Von:	sachsen-anhalt@bauernbund.de
An:	
Betreff:	Freitags-Brief 31.01.2025: Prüfung Betriebsprämienbescheide - Aktuelles in der GAP 2025 - Pflanzenbauhinweise - Wettbewerb Kulinarisches Sachsen-Anhalt
Datum:	Freitag, 31. Januar 2025 12:12:50
Anlagen:	ST25_INF_CC_SozKon.pdf 2025-01-28 Winterschulung Landberatung QLB_EU-Agrarförderung - Änderungen 2025.pdf Aktueller Pflanzenbauhinweis_Sortenempfehlung KFE,ABO,Lup. 2025.pdf KUST_2025_Factsheet.pdf

---

Terminhinweis:

Winterveranstaltung des Bauernbundes

Unsere Veranstaltung zu den Themen „Nachhaltigkeit – Digitalisierung – Marketing“ in der Landwirtschaft findet
Am **Dienstag, den 04. März 2025 um 9.30 Uhr** im Tagungsraum der Landesanstalt für Landwirtschaft und Gartenbau in Bernburg – Strenzfeld statt.

Die Einladung mit Tagungsprogramm ist auf dem Weg.

Bescheide über Betriebsprämie

Derzeit werden die Bescheide zur Betriebsprämienzahlung 2024 verschickt.
Bitte gründlich prüfen und die Widerspruchsfrist (4 Wochen nach Erhalt) beachten.
Einen schnellen Überblick findet man in den Anlagen 1 bis 5.

Aktueller Stand und Neuerungen in der GAP

(Quelle: Landberatung, H. Gelsmann-Kaspers, Landvolk Niedersachen)

Alle Neuigkeiten zur Agrarreform (GLÖZ, Ökoregelungen) für das Antragsjahr 2025 und wie es vermutlich nach 2027 weitergeht können Sie in dem angefügten Vortrag gut zusammengefasst nachlesen.

Informationsbroschüre Soziale Konditionalität

Die Einhaltung der „Sozialen Konditionalität“ (Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeitgeberverpflichtungen) wird Teil der Fördervoraussetzungen neben GAB und GLÖZ. Die Anforderungen des geltenden deutschen Rechts bzgl. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeitgeberverpflichtungen werden durch die jeweils zuständigen Behörden (Landkreise oder Gewerbeaufsichtsämter) kontrolliert - kein Mindestkontrollumfang vorgegeben. Außerdem hat das Ministerium eine Informationsbroschüre (Stand Dezember 2024) zu diesem Thema herausgegeben. (siehe Anhang)

Pflanzenbauhinweise „Sortenempfehlung Körnerfuttererbsen, Sommerackerbohnen und Lupine 2025“

Siehe Anhang

Wettbewerb Kulinarisches Sachsen-Anhalt

Der 9. Wettbewerb „Kulinarisches Sachsen-Anhalt“ wurde eröffnet und die Jagd nach den begehrten „Kulinarischen Sternen“ hat begonnen! Wenn auch Sie Ihre qualitativ hochwertigen und regionalen Spezialitäten zum Wettbewerb einreichen wollen, dann nutzen Sie die Chance und bewerben Sie sich noch bis zum 14. Februar 2025 über das Bewerbungsformular.

Mit Ihrem Gewinn…

- genießen Sie eine hohe Medienpräsenz in Print- und Onlinemedien sowie Social-Media
- erhalten Sie auf Wunsch die Fachbewertung der unabhängigen Expertenjury
- werden Ihr Siegerprodukt und der Wettbewerb auf zahlreichen Veranstaltungen präsentiert
- erhalten Sie hochwertige Werbematerialien für Ihr Marketing

Darüber hinaus unterstützen Sie mit Ihrer Teilnahme die gesamte Ernährungsbranche in Sachsen-Anhalt! Weitere Informationen zum Wettbewerb finden Sie im Anhang oder unter https://kulinarische-sterne.sachsen-anhalt.de/.

EU-Agrarförderung – alle Neuigkeiten zu GLÖZ, Ökoregelungen und Co. für das Antragsjahr 2025

Infoveranstaltung der Landberatung Gmbh – Regionalbüro Quedlinburg

Badeborn | 28. Januar 2025

Hendrik Gelsmann-Kaspers

Referent Agrarstruktur- und Förderpolitik

Inhalt

- Änderungen GLÖZ-Standards
- Einführung der „Sozialen Konditionalität“
- Details Ökoregelungen für 2025
- Sonstige förderrechtliche Bestimmungen
- Junglandwirteprämie
- Ausblick auf die Zeit nach 2027
- Klärung übriger Fragen

Übersicht über rechtliche Änderungen

24. Mai 2024 — Verordnung (EU) 2024/1468 zur Änderung der Verordnungen (EU) 2021/2115 und (EU) 2021/2116 in Bezug auf Standards für den guten landwirtschaftlichen und ökologischen Zustand, Regelungen für Klima, Umwelt und Tierwohl, Änderungen der GAP-Strategiepläne, Überprüfung der GAP-Strategiepläne und Ausnahmen von Kontrollen und Sanktionen

20. Nov 2024 — Gesetz zur Änderung des GAP-Konditionalitäten-Gesetzes und des GAP-Direktzahlungen-Gesetzes

» U.a. Aufhebung der GLÖZ 8-Stilllegungspflicht, Einführung „Soziale Konditionalität“, Verordnungsermächtigungen

Übersicht über rechtliche Änderungen

9. Dez 2024 — Zweite Verordnung zur Änderung der GAP-Konditionalitäten-Verordnung

» U.a. Detailänderungen zu GLÖZ-Standards und Sozialen Kondiditionalität

19. Dez 2024 — Vierte Verordnung zur Änderung der GAP-Direktzahlungen-Verordnung

» U.a. Detailänderungen Ökoregelungen und sonstige Förderbestimmungen

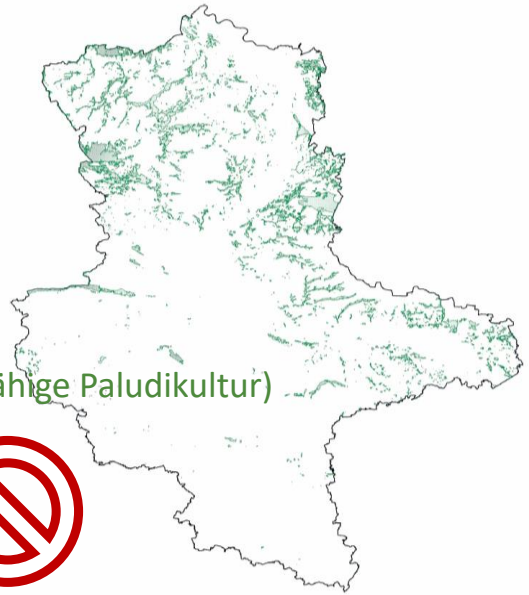
GLÖZ 1 - Dauergrünlanderhalt

- Bei Antrag auf Dauergrünlandumwandlung zur **Narbenerneuerung** ist die **Zustimmung des Eigentümers nicht mehr erforderlich** (§ 3 Abs. 3 Nr. 1 und § 4 Abs. 3 GAPKondV)

- **Keine förderrechtliche Genehmigung bei Umwandlung in nicht-landwirtschaftliche Fläche nötig** (gilt auch in GLÖZ 2 und GLÖZ 9 Kulisse)

GLÖZ 2 – Schutz kohlenstoffreicher Böden

Böden mit **mindestens 7,5 % C_{org} oder 15 % Humus** horizontal oder schräg gestellt **mit 10 cm Mächtigkeit** in den **obersten 40 cm** des Bodenprofils



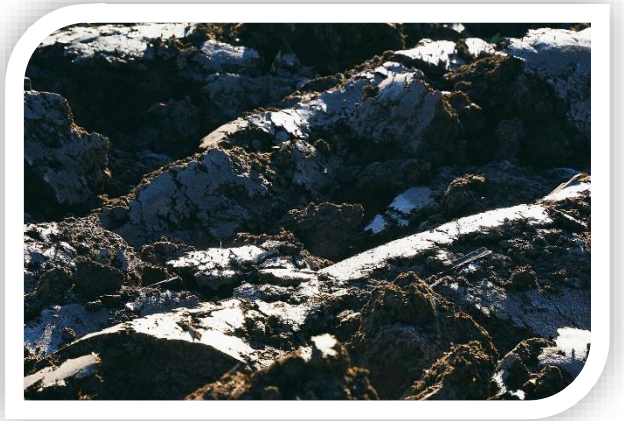
- **Pflug- und Umwandlungsverbot von DGL**
  (erstreckt sich nicht auf Moor-Treposole und gilt nicht bei Umwandlung in förderfähige Paludikultur)
- Umwandlungsverbot von Obstbaum-Dauerkulturen in Ackerland
  (erstreckt sich nicht auf Moor-Treposole)
- Kein Eingriff in das Bodenprofil mit schweren Baumaschinen
- Keine Bodenwendung tiefer 30 cm (außer zum Zwecke einer Neuansaat, Neupflanzung oder Rodung einer DK)
- Keine Auf- und Übersandung
- Genehmigungspflicht für Neuanlage/Instandsetzung/Erneuerung zwecks Tieferlegung von Drainage/Gräben

Keine Förderfähigkeit nach EEG für Freiflächen-PV-Anlagen incl. Agri-PV;
ausgenommen Anlagen, bei denen die Fläche mit der Errichtung wiedervernässt werden

GLÖZ 5 – Erosionsschutz

Wasser-Erosionsschutz-Gebiete

- **Ausnahme des Pflugverbots** für **zertifizierte Ökobetriebe** zwecks Anlage einer **rauen Winterfurche** bei **frühen Sommerkulturen** ohne Reihenkulturen größer 45 cm Reihenabstand (§ 16 Abs. 2 Satz 3 GAPKondV). In der **Gefährdungsklasse 2** gilt Ausnahme vom Pflugverbot **auch bei Reihenkulturen**, wenn eine **Winterzwischenfrucht** oder Untersaat bestanden hat (§ 16 Abs. 3 Satz 5 GAPKondV)



