bruttogehalt	2,45	-	2,45
Unfallversicherung	Bruttogehalt	1,67	1,67	-
Krankenversicherung (Sachleistungen) <sup>1)</sup>	Bruttogehalt abzgl. AN-Anteil	9,00	-	9,00
Arbeitsfonds (Leistungen bei Arbeitslosigkeit) <sup>2)</sup>	Bruttogehalt	2,45	2,45	-

- 1) Der Beitrag errechnet sich nicht nach dem vollen Bruttolohn, sondern nach einer eigenen Beitragsbemessungsgrenze. Diese beträgt ab dem 1. Januar 2022 86,29 % des Bruttolohns (Bruttolohn abzüglich 13,71 % AN-Anteil für Alters-/EM-Rente und KV Geldleistungen).
- 2) Der Beitrag zum Arbeitsfonds wird auf einem gesonderten Abrechnungsbogen ermittelt.

Die Jahresbemessungsgrenze in der polnischen Rentenversicherung (Alters- und Erwerbsminderungsrente) beträgt im Jahr 2022 177.660 zł (ca. 39.099 Euro, Stand 11.01.2022; Euro-Referenzkurs Europäische Zentralbank).

Der Beitragssatz zur Unfallversicherung wurde zuletzt zum 1. April 2021 aktualisiert und gilt grundsätzlich 3 Jahre. Sollte es dennoch eine Änderung geben, werden wir Sie zeitnah informieren.

## **4. Weitere Kurzinfos zum Corona-Virus**

### 4.1. Entwurf eines Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetzes beschlossen

Am 9. Februar 2022 hat das Bundeskabinett einen Gesetzentwurf zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit Corona-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderen Leistungen beschlossen.

- Die maximale Bezugsdauer soll von 24 auf 28 Monate für die Betriebe verlängert werden, die spätestens bis zum 30. Juni 2021 mit dem Kurzarbeitergeldbezug begonnen haben. Dies soll bis zum 30. Juni 2022 gelten.
- Das Mindestquorum für die Beantragung von Kurzarbeitergeld soll bis zum 30. Juni 2022 auf 10 Personen gesenkt bleiben. Auf den Abbau negativer Arbeitszeitsalden soll ebenfalls bis zum genannten Datum verzichtet werden.
- Die gesetzliche Erhöhung des Kurzarbeitergeldes soll bis 30. Juni 2022 möglich sein.
- Während der Kurzarbeit aufgenommene geringfügige Beschäftigungen sollen bis zum 30. Juni 2022 anrechnungsfrei bleiben.
- Die Bundesregierung soll zeitlich bis zum 30. September 2022 befristet ermächtigt werden, per Verordnung die Regelungen zu verlängern.
- Der Zugang von Leiharbeitnehmern zum Kurzarbeitergeld läuft zum 1. April 2022 aus.
- Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen soll zum 31. März 2022 auslaufen.

### 4.2. Erleichterte Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen Monate Februar bis April 2022

Die BDA konnte erreichen, dass erneut eine Erleichterung für Stundungen der Sozialversicherungsbeiträge für Unternehmen ermöglicht wird, die sich aufgrund des noch ausstehenden Zuflusses von bereit gestellten Wirtschaftshilfen in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden. Die Beiträge von Februar 2022 bis April 2022 können im vereinfachten Verfahren längstens bis zur Fälligkeit der Beiträge des Monats Mai 2022 vereinfacht gestundet werden. Der Antrag auf Stundung der Beiträge im vereinfachten Verfahren ist mittels eines einheitlichen Antrags zu stellen. Ein Muster eines solchen Antrags ist beigelegt.

### 4.3. Bund-Länder-Treffen am 16. Februar 2022

Am 16. Februar trafen sich die Ministerpräsidenten der Bundesländer und der Bundeskanzler zu einer erneuten Bund-Länder-Runde zum Thema Corona. In der Hauptsache ging es darum, inwieweit die bisherigen Schutzmaßnahmen aufrechterhalten bleiben sollen und welche Möglichkeiten für Lockerungen bestehen.

- Bis zum 20. März sind drei Öffnungsschritte geplant.
- Als erstes sollen die Kontaktbeschränkungen für Geimpfte und Genesene sowie die Zugangskontrollen im Einzelhandel entfallen.

- Ab dem 4. März sind Erleichterungen in der Gastronomie und bei Übernachtungen geplant.
- Ab dem 20. März entfallen alle tiefgreifenden Schutzmaßnahmen, ein Basisschutz bleibt aber möglich – z.B. Maskenpflicht in Innenräumen und ÖPNV.

