

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202
Telefax: 0251 4175-205
E-Mail: info@wlav.de

Münster, 18.12.2024

GAP-Konditionalitäten-Gesetz (GAP-KondG)

Liebe Mitglieder,

im Zuge der jüngsten Reform der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) ist auf EU-Ebene festgelegt worden, dass zukünftig auch an die Nichteinhaltung bestimmter arbeitsschutzrechtlicher sowie arbeitsrechtlicher Vorschriften **Verwaltungssanktionen geknüpft** sind.

Um die neuen Vorgaben in deutsches Recht zu überführen, hat die Bundesregierung das erste Gesetz zur Änderung des GAP-Konditionalitäten-Gesetzes verabschiedet. Ziel sei es, zur Entwicklung einer sozialverträglichen Landwirtschaft beizutragen. Verstöße gegen unten benannte Arbeits-/Arbeitsschutzregelungen führen ab dem 01.01.2025 künftig **zu Kürzungen bei den GAP-Zahlungen**. Diese Verknüpfung von Verstößen und Kürzungen bei den Direktzahlungen heißt „Soziale Konditionalität“.

Folgende Arbeits-/Arbeitsschutzregelungen sind beispielsweise von der sozialen Konditionalität betroffen?

1. Das **Nachweisgesetz**: Der Arbeitgeber (AG) ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer (AN) die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses in Textform (bis 31.12.2024 schriftlich) zu übermitteln.
2. Das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** (AÜG): Keine Überlassung von Arbeitnehmern (AN) ohne Genehmigung nach dem AÜG.
3. Das **Arbeitsschutzgesetz**: U.a. Grundpflichten des AG schon **ab einem Beschäftigten** zum Arbeitsschutz, Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, Vorkehrungen bei besonderen Gefahren sowie für Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen, Unterweisung der AN über Sicherheit und Gesundheitsschutz.
4. Das **Arbeitssicherheitsgesetz** (ASiG): Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

5. Das **Teilzeit- und Befristungsgesetz**: zum Beispiel Schriftform von befristeten Arbeitsverträgen.

6. Das **Bürgerliche Gesetzbuch**: Einhaltung von Kündigungsfristen nach § 626 BGB, sofern keine anderen Kündigungsfristen nach einem Tarif- oder Arbeitsvertrag greifen.

Die Regelungen zur sozialen Konditionalität gelten ab dem 01. Januar 2025. Ab diesem Zeitpunkt sind die für den Arbeitnehmer/-Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Gerichte verpflichtet, **den Zahlstellen Verstöße zu melden**, denen

- eine unanfechtbare Anordnung
- eine unanfechtbare Bußgeldentscheidung oder
- eine rechtskräftige Gerichtsentscheidung folgt.

Ab diesem Zeitpunkt können Verstöße gegen obige Vorschriften **mit Kürzungen der GAP-Zahlungen** geahndet werden. Die Arbeitsschutzbehörden oder Arbeitsgerichte nehmen hierfür Kontakt zu den Zahlstellen auf. Bei der Bewertung von Verstößen wird berücksichtigt, ob der Verstoß fahrlässig oder vorsätzlich erfolgt ist und ob es sich um einen Wiederholungsverstoß handelt.

Fahrlässiger Erstverstoß:

- in der Regel Kürzung um 3 %
- ggf. Absenkung auf 1 % möglich bei leichtem Verstoß
- bei schwerwiegendem Verstoß Erhöhung auf bis zu 10 %

Fahrlässiger Wiederholungsverstoß:

- in der Regel Kürzung um 10 %
- ab 2. Wiederholung Einstufung als vorsätzlicher Verstoß

Vorsätzlicher Verstoß:

- mindestens 15 % Kürzung

Im Klartext bedeuten diese Regelungen, dass jeder Betrieb **insbesondere das Thema Arbeitsschutz und -sicherheit in den Fokus nehmen und überprüfen muss, ob alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.**

Welche Pflichten gibt es im Einzelnen?

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist jeder Unternehmer verpflichtet, für seine Mitarbeiter (ab 1 Mitarbeiter; dazu zählen auch mitarbeitende Familienangehörige, Auszubildende und Minijobber) eine sicherheitstechnische Betreuung zu gewährleisten. Daraus ergeben sich im Einzelnen Pflichten für Landwirte. Es sind unter anderem folgende Anforderungen zu leisten:

- Aktuelle Gefährdungsbeurteilung.
- Unterweisungsnachweise (mind. jährlich, bei Mitarbeitern unter 18 Jahre halbjährlich)
- Betriebsanweisungen
- Arbeitsmedizinische Betreuung
- Sicherheitstechnische Betreuung
- Weitere Anforderungen wie z.B. das Führen eines Gefahrstoffverzeichnis oder Verbandsbuches)

Zur Erfüllung bestehen je nach Betriebsgröße verschiedene Möglichkeiten:

Betrieb bis 20 Mitarbeiter:

Das Unternehmen kann entweder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit von extern oder intern bestellen. Der Unternehmer kann aber auch die sicherheitstechnische Betreuung durch Teilnahme an speziellen Seminaren gewährleisten. Hierbei handelt es sich um mehrtägige Kurse der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG), in denen die Teilnehmer die Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erlernen (auch „LUV Modell“ genannt).

Betrieb mit mehr als 20 Mitarbeitern:

Ab dieser Größenordnung können Unternehmen eine bestellte, externe Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Betrieb holen. Der Unternehmer kann aber auch einen seiner Arbeitnehmer zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden (mehrwöchig).

Hilfestellung leisten hier folgende Institutionen:

1. Der sicherheitstechnische Dienst des jeweils örtlich zuständigen Betriebshilfsdienstes/Maschinenrings. Informationen erhalten Sie bei Ihrem örtlichen Maschinenring oder auf der Homepage www.bhd-mr-westfalen.de/leistungen/arbeitssicherheit. Preise: 85 € für Mitglieder, 95 € für Nicht-Mitglieder im BHD/MR plus Anfahrt plus MwSt.

2. Der Sicherheitstechnische Dienst der SVLFG unterstützt Betriebe beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Interessierte können ein unverbindliches Angebot per E-Mail an std@svlfg.de anfordern. Der aktuelle Beitragsfuß im Angebot beträgt 75 Euro. Weitere Informationen unter: www.svlfg.de/sicherheitstechnischer-dienst.

Daneben gibt es auch private Unternehmen, die diese Dienstleistungen anbieten.

Wir bitten um Beachtung. Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne an uns.

Ihr Team vom WLAV