GLÖZ 6 - Bodenbedeckung in sensiblen Zeiten

- Mindestbodenbedeckung auf **80 Prozent des Ackerlands**:
  Verzicht auf ein feststehendes Datum für den Beginn des Zeitraumes der Mindestbodenbedeckung; Verweis auf „**Grundsätze der guten fachlichen Praxis**“; Ende des Antragsjahres als Ende des Zeitraums für das Vorhandensein der Mindestbodenbedeckung (§ 17 Abs. 1 GAPKondV)

Frühe Sommerkulturen: Verzicht auf konkrete Datumsvorgaben, stattdessen Verweis auf **Grundsätze der guten fachlichen Praxis** und **Aussaat/Pflanzung zum frühesten möglichen Zeitpunkt** von u.a. Sommergetreide ohne Mais und Hirse, Ackergras, Grünlandeinsaat, Kartoffeln, Rüben (Anlage 5 GAPKondV)

GLÖZ 7 - Fruchtwechsel

2 parallel einzuhaltende Anforderungen

1. **Schlagbezogen** müssen innerhalb von **drei Jahren** mindestens **zwei verschiedene Hauptkulturen** angebaut werden
2. Auf mindestens **33 Prozent** der Ackerflächen ist ein **jährlicher Fruchtwechsel** oder der Anbau einer **Zwischenfrucht** erforderlich

➢ **Mais-Mischkulturen zählen ab 2026 zur Hauptkultur Mais**

➢ Ausnahmen bleiben wie bisher bestehen

§ 18 GAPKondV

GLÖZ 8 - Flächen zur Steigerung der Biodiversität

- **Paragrafen zur Stilllegung werden sämtlich aufgehoben**

Soziale Konditionalität

Einhaltung der „Sozialen Konditionalität“ (Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeitgeberverpflichtungen) wird Teil der **Fördervoraussetzungen neben GAB und GLÖZ,** Inhalt gibt EU-Recht vor:

- Richtlinie (EU) 2019/1152 (**transparente Arbeitsbedingungen**)
  - z.B. Notwendigkeit, Schrifterfordernis und Inhalt des Arbeitsvertrags, Probezeit, Pflichtfortbildungen
- Richtlinie 89/391/EWG (**Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer**)
  - z.B. Information und Unterweisung, Arbeitsschutzvorschriften, Erste Hilfe, Erfassung Arbeitsunfälle
- Richtlinie 2009/104/EG (**Sicherheit bei Benutzung von Arbeitsmitteln**)
  - z.B. Betriebsanleitung, Wartung und Instandhaltung

Soziale Konditionalität

keine zusätzlichen Kontrollen!

- Anforderungen des geltenden deutschen Rechts bzgl. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeitgeberverpflichtungen werden durch die jeweils zuständigen Behörden kontrolliert – **kein Mindestkontrollumfang vorgegeben**
- Zuständige Behörden sind u.a. Kreisverwaltungen (Nachweisgesetz) oder Gewerbeaufsichtsämter (Arbeitsschutz und -sicherheit)

	Rechtsvorschrift	Anzuwendende Bestimmungen
1.	Nachweisgesetz	§ 2 Absatz 1, § 3 in Verbindung mit § 2 Absatz 1
2.	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	§ 11 Absatz 1 sowie Absatz 2
3.	Arbeitsschutzgesetz	§§ 3 bis 6, 9 und 10 sowie 12 und 17
4.	Arbeitssicherheitsgesetz	§§ 2, 5 und 11
5.	Betriebssicherheitsverordnung	§§ 4 bis 6 sowie 10, 12 und 14
6.	Teilzeit- und Befristungsgesetz	§ 12 Absatz 3 und § 15 Absatz 3
7.	Bürgerliches Gesetzbuch	§ 622 Absatz 3
8.	Berufsbildungsgesetz	§§ 11, 20
9.	Gewerbeordnung	§ 111

Soziale Konditionalität

- Meldung an Zahlstelle (nach Bestätigung, dass Betrieb Antragsteller ist) falls
  - **Unanfechtbare** Anordnung erlassen wurde oder
  - **Unanfechtbares** Bußgeld oder
  - **rechtskräftige** Gerichtsentscheidung (Ordnungswidrigkeit oder Strafverfahren) getroffen wurde
- Sanktionsmechanismus analog zu GAB/GLÖZ, d.h. nach Schwere, Umfang, Dauer…
  - Regelsatz ist 3 Prozent
  - bei geringfügigen Erstverstoß kann auf bis zu 1 Prozent abgesenkt werden
  - bei Verstoß mit schwerwiegenden Folgen zwischen 3 und max. 10 Prozent
  - bei Vorsatz mind. 15 Prozent

§ 22, § 30 und § 34 Abs. 4 und 5, sowie Anlage 7 GAPKondV

Soziale Konditionalität

Vorschriften der Sozialen Konditionalität (Anlage 7 GAPKondV)

- Nachweisgesetz: § 2 Abs. 1, § 3 iVm § 2 Abs. 1
  - **schriftlicher Arbeitsvertrag**
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: § 11 Abs. 1 und 2
  - Nachweis über wesentliche Vertragsbedingungen bei Leiharbeit, Weitere Pflichten des Entleihers
- Arbeitsschutzgesetz: §§ 3 bis 6, 9 und 10 sowie 12 und 17
  - **Maßnahmen des Arbeitsschutzes (inkl. Arbeitszeiterfassung), Gefährdungsbeurteilung, Unfalldokumentation, Anweisungen und Unterweisung**
  - Erste Hilfe, Brandschutz und sonstige Notfallmaßnahmen
- Arbeitssicherheitsgesetz: §§ 2, 5, 11
  - Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit

Soziale Konditionalität

- Betriebssicherheitsverordnung: §§ 4 bis 6 sowie 10, 12 und 14
  - **Sicherheit von Arbeits- und Betriebsmitteln, Instandhaltung und Prüfung von Arbeitsmitteln**
- Teilzeit- und Befristungsgesetz: § 12 Abs. 3 , § 15 Abs. 3
  - Arbeit auf Abruf und angemessene Probezeiten bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- BGB: § 622 Abs. 3
  - Probezeit
- Berufsbildungsgesetz: § 20
  - Probezeit in der Ausbildung
- Gewerbeordnung: § 111
  - Pflichtfortbildungen

Alles im Grünen Bereich? Digitaler Selbstcheck auf svlfg.de/praeventionskultur

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % **bzw. 1 ha**	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, **ansonsten kein Mindestumfang,** **aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten**
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % bzw. 1 ha	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, **ansonsten kein Mindestumfang,** **aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten**
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	200	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, **mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“**

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % **bzw. 1 ha**	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, **ansonsten kein Mindestumfang,** **aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten**
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	**200**	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, **mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“**
ÖR 1d – Altgrasstreifen	1 % **bzw. 1 ha**	900	900	**Keine Pflicht zum Standortwechsel,** **0,3 ha Altgrasstreifen immer begünstigungsfähig, auch wenn sie >20% der Fläche ausmachen,** **Mulchen ist nicht zulässig im Antragsjahr**
	1-3 %	400	400	
	3-6 %	200	200	

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

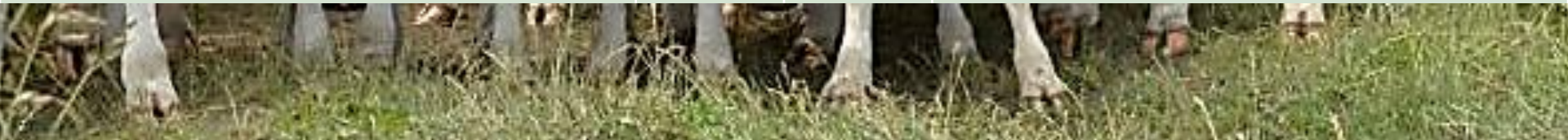
		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % bzw. 1 ha	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, ansonsten kein Mindestumfang, aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	200	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“
ÖR 1d – Altgrasstreifen	1 % bzw. 1 ha	900	900	Keine Pflicht zum Standortwechsel, 0,3 ha Altgrasstreifen immer begünstigungsfähig, auch wenn sie >20% der Fläche ausmachen, Mulchen ist nicht zulässig im Antragsjahr
	1-3 %	400	400	
	3-6 %	200	200	
ÖR 2 – vielfältiger Kulturartenanbau		45	60	Mais-Mischkultur=Mais, Winter- und Sommermischkulturen, Fein- und Grobkörnige Leguminosen(-mischungen)

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % bzw. 1 ha	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, ansonsten kein Mindestumfang, aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	200	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“
ÖR 1d – Altgrasstreifen	1 % bzw. 1 ha	900	900	Keine Pflicht zum Standortwechsel, 0,3 ha Altgrasstreifen immer begünstigungsfähig, auch wenn sie >20% der Fläche ausmachen, Mulchen ist nicht zulässig im Antragsjahr
	1-3 %	400	400	
	3-6 %	200	200	
ÖR 2 – vielfältiger Kulturartenanbau		45	60	Mais-Mischkultur=Mais, Winter- und Sommermischkulturen, Fein- und Grobkörnige Leguminosen(-mischungen)
ÖR 3 – Beibehaltung Agroforst		60	200	Max. Gehölzanteil 40%, flexiblere Handhabung Mindest- und Maximalbreite, sowie Abstand (nur bei Wald und LE einzuhalten)

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % bzw. 1 ha	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, **ansonsten kein Mindestumfang,** **aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten**
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	200	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, **mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“**
ÖR 1d – Altgrasstreifen	1 % bzw. 1 ha	900	900	**Keine Pflicht zum Standortwechsel, 0,3 ha Altgrasstreifen immer begünstigungsfähig, auch wenn sie >20% der Fläche ausmachen,** **Mulchen ist nicht zulässig im Antragsjahr**
	1-3 %	400	400	
	3-6 %	200	200	
ÖR 2 – vielfältiger Kulturartenanbau		45	60	**Mais-Mischkultur=Mais, Winter- und Sommermischkulturen, Fein- und Grobkörnige Leguminosen(-mischungen)**
ÖR 3 – Beibehaltung Agroforst		60	200	**Max. Gehölzanteil 40%, flexiblere Handhabung Mindest- und Maximalbreite, sowie Abstand (nur bei Wald und LE einzuhalten)**
ÖR 4 – extensives DGL		115	100	Durchschnittlicher Viehbesatz **im gesamten Antragsjahr, Neu: Rotwild (0,3 GV) und Damwild (0,15 GV)**



Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

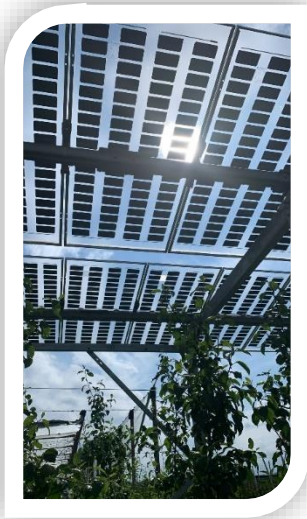
		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % bzw. 1 ha	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, **ansonsten kein Mindestumfang,** **aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten**
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	200	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, **mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“**
ÖR 1d – Altgrasstreifen	1 % bzw. 1 ha	900	900	**Keine Pflicht zum Standortwechsel, 0,3 ha Altgrasstreifen immer begünstigungsfähig, auch wenn sie >20% der Fläche ausmachen,** **Mulchen ist nicht zulässig im Antragsjahr**
	1-3 %	400	400	
	3-6 %	200	200	
ÖR 2 – vielfältiger Kulturartenanbau		45	60	**Mais-Mischkultur=Mais, Winter- und Sommermischkulturen, Fein- und Grobkörnige Leguminosen(-mischungen)**
ÖR 3 – Beibehaltung Agroforst		60	200	**Max. Gehölzanteil 40%, flexiblere Handhabung Mindest- und Maximalbreite, sowie Abstand (nur bei Wald und LE einzuhalten)**
ÖR 4 – extensives DGL		115	100	Durchschnittlicher Viehbesatz **im gesamten Antragsjahr, Neu: Rotwild (0,3 GV) und Damwild (0,15 GV)**
ÖR 5 – Grünland Kennarten		240	225	**100 Prozent-Kontrolle**

Details Ökoregelungen für 2025 im Vergleich zu 2023

		geplanter Einheitsbetrag [€/ha]		Inhaltliche Änderungen im Vergleich zu 2023 und 2024
		2023	2025	Prämienhöhenanpassung +30 % möglich
ÖR 1a – zusätzliche Brachen	< 1 % bzw. 1 ha	1300	1300	Mind. 0,1 Hektar, **ansonsten kein Mindestumfang,** **aktive Begrünung nur mit 5 krautartigen 2-keimblättrigen Arten**
	1-2 %	500	500	
	2-8 %	300	300	
ÖR 1b – Blühfläche auf ÖR1a-Brache		150	200	mind. 0,1 Hektar, max. Flächengröße 3 Hektar, **mindestbreite 5 Meter „auf überwiegender Länge“**
ÖR 1d – Altgrasstreifen	1 % bzw. 1 ha	900	900	**Keine Pflicht zum Standortwechsel, 0,3 ha Altgrasstreifen immer begünstigungsfähig, auch wenn sie >20% der Fläche ausmachen,** **Mulchen ist nicht zulässig im Antragsjahr**
	1-3 %	400	400	
	3-6 %	200	200	
ÖR 2 – vielfältiger Kulturartenanbau		45	60	**Mais-Mischkultur=Mais, Winter- und Sommermischkulturen, Fein- und Grobkörnige Leguminosen(-mischungen)**
ÖR 3 – Beibehaltung Agroforst		60	200	**Max. Gehölzanteil 40%, flexiblere Handhabung Mindest- und Maximalbreite, sowie Abstand (nur bei Wald und LE einzuhalten)**
ÖR 4 – extensives DGL		115	100	Durchschnittlicher Viehbesatz **im gesamten Antragsjahr, Neu: Rotwild (0,3 GV) und Damwild (0,15 GV)**
ÖR 5 – Grünland Kennarten		240	225	**100 Prozent-Kontrolle ab 2025**
ÖR 6 – PSM-Verzicht	DK, Acker	130	150	**Hirse und Pseudogetreide**
	Gras	50	50	

sonstige Änderungen I

- Der **Turnus zur Erbringung der Mindesttätigkeit** auf landwirtschaftlichen Flächen, die nicht für die Erzeugung genutzt werden, soll für alle Ackerland-, Dauerkultur- und Dauergrünlandflächen von einem **auf zwei Jahre erhöht** werden.



- Nutzung einer landwirtschaftlichen Fläche für **Gewässer-/Gehölzpflege und Lagerung des Aushubs/Schnittgut bis 90 Tage** schränkt die landwirtschaftliche Tätigkeit nicht ein

- Förderfähigkeit der Fläche auf **Agri-PV** abhängig vom ermittelten **Umfang der Beeinträchtigung der landwirtschaftlichen Nutzung** auf der betreffenden Fläche – **ein geringerer Abzug als 15 Prozent der Fläche** und damit eine höhere Förderung möglich

sonstige Änderungen II

- Die durch die sogenannte **Stichtagsregelung festgelegte Obergrenze für die Anzahl der förderfähigen Tiere entfällt**

- Die **Vorgabe zum Mindestalter für förderfähige Tiere** bei der **Zahlung für Mutterschafe und -ziegen** entfällt genauso wie entsprechende Aufzeichnungspflichten und Kontrollen

Geplante Einheitsbeträge [EUR/Tier]	2025		2026	
Mutterschafe und -Ziegen	~~33,86€~~	39,00€	~~32,89€~~	37,89€
Mutterkühe	~~75,76€~~	87,72€	~~73,60€~~	85,22€

- Grds. Förderfähigkeit bei gekoppelten Zahlungen auch
  bei Verlust von Ohrmarken einzelner Tiere,
  sofern über andere Systeme (Tierseuchenkasse etc.) identifizierbar

Junglandwirteprämie – Erkenntnisse aus Antragstellung und Rechtsprechung

Neugründung einer GbR (als Vorgriff auf die Hofübergabe) – Wie muss der Vertrag gestaltet sein, um

a) die Interessen/Rechte der abgebenden Generation zu wahren, und

b) der jungen Generation eine solche rechtliche Stellung zu geben,

dass die Anforderungen des § 12 GAPDZG erfüllt werden?

- Einstimmigkeitserfordernis + Bagatellgrenze für Einzelgeschäftsführungsbefugnis (VG Hannover, 11 LA 1280/19: 4.000 – 10.000,-- € je nach Umsatz des Betriebes) + *Widerspruchsrecht (in den Vertrag aufnehmen)*
- Schiedsklauseln vermeiden
- Widersprüche im Vertrag vermeiden (z.B. Einstimmigkeit vs. Stimmenanteile - vgl. VG Göttingen 2 A 31/22)
- Ldw. Betrieb sollte auch im Fall einer Kündigung in der Gesellschaft verbleiben (OVG Münster 21 A 1713/20)

Oder:

- Den Betrieb gleich komplett an Junglandwirt übergeben! Dieser stellt dann den Antrag als natürliche Person

Wie geht’s weiter mit der GAP nach 2027?

DBV: Kernpunkte & Ziele für die künftige GAP

gleichrangige Bedeutung der Förderziele zur **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit**, des **Umwelt- und Klimaschutzes** sowie der **ländlichen Entwicklung und Agrarstruktur**

- **Abbau von Komplexität und Bürokratie**
- parallelen **Abbau der Konditionalität** wenn der Abbau der Basisprämie fortgesetzt wird
- attraktive, praktikable und profitable Gestaltung von Agrarumweltmaßnahmen
- **wirksame Risikomanagementmechanismen**
- **Erhöhung des EU-Agrarbudgets** und seiner **Einkommenswirksamkeit** für die Landwirte unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen (z. B. Inflation, Beitrittsländer)

Deutscher Bauernverband DBV

Berlin, 7. November 2023

Ziele und Ansatzpunkte für eine GAP-Förderung nach 2027

Diskussionspapier nach Beschluss des DBV-Präsidiums vom 7. November 2023

Kritische Entwicklung der aktuellen GAP-Reform

Bereits im ersten Antragsjahr der GAP-Reform 2023 wird deutlich, dass die EU-Förderpolitik vor allem bei der „Grünen Architektur“ unter schweren Mängeln leidet. Das Budget für die neuen Ökoregelungen wurde in Deutschland nur zu etwa 60 Prozent beantragt, weil die Fördermaßnahmen für viele Landwirte nicht attraktiv genug sind. Insgesamt ist vom politischen Versprechen eines „neuen Liefermodells“ mit mehr Ergebnisorientierung und mit mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die EU-Staaten und für die Landwirte nicht viel geblieben. Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe wird im Gegenteil durch GLÖZ-Auflagen gestört, die zum Teil der guten fachlichen Praxis widersprechen.

Die „Grüne Architektur“ aus erweiterter Konditionalität für die Basisprämie (vor allem GLÖZ-Auflagen), den Ökoregelungen (Eco Schemes) und den Agrarumweltmaßnahmen ist überstrukturiert, unnötig kompliziert und liefert deutlich weniger als sie leisten könnte. Landwirte, Verwaltungen und Berater blicken nicht mehr durch. Das Zusammenführen aller Fördermaßnahmen in einem zentralisierten nationalen GAP-Strategieplan genügt nicht, um die strukturellen Mängel zu überwinden. Notwendige Änderungen des GAP-Strategieplanes müssen rechtzeitig vorbereitet und mit dem Berufsstand besprochen werden. Begründete Vorschläge und Kritikpunkte aus der landwirtschaftlichen Praxis müssen stärker gehört und aufgenommen werden.

In Deutschland kannibalisieren ab 2023 weite Teile der Ökoregelungen bewährte Agrarumwelt-maßnahmen der Länder. Die Basisprämie sinkt tendenziell weiter bei deutlich erhöhter Konditionalität. Die Attraktivität und Einkommenswirkung dieser Direktzahlungen für die Landwirte schwindet also. Die Grundidee der Ökoregelungen als einjährige Agrarumweltmaßnahme ergänzend zu bewährten mehrjährigen Maßnahmen wird weiter unterstützt.