Die konkrete Umsetzung der Beschlüsse liegt bei den Bundesländern. Diese werden eigenverantwortlich über Öffnungsschritte entscheiden. In Sachsen-Anhalt gilt noch bis zum 24. Februar 2022 die 15. SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung in der Fassung der 5. Änderungsverordnung.

## **5. Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau**

### 5.1. Landwirtschaftliche Krankenkasse (LKK) verschickt Gesundheitskarten

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau teilt Folgendes mit:

„Die Landwirtschaftliche Krankenkasse (LKK) tauscht aktuell die Gesundheitskarten aus, die älter als fünf Jahre sind.

Die LKK weist darauf hin, dass deshalb nicht alle Gesundheitskarten (eGK) ausgetauscht werden. Unerheblich ist auch, wenn auf der Rückseite der eGK noch eine längere Gültigkeitsdauer genannt ist. Diese Gültigkeit gilt nur für die darauf abgebildete Europäische Gesundheitskarte (EHIC).

Die Karten werden nach und nach ausgetauscht. So kann es sein, dass in einer Familie nicht alle Personen gleichzeitig ihre neue Karte erhalten. Im Sommer werden dann alle Versicherten versorgt sein. Bei der Versorgung mit den neuen Karten kann es in Einzelfällen dazu kommen, dass die alte Karte nicht mehr funktionsfähig ist, die neue aber noch aussteht. In solchen Fällen kann eine Ersatzbescheinigung per Mail an [versicherung@svlfg.de](mailto:versicherung@svlfg.de) angefordert werden.

Der LKK ist bekannt, dass es bei den neuen Karten in einigen Arztpraxen zu Problemen beim Einlesen kommt. Dies betrifft nicht nur die Karten der LKK. Grund dafür ist fast immer ein fehlendes „Update der Software“ beim Arzt oder eine elektrostatische Aufladung der Karte. Die Ärzte werden in solchen Fällen gebeten, sich mit dem Software-Hersteller ihrer „Konnektoren“ bzw. des Praxisverwaltungssystems in Verbindung setzen. Die Karten der LKK sind voll funktionsfähig.“

### 5.2. Zwei neue Filme zur Betriebsübergabe

Mit zwei neuen Kurzfilmen gewährt die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) Einblicke in ihr Seminar „Betriebsübergabe – ein Gesundheitsthema“.

„Seit vielen Jahren begleitet die SVLFG Familien bei der Betriebsübergabe – aus emotionaler und gesundheitlicher Sicht. Im ersten Film kommen ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie eine Referentin zu Wort. Sie berichten über die Seminarinhalte sowie darüber, inwieweit diese für sie hilfreich waren und wie sie Jahre danach noch davon profitieren. Vorstandsvorsitzender Martin Empl erläutert zudem, was Betriebsübergabe mit Gesundheit zu tun hat und warum sich die SVLFG des Themas annimmt. Dieser Film kann über den Link <https://youtu.be/OYW2NNI9Pr8> aufgerufen werden und ist circa 7 Minuten lang.

Im zweiten Film erklärt der begleitende Wissenschaftler Dr. Christian Hetzel, welchen Einfluss die Seminare auf persönliche Einstellungen, Verhalten und so auf die Gesundheit haben. Dieser Film ist über den Link <https://youtu.be/rV34IezBUDE> erreichbar.

In einer wissenschaftlich begleiteten Versichertenbefragung stellte sich heraus, dass eine ungeklärte Übergabesituation belastet und krank machen kann. Wichtig ist, sich rechtzeitig mit der Übergabe seines Lebenswerkes zu beschäftigen. Dafür muss man die Anliegen und Erwartungen der nächsten Generation kennen und sich seiner eigenen Bedürfnisse bewusst sein. Ziel der Seminare ist insbesondere, sich die belastenden Faktoren bewusst zu machen, sie kritisch zu reflektieren, ins Handeln zu kommen und so Stress zu vermindern. Es geht auch um Kommunikation in der Familie, Loszulassen, Anerkennung und Wertschätzung. Die Konzeption und Evaluation dieses Seminarangebots wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege gefördert.

Mehr Informationen zu den Seminaren gibt es im Internet unter [www.svlfg.de/gleichgewicht](http://www.svlfg.de/gleichgewicht) und telefonisch unter der Telefonnummer 0561 785 -10512.“

### 5.3 Präventionsförderung der SVLFG

Die SVLFG startet im Rahmen der Präventionsförderung eine Sonderaktion UV/Hitzeschutz. Hierbei handelt es sich um eine Zuschussaktion ausschließlich für Hitzeschutz/UV-Schutzprodukte. Diese Aktion startet am **15. März 2022 um 12.00 Uhr**.