Kernpunkte für die Weiterentwicklung der GAP-Förderung 2028-2035

Aus Sicht des DBV sollte die Weiterentwicklung der GAP-Förderung Folgendes umfassen:

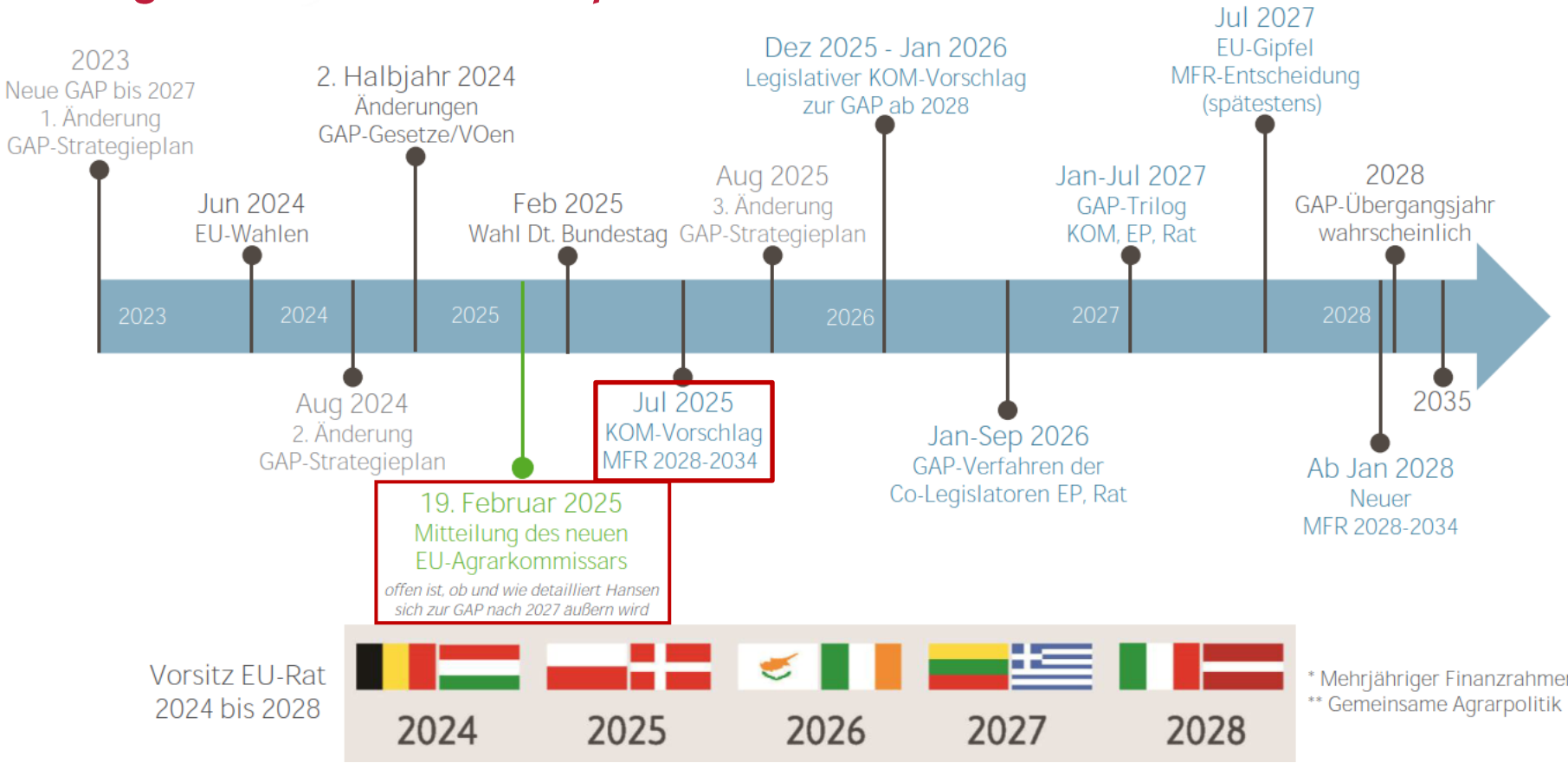
- Gleichrangige Bedeutung der Förderziele Umwelt- und Klimaschutz, Wettbewerbsfähigkeit und Ländliche Entwicklung/Agrarstruktur.
- Ein zu befürchtender weiterer Abbau der Basisprämie erfordert einen parallelen Abbau der Konditionalität (einschließlich GLÖZ) als gesamtbetriebliche Verpflichtung.
- Agrarumweltmaßnahmen attraktiver für Landwirte gestalten.
- Risikomanagement und Generationswechsel stärker und bundesweit fördern.

Wie geht’s weiter mit der GAP nach 2027?

Zur Zukunft der GAP:

1. Bereitstellung sozioökonomischer Unterstützung für diejenigen Landwirtinnen und Landwirte, die sie am dringendsten benötigen;
   - kleine und gemischte landwirtschaftliche Betriebe, **Junglandwirte und Neueinsteiger, Gebiete mit naturbedingten Benachteiligungen**
2. Förderung positiver gesellschaftlicher Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Tierwohl und
   - finanzielle Unterstützung in den beiden kommenden GAP-Finanzierungsperioden jährlich und substanziell aufstocken, beginnend bei dem derzeitigen Anteil der Haushaltsmittel für ÖR und AUKM
3. Schaffung von Rahmenbedingungen für lebenswerte ländliche Räume.

Wie geht’s weiter nach 2027?



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Wirtschaft, Tourismus,
Landwirtschaft und Forsten

Informationsbroschüre über die einzuhaltenden Verpflichtungen bei der sozialen Konditionalität im Jahr 2025

Endfassung Stand: 19.12.2024

Diese Broschüre informiert allgemein über die einzuhaltenden Verpflichtungen bei der sozialen Konditionalität und ersetzt nicht eine gründliche Auseinandersetzung mit den aktuellen, für jeden Betrieb verbindlichen Rechtsvorschriften.
Empfänger von Direktzahlungen sind verpflichtet, sich über gegebenenfalls eintretende Rechtsänderungen nach Redaktionsschluss und damit verbundenen Änderungen der Verpflichtungen zu informieren. Die jeweilige landwirtschaftliche Fachpresse und Homepages der Länder (Homepage Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten) enthalten entsprechende Informationen.

Auch für Begünstigte bestimmter flächenbezogener Maßnahmen des ländlichen Raums in Sachsen-Anhalt (Förderung mehrjähriger Blühstreifen oder mehrjähriger Blühflächen - FP 8104; MSUL-Förderung der extensiven Bewirtschaftung von Dauergrünlandflächen - FP 8103; Förderung des Baumschnitts bei extensiven Obstbeständen - FP8105; FNL - Förderung Freiwilliger Naturschutzleistungen - FP 8101, Erhaltung tiergenetischer Ressourcen nach GAP-Strategieplan - FP8109) gelten die Verpflichtungen der sozialen Konditionalität einschließlich der Pflicht, sich über gegebenenfalls eintretende Änderungen zu informieren.

Die vorliegende Informationsbroschüre entfaltet keine Rechtsverbindlichkeit und dient lediglich als Hilfestellung für Antragstellerinnen und Antragsteller. Rechtsverbindlich sind die zugrundeliegenden Gesetze und Verordnungen.

Inhalt

I Einleitung 3

II Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union 4

1 Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen 4

2 Probezeit 7

3 Pflichtfortbildungen 8

4 Leiharbeitnehmer 9

III Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer 10

1 Grundpflichten des Arbeitgebers 10

2 Allgemeine Grundsätze 10

3 Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit 11

4 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen 11

5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation 12

6 Besondere Gefahren 12

7 Rechte der Beschäftigten und Arbeitsschutzausschuss 13

8 Unterweisung 13

IV Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Arbeitsnehmer 15

1 Grundpflichten des Arbeitgebers 15

2 Anforderung an die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln, Instandhaltung und Änderung von Arbeitsmitteln 15

3 Unterweisung und besondere Beauftragung von Beschäftigten 16

4 Prüfung von Arbeitsmitteln 17

V Kontrollen und Sanktionen 18

1 Kontroll- und Durchsetzungssystem 18

2 Bewertung eines Verstoßes gegen die Vorschriften der sozialen Konditionalität und Verhängung einer Verwaltungssanktion 18

3 Zuordnung eines Verstoßes zum Jahr der Begehung 20

VI Anlage 21

VII Glossar 22

1 Begriffsbestimmungen 22

2 Relevante Rechtsvorschriften 23

I Einleitung

Gemäß der Verordnung (EU) 2021/2115[1] ist die Gewährung von Agrarzahlungen auch an die Einhaltung von Vorschriften im Hinblick auf bestimmte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder Arbeitgeberverpflichtungen geknüpft. Diese Verknüpfung wird als „soziale Konditionalität“ bezeichnet.

Die Regelungen der sozialen Konditionalität umfassen Bestimmungen in Umsetzung:

- ► der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen,
- ► der Richtlinie 89/391/EWG über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer und
- ► der Richtlinie 2009/104/EG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Arbeitsnehmer.

Die Verpflichtungen der sozialen Konditionalität, die im Einzelnen in den folgenden Kapiteln dargestellt sind, gelten für alle Zahlungsempfängerinnen und Zahlungsempfänger, unabhängig von der Betriebsgröße. Verstöße gegen die Verpflichtungen der sozialen Konditionalität führen zu einer Kürzung folgender Zahlungen:

- ► Direktzahlungen:
  - *a)* Einkommensgrundstützung für Nachhaltigkeit
  - *b)* Ergänzende Umverteilungseinkommensstützung für Nachhaltigkeit
  - *c)* Ergänzende Einkommensstützung für Junglandwirte
  - *d)* Regelungen für Klima, Umwelt und Tierwohl (Öko-Regelungen)
  - *e)* Gekoppelte Einkommensstützung für Mutterkühe, Mutterschafe und Mutterziegen
  - *f)* Rückerstattung Haushaltsdisziplin
- ► Maßnahmen zur Entwicklung des ländlichen Raumes:
  - Zahlungen für Umwelt-, Klima- und andere Bewirtschaftungsverpflichtungen inkl. Zahlungen für den ökologischen/biologischen Landbau
  - Zahlungen für naturbedingte oder andere gebietsspezifische Benachteiligungen (Ausgleichszulage benachteiligte Gebiete)

- Zahlungen für gebietsspezifische Benachteiligungen, die sich aus bestimmten verpflichtenden Anforderungen ergeben (im Rahmen von Natura 2000 und im Zusammenhang mit der Richtlinie 2000/60/EG (Wasserrahmenrichtlinie)).

Im Rahmen der sozialen Konditionalität sind über die Fachgesetze (siehe Anlage Kapitel VI) hinaus vor allem das GAP-Konditionalitäten-Gesetz[2] sowie die GAP-Konditionalitäten-Verordnung[3] relevant.
Die soziale Konditionalität ersetzt nicht das deutsche Fachrecht. Ahndungen nach dem Fachrecht (z.B. Ordnungswidrigkeiten) erfolgen unabhängig von Kürzungen und Ausschlüssen bei Verstößen im Rahmen der sozialen Konditionalität.

II Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

1 Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen

Der Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die für ihr/sein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Vertragsbedingungen nachzuweisen. Hierzu ist er verpflichtet, eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu erstellen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Anstelle der eigenhändigen Unterzeichnung kann ab dem 01.01.2025 für Arbeitnehmer, die nicht in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) tätig sind, der Nachweis in Textform (§ 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers die Niederschrift unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich in Schriftform zu erteilen. Dies gilt entsprechend, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht nachgewiesen wurden.

Der Nachweis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:

   a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,

   b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,

   c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und

   d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,

13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,

14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,

15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Die Angaben nach Nummern 6 bis 8 und 10 bis 14 können durch einen Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen ersetzt werden. Anstelle der Angaben zu Nummern 11 und 14 kann auf die jeweils maßgebende gesetzliche Regelung verwiesen werden.

Hinsichtlich der Zeitpunkte, zu denen der Nachweis der einzelnen wesentlichen Arbeitsbedingungen zu erbringen ist, ist zu differenzieren (Nummern. 1, 7 und 8 spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung; Nummern 2 bis 6, 9 und 10 spätestens am siebten Kalendertag und Nummern 11 bis 15 spätestens einen Monat ab dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses).

Für nachträgliche Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen gilt § 3 NachwG. Die Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, mitzuteilen. Dies gilt nicht bei einer Änderung der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher

Arbeitgeber festlegen. Die Form der Mitteilung richtet sich nach den für den erstmaligen Nachweis geltenden Vorgaben.

Dem Normzweck entsprechend entfällt die Verpflichtung, eine Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen und/oder deren Änderungen zu erteilen nach § 2 Abs. 5 und § 3 Abs. 2 NachwG, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, wenn und soweit dieser die erforderlichen Angaben enthält.

Für Arbeitnehmer, die nicht in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG tätig sind, gilt Gleiches mit Wirkung ab dem 01.01.2025 auch, wenn ein Arbeits- oder Änderungsvertrag in Textform nach Maßgabe der für die erstmalige Nachweiserteilung geltenden Vorgaben abgefasst und übermittelt wurde.

2 Probezeit

Im Hinblick auf die Probezeit ergibt sich aus Artikel 8 der Richtlinie (EU) 2019/1152, dass die Probezeit nicht länger als sechs Monate dauern darf. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Probezeitdauer im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrages und der Art der Tätigkeit stehen. Bei einer Vertragsverlängerung für dieselbe Funktion und dieselben Aufgaben darf für das Arbeitsverhältnis keine neue Probezeit gelten.

In Deutschland sind Probezeiten im Arbeitsverhältnis nicht gesetzlich vorgesehen, können aber vereinbart werden. Wenn sie vereinbart werden, ergibt sich aus § 622 Absatz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Beschränkung der Probezeit auf sechs Monate. Die einzige Konsequenz einer vereinbarten Probezeit ist, dass nur in diesem Zeitraum von einer verkürzten Kündigungsfrist von zwei Wochen anstatt von vier Wochen Gebrauch gemacht werden kann. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet davon unabhängig erst Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

§ 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ordnet an, dass eine Probezeitvereinbarung bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Verhältnis zu der erwarteten Befristungsdauer und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Eine vertragliche Probezeit kann im deutschen Recht nur zu Beginn einer rechtlichen Beziehung vereinbart werden. Denn § 622 Abs. 3 BGB erlaubt die Vereinbarung einer Probezeit nur einmal im Arbeitsverhältnis.

Entsprechende Nachweispflichten gelten auch für Ausbildungsverträge über eine duale Berufausbildung nach dem Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO). Dort gibt es eigene Vorschriften, die die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1152 umsetzen. Wichtig sind hier insbesondere § 11 und § 20 BBiG:

Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BBiG müssen Ausbildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages dessen wesentlichen Inhalt in Textform abfassen. Dabei ist der in § 11 Abs. 1 Satz 2 BBiG vorgeschriebene Mindestinhalt zu beachten. Vorgaben zur Übermittlung der Vertragsabfassung an Auszubildende sind in § 11 Abs. 2 BBiG geregelt. Diese muss unverzüglich nach der Erstellung der Vertragsabfassung erfolgen. Sie kann elektronisch erfolgen, wenn ein Speichern und Ausdrucken möglich ist. Ausbildende haben dann den Empfang zu bestätigen. Ausbildende müssen die Vertragsabfassung und den Empfangsnachweis nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wurde, drei Jahre lang aufbewahren. Die Vorgaben in § 11 Abs. 1 und 2 BBiG gelten nach § 11 Abs. 3 BBiG entsprechend für Änderungen des Berufsausbildungsvertrages.

Gemäß § 20 BBiG beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit. Diese muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

3 Pflichtfortbildungen

Art. 13 der Richtlinie (EU) 2019/1152 verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern Fortbildung kostenlos angeboten wird, als Arbeitszeit angerechnet wird und möglichst während der Arbeitszeiten stattfindet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Rechtsvorschriften der Union oder nationalen Rechtsvorschriften oder Kollektiv- bzw. Tarifverträgen verpflichtet ist, den Arbeitnehmern Fortbildung im Hinblick auf die Arbeit anzubieten, die sie ausüben.

In Umsetzung dieser Bestimmung regelt § 111 GewO, dass Arbeitnehmern die Kosten für eine Fortbildung nicht auferlegt werden dürfen, wenn der Arbeitgeber durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes, durch Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fortbildung anzubieten (§ 111 Abs. 1 GewO). Eine Drittfinanzierung der Fortbildung ist damit ebenso wenig ausgeschlossen wie eine Kostenteilung zwischen Arbeitgeber und einem Dritten, sofern es hierdurch nicht zu einer Inanspruchnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt. Der Begriff des

Gesetzes umfasst auch unmittelbar geltendes Unionsrecht. Nicht unter die Regelung fallen Einweisungen in ein bestimmtes Arbeitsgebiet oder Anweisungen für die Erledigung einer Arbeitsaufgabe, die unter Beibehaltung der bisherigen Rechtslage unter Fortzahlung der regelmäßigen Vergütung innerhalb der Arbeitszeit stattzufinden haben.

Liegt eine Fortbildung im Sinne dieser Regelung vor, so soll diese möglichst während der individuellen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durchgeführt werden. Ist dies im Einzelfall, etwa aufgrund dringender betrieblicher Belange oder weil die Fortbildung nicht im Rahmen der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers angeboten wird, nicht möglich, gelten die Fortbildungszeiten als Arbeitszeit (§ 111 Absatz 2 GewO).

4 Leiharbeitnehmer

Werden Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen, hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer/der Leiharbeitnehmerin einen form- und fristgerechten Nachweis über die für sein/ihr Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen (§ 11 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) i.V.m. § 2 Abs. 1 NachwG). Hierzu gehören auch Angaben über Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer/ die Leiharbeitnehmerin nicht verliehen ist (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AÜG). Ebenso hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer/der Leiharbeitnehmerin die Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen form- und fristgerecht mitzuteilen (§ 11 Abs. 1 Satz 1 AÜG i.V.m. § 3 NachwG i.V.m. § 2 Abs. 1 NachwG). Zudem hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer/ der Leiharbeitnehmerin die Firma und Anschrift des Entleihers (Dritten), dem er/sie überlassen wird, in Textform (z.B. per E-Mail) mitzuteilen (§ 11 Abs. 2 Satz 4 Halbsatz. 2 AÜG).

III Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer

1 Grundpflichten des Arbeitgebers

§ 3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) regelt die Grundpflichten des Arbeitgebers, für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu sorgen. Diese Pflichten gelten für alle Arbeitgeber gleichermaßen, unabhängig vom Status, der Rechtsform des Betriebs und der Branche. Aus § 3 Absatz 1 ArbSchG folgt, dass der Arbeitgeber hauptsächlich für die umfassende Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlich und vorrangiger Normadressat der Pflichten des ArbSchG ist. Die Regelung verpflichtet den Arbeitgeber weiterhin, bestehende Wechselwirkungen zwischen arbeitsbedingten Gefährdungen und den erforderlichen Schutzmaßnahmen zu beachten. Er hat eine geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel bereitzustellen und diese fortlaufend an geänderte Bedingungen anzupassen und zu verbessern. Gefordert ist somit eine ganzheitliche Planung eines Maßnahmenbündels zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss diese Pflichten unabhängig davon erfüllen, ob sie von den Arbeitnehmern geltend gemacht werden.

2 Allgemeine Grundsätze

In § 4 ArbSchG werden die allgemeinen Grundsätze der Prävention normiert, die der Arbeitgeber bei der Gestaltung sicherer Arbeit und der Realisierung des Gesundheitsschutzes zu beachten hat. Dazu gehören unter anderem, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (Nummer 1). Die Nummer 1 und Nummer 2 betreffen den Präventionsgedanken. Bereits Gefährdungen sind zu vermeiden und Risiken verbleibender Gefahren gering zu halten. Nummer 3 verlangt eine dynamische Berücksichtigung des Stands der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene. Die Pflicht geht über die bestehenden Regeln der Technik hinaus; gemeint ist vielmehr ein fortschreitender aktueller Stand. Je größer die Gefahren für die Gesundheit sind, um so zwingender ist der jeweilige Stand zu berücksichtigen. Hierauf baut die Regelung in Nummer 4 auf, die eine Planung sowie die Verknüpfung aller Maßnahmen des

Arbeitsschutzes mit sonstigen Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen sowie dem Umweltschutz verlangt. Sie verdeutlicht den ganzheitlichen Ansatz des Arbeitsschutzes, der stets auch Auswirkungen auf andere Aspekte der Arbeit hat. Nummer 5 unterstreicht den Vorrang von generell-kollektiven vor individuellen Schutzmaßnahmen. Der Arbeitgeber muss vorrangig die allgemeinen baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen treffen, und erst dann die besonderen Maßnahmen. Nach Nummer 6 sind spezielle Gefahren für besondere Beschäftigtengruppen (Jugendliche, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Schwangere oder Leiharbeitnehmerin und Leiharbeitnehmer u.a.) zu beachten. Entsprechend Nummer 7 sind den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen, denen es sich um konkrete und bestimmte Handlungs- und Verhaltensaufforderungen handeln muss, die sich auf bestimmte Arbeitsplätze und Arbeitssituationen beziehen. Schließlich stellt Nummer 8 klar, dass arbeitsschutzrechtliche Sondervorschriften nur ausnahmsweise aus biologischen Gründen zulässig sind.