Der Kauf dieser Produkte wird mit 50 Prozent der Anschaffungskosten, maximal 400,00 Euro, gefördert, z.B. Kühlkleidung (Weste, Kopfbedeckung, Shirt) UV-Schutzzelt (für Arbeitgeber-Betriebe), Sonnenschutzkappe mit Nackenschutz.

Weitere Infos erhalten Sie unter: <https://www.svlfg.de/arbeitssicherheit-verbessern>

## **6. Rechtliche Themen**

### 6.1. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Seit dem 1. Oktober 2021 müssen gesetzlich Versicherte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr selbstständig an ihre Krankenkasse schicken. Etwas anderes gilt für den Arbeitgeber. Wer länger als drei Tage arbeitsunfähig ist, muss grundsätzlich eine **ärztliche Bescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen**, sofern dieser nicht schon früher ein Attest verlangt. Die Bescheinigung muss von den Beschäftigten zunächst weiter **als Papierausdruck** vorgelegt werden, da Arbeitgeber erst ab Juli 2022 in das elektronische Verfahren zum Abruf der eAU einbezogen werden.

Ab **Juli 2022** ist dann nur noch ein Exemplar für die persönlichen Unterlagen der Versicherten vorgesehen. Dies soll Anspruchsverluste durch verspätete Weiterleitung der AU-Bescheinigung verhindern, Bürokratie und Kosten für den Papierversand einsparen und eine lückenlose Dokumentation von AU-Zeiten bei den Krankenkassen sicherstellen.

Zum **1. Januar 2022** ist eine Pilotierung des Abrufs der eAU gestartet, in der der Arbeitgeber sowohl nach dem alten als auch dem neuen Verfahren Arbeitsunfähigkeiten abrufen bzw. sich vorlegen lassen kann.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat eine Übersicht über die häufigsten Fragen und Antworten im Zusammenhang mit der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zusammengestellt, die als Anlage beigefügt ist.

### 6.2. Aufsichtsbehörde kann Arbeitszeitnachweise verlangen

Arbeitgeber haben die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Die Einhaltung wird von den nach jeweiligem Landesrecht zuständigen Behörden überwacht. In Sachsen-Anhalt



ist das Landesamt für Verbraucherschutz. Es kann also zu Kontrollen bis hin zur Festsetzung von Bußgeldern kommen.

Die Behörde kann Maßnahmen anordnen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes durchzusetzen. Als Vorstufe kann sie bei begründetem Verdacht Auskunft über die Arbeits- und Ruhezeiten verlangen. Damit geht einher, dass Arbeitgeber Arbeitszeitznachweise zu führen haben. Dies gilt bisher allgemein und speziell unter anderem für folgende Fälle:

- Arbeitszeitznachweis nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz
- Nachweispflicht nach § 17 Mindestlohngesetz
- spezielle Nachweispflichten für Arbeitnehmer z.B. auf See oder in der Fleischindustrie
- Zudem ist zu erwarten, dass der deutsche Gesetzgeber die Regelungen zu den Arbeitszeitzaufzeichnungen überarbeitet, insbesondere vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitsschutz.

## 7. Aus der Rechtsprechung

### 7.1. Weitergabe privater E-Mails rechtfertigt fristlose Kündigung

Liest eine Arbeitnehmerin, die im Rahmen ihrer Buchhaltungsaufgaben Zugriff auf den PC und das E-Mail-Konto ihres Arbeitgebers hat, **unbefugt eine an ihren Vorgesetzten gerichtete E-Mail** und fertigt von dem Anhang einer **offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie** an, die sie an eine dritte Person weitergibt, so rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung. Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln am 2. November 2021 entschieden (4 Sa 290/21) und das anderslautende Urteil des ArbG Aachen vom 22. April 2021 (8 Ca 3432/20) aufgehoben.