3 Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat der Arbeitgeber Betriebsärzte (§ 2 ASiG) und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§ 5 ASiG) zu bestellen, die ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen sollen. Der Umfang der Bestellung von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften wird von der im Betrieb zu erwartenden Gefährdung, der Anzahl der Beschäftigten und organisatorischen Belangen abhängig gemacht.

Der Arbeitgeber hat – neben der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit – auch dafür zu sorgen, dass diese ihren Pflichten auch nachkommen und muss diese dabei unterstützen, bspw. durch Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen und Geräte.

4 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat gemäß § 10 Absatz 1 ArbSchG – entsprechend der Art der Arbeitsstätte, der Tätigkeiten und der Beschäftigtenzahl – die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Als Erste Hilfe und für eine Evakuierung muss der Arbeitgeber Meldeeinrichtungen, funktionierende Rettungsketten, Erste Hilfe- oder Fluchträume sowie entsprechendes

Material bereitstellen. Für die Brandbekämpfung bedarf es eines Alarmplans, Löscheinrichtungen sowie deren Kennzeichnung.

Zudem hat der Arbeitgeber – in Abhängigkeit zur Größe des Betriebes und zu den bestehenden besonderen Gefahren – Beschäftigte zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung übernehmen (§ 10 Absatz 2 ArbSchG). Der Arbeitgeber kann diese Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Dokumentation

§ 5 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, durch eine Beurteilung (Gefährdungsbeurteilung) die mit der Arbeit verbundene Gefährdung der Beschäftigten zu ermitteln und zu bestimmen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die nach § 5 ArbSchG gebotene Gefährdungsbeurteilung ist von zentraler Bedeutung für den gesamten Arbeitsschutz im jeweiligen Betrieb. Welche Schutzmaßnahmen angemessen und geeignet sind, lässt sich erst beurteilen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung das von der Arbeit für die Beschäftigten ausgehende Gefährdungspotenzial ermittelt hat. Zu ermitteln sind konkret die mit der Arbeit verbundenen Gefahren. Hierauf aufbauend sind vom Arbeitgeber in einem zweiten Schritt die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu bestimmen.

Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung dokumentieren (§ 6 Abs. 1 ArbSchG). Hierfür muss er über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich ist.

Ferner obliegt es dem Arbeitgeber, Unfälle in seinem Betrieb zu erfassen, bei denen ein Beschäftigter getötet wird, so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird (§ 6 Abs. 2 ArbSchG).

6 Besondere Gefahren

§ 9 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, Vorkehrungen zu treffen, damit alle Beschäftigten, die in besonders gefährlichen Arbeitsbereichen tätig sind, über die Gefahren und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen möglichst frühzeitig unterrichtet sind. Der Arbeitgeber hat denjenigen Beschäftigten, die nicht ausreichend

über die Gefahren unterrichtet sind, den Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen zu versagen.

Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist (Absatz 2).

Der Arbeitgeber hat nach § 9 Abs. 3 ArbSchG Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen.

7 Rechte der Beschäftigten und Arbeitsschutzausschuss

§ 17 ArbSchG regelt wichtige Anhörungs- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten. Demnach sind die Beschäftigten berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen (Vorschlagsrecht – Absatz 1). Das Vorschlagsrecht der Beschäftigten besteht für alle Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, auch über den eigenen Arbeitsplatz hinaus; eine bestimmte Form für die Ausübung des Vorschlagsrechts besteht nicht.

Absatz 2 gibt unter bestimmten Voraussetzungen den Beschäftigten ein außerbetriebliches Beschwerderecht, bei der zuständigen Behörde, wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten.

Dem Erfahrungsaustauch und der Beratung gemeinsamer Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung im Betrieb dient der vierteljährlich tagende Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG, der in Unternehmen mit mehr als zwanzig Beschäftigten zu bilden ist und dem u.a. zwei Betriebsratsvertreter angehören.

8 Unterweisung

§ 12 ArbSchG enthält eine Unterweisungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den

Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

IV Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Arbeitsnehmer

1 Grundpflichten des Arbeitgebers

§ 4 BetrSichV enthält die allgemeinen Verpflichtungen des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass für die jeweiligen Arbeiten die Arbeitsmittel geeignet sind, sodass bei der Benutzung die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Hierbei sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen, die wie folgt zusammengefasst werden können: Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik, Feststellung der Verwendungssicherheit, Gestattung der Verwendung der Arbeitsmittel, ggf. Betriebsanweisung für die Beschäftigten, Unterweisung der Beschäftigten, ggf. Prüfung des Arbeitsmittels durch eine befähigte Person, Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen, Kontrolle der Arbeitsmittel vor Verwendung auf offensichtliche Mängel, regelmäßige Kontrolle der Schutz- und Sicherheitseinrichtungen auf ihre Funktionsfähigkeit.

2 Anforderung an die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln, Instandhaltung und Änderung von Arbeitsmitteln

Die §§ 5, 6 und 10 BetrSichV enthalten die Anforderungen an die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln: Der Arbeitgeber hat die festgelegten Mindestvorschriften an Arbeitsmittel einzuhalten und diese in regelmäßigen Abständen zu warten.

§ 5 hebt auf die Sicherheit der Arbeitsmittel selbst im Hinblick auf ihre vorgesehene Verwendung ab. Nach Absatz 1 müssen die eingesetzten Arbeitsmittel während der gesamten Verwendungsdauer sicher sein. Die Frage, ob das Mindestmaß an Sicherheit erreicht ist, entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen der verpflichtend durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die den für sie geltenden Rechtsvorschriften entsprechen, hierzu zählen insbesondere das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) und die zugehörigen Verordnungen.

Während § 5 BetrSichV auf die Beschaffung von Arbeitsmitteln und deren Beschaffenheit abhebt, konzentriert sich § 6 auf die Verwendung der Arbeitsmittel. § 6 enthält hierbei die allgemeinen Schutzmaßnahmen mit dem klaren Hinweis, dass die Grundsätze der Ergonomie bei der Verwendung von Arbeitsmitteln einzuhalten; Fehlbeanspruchungen und Belastungen, die sich negativ auf die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten auswirken, sind zu vermeiden bzw. auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Von besonderer Bedeutung ist die Anforderung in Absatz 1, dass Beschäftigte sich oder andere bei der Verwendung von Arbeitsmitteln nicht gefährden dürfen; Beschäftigte dürfen demzufolge also nicht überfordert mit und bei der Verwendung eines Arbeitsmittels sein. Es sind neben den physischen auch die psychischen Fähigkeiten zu berücksichtigen. Satz 5 Nummer 1 bis 4 enthält grundlegende Aspekte zur Ergonomie; diese Aspekte sind bei der Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt.

§ 10 BetrSichV ergänzt die in §§ 5 und 6 genannten grundlegenden Anforderungen um den Aspekt der Instandhaltung. Instandhaltung ist hierbei als ein zentrales Element anzusehen und hat im Hinblick auf die Sicherheit von Arbeitsmittel auf die Dauer betrachtet sogar eine höhere Bedeutung als Prüfungen. Instandhaltung, bestehend aus den Elementen Inspektion, Wartung und Instandsetzung, bewirkt, dass Arbeitsmittel über ihre Verwendungsdauer im sicheren Zustand erhalten bleiben. Von ganz erheblicher Bedeutung ist, dass Instandhaltung nicht nur ausnahmsweise stattfindet, sondern regelmäßig vorgenommen wird. Jede Benutzung bzw. Verwendung ist mit Abnutzung, Verschleiß und ggf. Reparaturen verbunden. Absatz 2 verpflichtet den Arbeitgeber, dass Instandhaltungsmaßnahmen nur von fachkundigen, beauftragten und unterwiesenen Beschäftigten durchgeführt werden. Alternativ dürfen auch geeignete Auftragnehmer mit vergleichbarer Qualifikation solche Maßnahmen durchführen.

3 Unterweisung und besondere Beauftragung von Beschäftigten

§ 12 BetrSichV verpflichtet den Arbeitgeber, angemessene Informationen und gegebenenfalls Betriebsanleitungen für die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel für die Arbeitnehmer bereitzustellen; Arbeitnehmer sind außerdem durch den Arbeitgeber angemessen zu unterweisen hinsichtlich der Benutzung von Arbeitsmitteln. Die Information der Beschäftigten ist unerlässlich, damit diese angemessen zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz beitragen können. Die auf § 12 ArbSchG

zurückgehende Unterweisung soll dazu führen, dass die Beschäftigten ein Interesse für ihre Sicherheitsbelange entwickeln. Entsprechend enthält Absatz 1 Vorgaben zu Form, Inhalt und Regelmäßigkeit der Unterweisung. Absatz 3 enthält die Verpflichtung, dass spezifisch gefährliche Arbeitsmittel den hierzu beauftragten Personen vorbehalten sind. Der Arbeitgeber muss dies anhand seiner eigenen Gefährdungsbeurteilung festlegen und entsprechende Anweisungen erteilen, dies können z. B. Befahr- oder Einstiegserlaubnisse sein.

4 Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 14 BetrSichV enthält die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers, diejenigen Arbeitsmittel zu überprüfen, die nach der Montage einer Überprüfung zu unterziehen sowie Gegenstand regelmäßiger Überprüfungen durch hierzu befähigte Personen sind. Prüfungen sind eine wichtige Maßnahme zur Sicherstellung eines dauerhaften Arbeitsschutzes bei Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln. Arbeitsmittel sind vor der erstmaligen Inbetriebnahme zu prüfen, wenn deren Sicherheit von den Montagebedingungen abhängt. Sind Arbeitsmittel Schäden verursachenden Einflüssen (Witterung, Verschleiß usw.) ausgesetzt, so sind diese wiederkehrend zu prüfen. Außerdem sind Prüfungen erforderlich, wenn Arbeitsmittel geändert wurden oder von außergewöhnlichen Ereignissen betroffen waren. die Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können. Die Prüfungen sind von einer zur Prüfung befähigten Person durchzuführen.

V Kontrollen und Sanktionen

1 Kontroll- und Durchsetzungssystem

Bei der sozialen Konditionalität werden die geltenden Kontroll- und Durchsetzungssysteme im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts genutzt. Dies bedeutet, dass aufgrund der sozialen Konditionalität in den landwirtschaftlichen Betrieben keine zusätzlichen Kontrollen durchgeführt werden. Vielmehr stützt sich die soziale Konditionalität auf die ohnehin gemäß den Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts durchzuführenden Kontrollen. insbesondere

- der Arbeitsschutzbehörden und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau im Bereich des Arbeitsschutzes, soweit ihr Aufgaben im Bereich des Arbeitsschutzes nach § 21 Abs. 4 ArbSchG übertragen worden sind, und
- der Bundesagentur für Arbeit im Bereich des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Einbezogen sind darüber hinaus auch

- die für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten zuständigen Landesbehörden bei Verstößen gegen die Nachweispflichten eines Arbeitgebers und
- die Arbeitsgerichte, soweit Klageverfahren gegen die Vorschriften über vorhersehbare und transparente Arbeitsbedingungen betroffen sind.

2 Bewertung eines Verstoßes gegen die Vorschriften der sozialen Konditionalität und Verhängung einer Verwaltungssanktion

Die Regelungen zur Bewertung und Sanktionierung von Verstößen gegen die Vorschriften der sozialen Konditionalität ergeben sich vor allem aus den Artikeln 88 und 89 der Verordnung (EU) 2021/2116[4.]

Demnach unterrichten die oben genannten Einrichtungen die jeweiligen Zahlstellen über alle Verstöße der Begünstigten der im Kapitel I genannten Zahlungen gegen die Vorschriften der sozialen Konditionalität, die zu vollstreckbaren Entscheidungen geführt

haben, und sie bewerten diese Verstöße nach Schwere, Ausmaß, Dauer oder wiederholtem Auftreten und Vorsätzlichkeit.

Eine Unterrichtung der jeweiligen Zahlstelle erfolgt allerdings nur, wenn der betreffende Verstoß dem Begünstigten zurechenbar ist und seine landwirtschaftliche Tätigkeit oder seinen Betrieb oder andere von ihm verwaltete Flächen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland betrifft. Dies können zum Beispiel auch Forstflächen sein.

Aufgrund dieser Bewertung kürzt die Zahlstelle dann die Zahlungen (Verwaltungssanktion). Die Kürzung beträgt bei einem fahrlässig begangenen Verstoß in der Regel 3 Prozent der Zahlungen. Bei festgestellten, nicht vorsätzlichen Verstößen kann die Zahlstelle auf der Grundlage der Bewertung des Verstoßes und unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien den Prozentsatz auf bis zu 1 Prozent senken.

Hat der fahrlässig begangene Verstoß schwerwiegende Folgen für die Erreichung des Ziels der betreffenden Vorschrift oder stellt er eine direkte Gefährdung der öffentlichen Gesundheit dar, kann die Zahlstelle den Prozentsatz erhöhen; dieser darf aber 10 Prozent nicht überschreiten.

Wenn derselbe Verstoß innerhalb eines zusammenhängenden Zeitraums von drei Kalenderjahren weiterhin andauert oder einmal wiederholt auftritt, beträgt die prozentuale Kürzung in der Regel 10 Prozent des Gesamtbetrags der Zahlungen. Tritt derselbe Verstoß ohne stichhaltige Begründung seitens des Begünstigten weiterhin wiederholt auf, so gelten diese Fälle als vorsätzliche Verstöße.

Bei einem vorsätzlichen Verstoß beträgt die Kürzung mindestens 15 Prozent des Gesamtbetrags der Zahlungen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann auch ein Ausschluss von den Zahlungen beschlossen werden.

Von einer Verwaltungssanktion wird abgesehen bei Verstößen, die auf höhere Gewalt oder einer Anordnung einer Behörde zurückzuführen sind.

Verwaltungssanktionen bei der sozialen Konditionalität kommen zusätzlich zu den bei der Konditionalität verhängten Verwaltungssanktionen zur Anwendung.

3 Zuordnung eines Verstoßes zum Jahr der Begehung

Festgestellte Verstöße werden jeweils dem Kalenderjahr zugeordnet, in dem der Verstoß begangen wurde. Die aus dem Verstoß resultierende Verwaltungssanktion ist dann auf Basis der Zahlungen zu berechnen, die dem Betriebsinhaber im Jahr der Begehung des Verstoßes gewährt wurden. Wenn es jedoch nicht möglich ist festzustellen, in welchem Kalenderjahr der Verstoß begangen wurde, werden die Verwaltungssanktionen auf der Grundlage der Zahlungen berechnet, die in dem Kalenderjahr, in dem der Verstoß festgestellt wird, gewährt wurden oder noch zu gewähren sind.

Berücksichtigt werden allerdings nur Verstöße, die nach dem 31. Dezember 2024 begangen wurden, da die Vorschriften der sozialen Konditionalität erst ab diesem Zeitpunkt anwendbar sind.

VI Anlage

1 Vorschriften der sozialen Konditionalität

	Rechtsvorschrift	Anzuwendende Bestimmungen
1.	Nachweisgesetz	§ 2 Absatz 1, § 3 in Verbindung mit § 2 Absatz 1
2.	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	§ 11 Absatz 1 sowie Absatz 2
3.	Arbeitsschutzgesetz	§§ 3 bis 6, 9 und 10 sowie 12 und 17
4.	Arbeitssicherheitsgesetz	§§ 2, 5 und 11
5.	Betriebssicherheitsverordnung	§§ 4 bis 6 sowie 10, 12 und 14
6.	Teilzeit- und Befristungsgesetz	§ 12 Absatz 3 und § 15 Absatz 3
7.	Bürgerliches Gesetzbuch	§ 622 Absatz 3
8.	Berufsbildungsgesetz	§§ 11, 20
9.	Gewerbeordnung	§ 111

VII Glossar

1 Begriffsbestimmungen

Betrieb: Die Gesamtheit der für landwirtschaftliche Tätigkeiten genutzten und vom Landwirt verwalteten Einheiten, die sich im Gebiet des Mitgliedstaates befinden.

Begünstigter: Empfänger von Zahlungen der EU-Agrarförderung

Höhere Gewalt: als „höhere Gewalt“ können insbesondere folgende Fälle bzw. Umstände anerkannt werden:

- eine schwere Naturkatastrophe oder ein schweres Wetterereignis, die bzw. das den Betrieb erheblich in Mitleidenschaft zieht
- die unfallbedingte Zerstörung von Stallgebäuden des Betriebs
- eine Tierseuche, der Ausbruch einer Pflanzenkrankheit oder das Auftreten eines Pflanzenschädlings, die bzw. der den gesamten Tier- bzw. Pflanzenbestand des Begünstigten oder einen Teil davon betrifft
- die Enteignung des gesamten Betriebes oder eines wesentlichen Teils davon, soweit diese Enteignung am Tag der Einreichung des Antrags nicht vorherzusehen war
- der Tod des Begünstigten
- länger andauernde Berufsunfähigkeit des Begünstigten.

Landwirtschaftliche Fläche: Der Begriff landwirtschaftliche Fläche umfasst Ackerland, Dauerkulturen und Dauergrünland, und das auch, wenn diese auf der betreffenden Fläche ein Agroforstsystem bilden.

Landwirtschaftliche Tätigkeit: Der Begriff landwirtschaftliche Tätigkeit, umfasst

1. die Erzeugung, einschließlich Tätigkeiten wie Anbau, auch mittels Paludikultur oder in einem Agroforstsystem, Ernten, Melken, Zucht oder Aufzucht von Tieren oder Haltung von Tieren für landwirtschaftliche Zwecke, von in Anhang I des

Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union aufgeführten landwirtschaftlichen Erzeugnissen, ausgenommen Fischereierzeugnisse,

2. den Betrieb von Niederwald mit Kurzumtrieb,
3. nach Maßgabe des § 3 Absätze 2 bis 6 der GAP-Direktzahlungen-Verordnung die Erhaltung einer landwirtschaftlichen Fläche, die während des gesamten Jahres nicht für eine landwirtschaftliche Tätigkeit im Sinne der Nummer 1 oder 2 genutzt wird, in einem Zustand, der sie ohne über die Anwendung von in der Landwirtschaft üblichen Methoden und Maschinen hinausgehende Vorbereitungsmaßnahmen für die Beweidung oder den Anbau geeignet macht.

Vollstreckbare Entscheidung:

- unanfechtbare Anordnung,
- unanfechtbare Bußgeldentscheidung oder
- rechtskräftige Gerichtsentscheidung

2 Relevante Rechtsvorschriften

Die nachfolgenden Rechtsvorschriften gelten in ihrer jeweils aktuellen Fassung.

---

1 Verordnung (EU) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 2. Dezember 2021 mit Vorschriften für die Unterstützung der von den Mitgliedstaaten im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik zu erstellenden und durch den Europäischen Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL) und den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) zu finanzierenden Strategiepläne (GAP-Strategiepläne) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1305/2013 sowie der Verordnung (EU) Nr. 1307/2013 .

2 Gesetz zur Durchführung der im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik geltenden Konditionalität (GAP-Konditionalitäten-Gesetz – GAPKondG).

3 Verordnung zur Durchführung der im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik geltenden Konditionalität – GAPKondV).