Die Klägerin ist bei der Arbeitgeberin, einer evangelischen Kirchengemeinde, seit 23 Jahren als Verwaltungsmitarbeiterin beschäftigt. Soweit für ihre Buchhaltungsaufgaben erforderlich, hatte sie Zugriff auf den Dienstcomputer des Pastors. In diesem Dienstcomputer nahm die Klägerin eine E-Mail zur Kenntnis, die den Pastor auf ein gegen ihn gerichtetes Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts sexueller Übergriffe auf eine im Kirchenasyl der Gemeinde lebende Frau hinwies. Im E-Mail-Konto fand sie als Anhang einer privaten E-Mail einen Chatverlauf zwischen dem Pastor und der betroffenen Frau, den sie auf einem USB-Stick speicherte und eine Woche später anonym an eine ehrenamtliche Mitarbeiterin der Gemeinde weiterleitete. Die Klägerin gab an, sie habe die im Kirchenasyl lebende Frau schützen und Beweise sichern wollen. Nach Bekanntwerden der Vorkommnisse kündigte die Kirchengemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos.

Erstinstanzlich hatte die Klägerin mit ihrer Kündigungsschutzklage vor dem ArbG Aachen Erfolg. Das Gericht erkannte in ihrem Verhalten zwar einen an sich wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung, hielt diese jedoch aufgrund des langen und bisher unbelastet verlaufenen Arbeitsverhältnisses und mangels Wiederholungsgefahr für unverhältnismäßig.

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung der Kirchengemeinde hatte Erfolg. Das Landesarbeitsgericht Köln sah das für die Aufgaben der Klägerin notwendige **Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zerstört** an. In der **unbefugten Kenntnisnahme und Weitergabe** fremder Daten lag für das Gericht auch wegen der damit einhergehenden Verletzung von Persönlichkeitsrechten ein schwerwiegender Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht. Dieser sei auch nicht durch die von der Klägerin vorgetragene Beweggründe, die im Kirchenasyl lebende Frau schützen und Beweise sichern zu wollen, gerechtfertigt gewesen. Denn mit ihrer Vorgehensweise habe die Klägerin keines der angegebenen Ziele erreichen können. Angesichts der **Schwere der Pflichtverletzung** überwiege das Lösungsinteresse der Gemeinde das Beschäftigungsinteresse der Klägerin deutlich. Selbst die

erstmalige Hinnahme dieser Pflichtverletzung sei der Gemeinde nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für die Klägerin erkennbar – ausgeschlossen.

(Quelle: Pressemitteilung des LAG Köln vom 3. Januar 2022)

## 7.2. Kündigung im Kleinbetrieb: Maßregelungsverbot beachten

Nach § 612a BGB darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Ein Verstoß führt zur Unwirksamkeit der Maßnahme oder Vereinbarung und kann einen Schadensersatzanspruch nach sich ziehen.

**Der Fall:** Ein Arbeitnehmer wurde als Maurer in einem Kleinbetrieb (nicht mehr als 10 Arbeitnehmer) beschäftigt. Am 03.01.2021 vereinbarte er mit dem Geschäftsführer für die Zeit ab 04.01.2021 Urlaub. Zum ersten Urlaubstag legte der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Wenige Tage später ging dem Arbeitnehmer die ordentliche Kündigung zu. Der Arbeitgeber behauptete, bei Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung habe der Arbeitnehmer mitgeteilt, dass er sich das ganze vom Vortag nochmals überlegt hätte und noch keinen Urlaub wolle. Er habe sich lieber einen Krankenschein organisiert, weil dies für ihn mehr Geld bringe. Der Arbeitnehmer behauptete, es habe das Gespräch nie gegeben. Die Kündigung verstoße gegen das Maßregelungsverbot, weil er sich nur in zulässiger Weise krankgemeldet habe.

**Das Urteil:** Das Arbeitsgericht (ArbG) Erfurt hielt die **Kündigung für wirksam**. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gelte mangels ausreichender Anzahl an Arbeitnehmern nicht. Zudem liege hier auch kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor. Wenn der Arbeitnehmer den von ihm bestrittenen Sachvortrag des Arbeitgebers aufgreife, könne er dies auch nur mit dem vorgetragenen Kündigungsgrund tun: dem vermeintlichen Vortäuschen einer Erkrankung und dem Erschleichen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ein derartiges Motiv **verstoße jedoch nicht** gegen das Maßregelungsverbot, sondern könnte vielmehr eine Kündigung rechtfertigen

(ArbG Erfurt, Urteil vom 17.11.2021, Az.: 4 Ca 165/21).



RAin Jana Unger  
Geschäftsführerin

## Anlagen:

„Mindestlohn - Segen und Fluch“ (Barbara Ilse)  
Rahmenbedingungen für Saisonbeschäftigte in der Corona-Pandemie (BMEL)  
Hinweisblatt für Arbeitgeber: Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft (BA)  
Antrag auf Stundung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge (Muster)  
Fragen und Antworten zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (BDA)