4 Verordnung (EU) 2021/2116 des EuropäishenParlaments und des Rates vom 2. Dezember 2021 über die Finanzierung, Verwaltung und Überwachung der Gemeinsamen Agrarpolitik und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1306/2013

Aktueller Pflanzenbauhinweis

Sortenempfehlung Körnerfuttererbsen, Sommerackerbohnen und Lupine 2025

Datum	17.01.2025
Bearbeiter	Frederik Vielhauer
Kontakt	+49 151 41423886, f.vielhauer@iakleipzig.de

1 Körnerfuttererbsen

Fruchtfolge	Anbaupause 6 Jahre
Düngung	P/K-Bedarf hoch (20 kg P/ha, 100 kg K/ha)
	Bor zu Blühbeginn
TKG	150 - 450 g
KF	75 - 95 % **unbedingt prüfen !**
Saatstärke	60 - 80 K/qm
Saattiefe	4 - 5 cm
Saat	Drillsaat/Einzelkornsaat

Essenziell für einen hohen Ertrag ist bei Leguminosen generell die Mikronährstoffdüngung. Körnerfuttererbsen brauchen in der Schossphase 75 g/ha Bor, 200 g/ha Mangan, und 5 g/ha Molybdän. Besonders unter trockenen Bedingungen sind Bor und Mangan schlecht verfügbar. Die Düngung sollte in der Schossphase bei einer Wuchshöhe von ca. 30 cm erfolgen. Stickstoffdüngung ist unter Umständen erlaubt. Die TLLLR gibt für großkörnige Leguminosen einen Bedarf von 30 kg N/ha an. Da N_{min} noch abgezogen werden muss, bleibt meist nichts übrig. Bei niedrigen N_{min}-Werten empfiehlt sich der Einsatz von 1-2 dt/ha NPK 15/15/15. Der Dünger sollte zur Saat eingearbeitet oder bei mittlerweile durchaus üblicher Einzelkornsaat als Unterfußdüngung gegeben werden. Somit wird der Bedarf in der ersten Entwicklungsphase gedeckt, bis die Pflanzen Knöllchenbakterien bilden und von diesen zehren können.

Saatstärke K/qm				
	V-Standort		**Löß-Standort**	
	trocken	**Wasser**	**trocken**	**Wasser**
Frühsaat	70	70-80	60	70
Spätsaat	80	75-85	70	80
Bei Mischungen: Mischungsverhältnis 70 - 80 % ertragreiche Sorte + 20 - 30 % „Stützfrucht“				

Anbauempfehlung 2025				
	Löß-Standorte		V-Standorte	
	Wasser	Trocken	Wasser	Trocken
Hauptsorten	Astronaute	Astronaute	Astronaute	Astronaute
	Kameleon		Symbios	
Stützsorte	Salamanca	Salamanca	Respect	Respect
Probe	Iconic	Iconic	Iconic	Iconik

Sortencharakteristik Körnerfuttererbsen Stand November 2024												
Sorte	Zulassung Jahr	TKG	Kornertrag	Rp-Ertrag	Korn-farbe	Blüte	Reife	Pflanzen-länge-	Standfestig-keit	Bestandshöhe zur Ernte	Resistenz gegen	
											Brennflecken	Rost
Astronaute	2013	6	9	9	gelb	4	3	6	2	mittel	mittel	mittel
Iconic	2022	6	9	9	gelb	5	4	6	3	mittel - hoch	mittel	mittel
Kameleon	2019	6	9	9	gelb	4	4	6	3	niedrig - mittel	mittel	mittel
Respect	2007	6	7	7	gelb	4	4	7	1	hoch	gut	gut
Salamanca	2009	6	6	7	gelb	4	4	7	2	hoch	mittel	mittel
Symbios	2021	6	9	9	gelb	4	4	6	3	mittel	mittel	mittel

2 Sommerackerbohnen

Für 2024 stehen leider noch keine LSV zur Verfügung. Trotzdem sind mit **Trumpet, Stella und Caprice ertragsstabile** Sorten am Markt. Ackerbohnen sollten nur bei gesicherter Wasserversorgung angebaut werden. Wie bei allen Körnerleguminosen wirkt sich hier vor allem Trockenheit während der Blüte ertragslimitierend aus. Für die Nährstoffversorgung gelten die oben gennanten Aussagen.

Fruchtfolge	Anbaupause 4 Jahre
Düngung	P/K-Bedarf hoch (30 kg P/ha, 100 kg K/ha)
	Bor zu Blühbeginn
TKG	350-600 g/kg
KF	85 - 95 % **unbedingt prüfen !**
Saatstärke	60 - 80 K/qm
Saattiefe	6 - 8 cm
Saat	Einzelkornsaat 30 - 45 cm, Drillsaat

Empfehlung Ackerbohne 2025				
	Löß		**Verwitterung**	
	Wasser	**Trocken**	**Wasser**	**Trocken**
Anbau	Trumpet	Trumpet	Trumpet	Trumpet
	Stella	Stella	Stella	Stella
	Caprice		Caprice	

Sortencharakteristik Sommer- Ackerbohnen Stand Dezember 2024										
Sorte	**Art**	**Ertrag**	**TKG**	**Rp-Gehalt**	**Reife**	**Standfestigkeit**	**Reifeverzögerung Stroh**	**Resistenz gegen**		
								Brennflecken	**Botrytis**	**Rost**
Caprice	tanninhaltig	**6**	6	8	5	gut		5	5	4
Trumpet	tanninhaltig	7	5	4	5	gut	mittel	k.A.	k.A.	k.A.
Stella	tanninhaltig	**8**	6	5	5	4		5	5	4

3 Lupine

Hier liegen die letzten verwertbaren LSV in 2022. Trotzdem lassen sich nach Recherche in Sachsen und Sachsen-Anhalt hier die Sorten **Frida und Celina** empfehlen. Beide Sorten sind Verzweigungstypen, was insbesondere gegen Spätverunkrautung vorteilhaft ist, und Anthraknose-tolerant. Zudem zeichnet sich Celina durch einen geringen Alkaloidgehalt aus, welcher diese Sorte für die menschliche Ernährung interessant macht. Wer also nicht für den eigenen Futtertopf produziert, sollte Celina den Vorzug geben.

Standortansprüche			
Art	**bevorzugter Standort**	**pH-Wert**	**Klimaansprüche**
Blaue Lupine	Sand - sandiger Lehm	5 - 6,5	kälteunempfindlich
Weiße Lupine	sandiger - schluffiger Lehm	**5,6** - 6,5	**trocken/warm**

Fruchtfolge	Anbaupause 8 Jahre
Düngung	P/K Bedarf hoch (15 kg P/ha, 60 kg K/ha)
	Bor zu Blühbeginn
TKG	300 - 450 g
KF	75 - 95 % **unbedingt prüfen !**
Saatstärke	100 - 120 k/qm
Saattiefe	2 - 3 cm
Saat	Drillsaat

Trotz sorgfältiger Bearbeitung können inhaltliche Fehler nicht ausgeschlossen werden. Für den Inhalt dieser Information wird aus diesem Grund jegliche Haftung ausgeschlossen.

Jetzt bewerben!
www.kulinarische-sterne.sachsen-anhalt.de

Wettbewerb „Kulinarisches Sachsen-Anhalt 2025“

Wettbewerb

Bereits zum 9. Mal findet der Wettbewerb „Kulinarisches Sachsen-Anhalt“ statt und prämiert qualitativ hochwertige und regionale Spezialitäten. Der öffentlichkeitswirksame Wettbewerb zeigt die Vielfalt und Qualität der heimischen Lebensmittel auf, stärkt die Identifikation der Menschen mit der Land- und Ernährungswirtschaft und unterstützt die Erzeuger bei ihren Marketingmaßnahmen. Die Sieger des jährlich stattfindenden Wettbewerbs werden mit einem „Kulinarischen Stern“ ausgezeichnet.

Wer kann teilnehmen?

Teilnahmeberechtigt sind alle Lebensmittel herstellenden Unternehmen der Land- und Ernährungswirtschaft – egal ob Kleinstunternehmen, Handwerksbetrieb, Direktvermarkter, Wirtschaftsunternehmen oder Agrargenossenschaft. Liegt der Sitz außerhalb Sachsen-Anhalts, muss sich der Produktionsschwerpunkt für das beworbene Produkt in Sachsen-Anhalt befinden.

Welche Produkte können teilnehmen?

Zugelassen sind Lebensmittel aus mindestens der ersten Verarbeitungsstufe, die ganzjährig in gleichbleibender Qualität zur Verfügung stehen. Ein Hersteller kann bis zu drei Produkte einreichen.

Wettbewerbsablauf

Der Bewerbungszeitraum läuft vom 13. Januar bis 14. Februar 2025.

Danach werden alle teilnehmenden Produkte in einer Jurysitzung von einer unabhängigen Fachjury beurteilt.

Diese setzt sich aus Experten der Bereiche Sensorik, Marketing, Gastronomie und Technologie sowie einem Sommelier zusammen. Neben der sensorischen Qualität bewertet die Jury auch Aspekte der Vermarktung, wie z.B. Geschichte, Idee oder Verpackung. Je Kategorie wird max. ein Produkt ausgezeichnet.

Wie erfolgt die Produktauszeichnung?

Die Prämierung der „Kulinarischen Sterne 2025“ soll im Rahmen einer festlichen Galaveranstaltung Mitte Juni 2025 erfolgen. Ergänzend werden die Sieger in einer großen PR-Kampagne und in Radio-Spots beworben.

Wie kann ich mich bewerben?

Füllen Sie einfach das Teilnahmeformular online unter www.kulinarische-sterne.sachsen-anhalt.de aus.

Warum sich eine Teilnahme am Wettbewerb „Kulinarisches Sachsen-Anhalt“ lohnt?

- hohe Medienpräsenz in Print- und Onlinemedien sowie Social-Media
- Radio-Themenwoche mit Vorstellung der Siegerprodukte in Spots
- Fachbewertung von unabhängiger Expertenjury
- gesteigerte Wahrnehmung im Handel
- Präsentation auf Veranstaltungen
- hochwertige Werbematerialien
- „Kulinarische Sterne“ sind sichtbare Aushängeschilder des Landes
- Sie unterstützen mit Ihrer Teilnahme die Ernährungsbranche des Landes Sachsen-Anhalt!

Der Wettbewerb wird von der Agrarmarketinggesellschaft Sachsen-Anhalt mbH durchgeführt und durch das Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten unterstützt.