

Berichte über die Ausschusssitzungen der Deutschen Gesellschaft für Agrarrecht anlässlich des 80. Agrarrechtsseminars vom 22.-25.9.2025 in Goslar

Der Bericht über die gemeinsame Sitzung der Ausschüsse für Agrarwirtschaftsrecht und für Agrarförder- und Marktorganisationsrecht sowie über die Festexkursion findet sich in AUR 2025, 462 ff.

Ausschuss für Arbeits- und Sozialrecht

Sandra Glitza (*)

Im Rahmen der Herbsttagung der Deutschen Gesellschaft für Agrarrecht (DGAR) in Goslar trat am 22.9.2025 der Ausschuss für Arbeits- und Sozialrecht zusammen. Die Sitzung wurde in diesem Jahr als offenes Forum durchgeführt. Die Leitung hatte die Verfasserin inne, die die zahlreich erschienenen Gäste und die beiden Referierenden begrüßte.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen zwei Fachvorträge, die sich mit hochaktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen von erheblicher Bedeutung für die landwirtschaftliche Praxis befassten.

Den ersten Vortrag hielt Rechtsanwältin Stefanie Greve, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin der Kanzlei Geiersberger und Glas in Rostock. Thema war die Einführung der sozialen Konditionalität im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP). Greve stellte zunächst die europarechtlichen Grundlagen dar. Die soziale Konditionalität beruht auf der Verordnung (EU) 2021/2115. Die dort in Anhang IV genannten Vorgaben wurden inzwischen vollständig in nationales Recht umgesetzt.

Inhaltlich erfassen die Regelungen zwei zentrale Bereiche: zum einen arbeitsrechtliche Anforderungen im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen, zum anderen Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Im Bereich der Beschäftigung betreffen die Neuregelungen insbesondere die Pflicht zur schriftlichen Fixierung wesentlicher Vertragsbedingungen, die Dokumentation von Vertragsänderungen, Regelungen zur Probezeit sowie die Verpflichtung zur Durchführung von Fortbildungen. Diese Anforderungen wurden durch Änderungen unter anderem im Nachweisgesetz, in der Gewerbeordnung sowie im Teilzeit- und Befristungsgesetz umgesetzt.

Der zweite Schwerpunkt betrifft den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Beschäftigten. Arbeitgeber sind verpflichtet, Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, verantwortliche Personen zu benennen, Arbeitsmittel auf ihre Eignung zu überprüfen und gefährli-

che Arbeitsmittel nur befugten Arbeitnehmern zuzuordnen. Ergänzt werden diese Pflichten durch Anforderungen an Ergonomie, Unterweisung und Information der Beschäftigten. Die Umsetzung erfolgte insbesondere über das Arbeitsschutzgesetz und die Betriebssicherheitsverordnung.

Auf nationaler Ebene bildet das GAP-Konditionalitäten-Gesetz (GAPKondG) die rechtliche Grundlage. Danach ist der landwirtschaftliche Betrieb nach den Vorschriften der sozialen Konditionalität zu führen. Die konkret anzuwendenden Rechtsvorschriften werden in der GAP-Konditionalitäten-Verordnung (GAPKondV) benannt. Deren Anlage 7 enthält einen umfassenden Katalog einschlägiger arbeits- und arbeitsschutzrechtlicher Normen, darunter Regelungen aus dem Nachweisgesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dem Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz, der Betriebssicherheitsverordnung, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Berufsbildungsgesetz sowie der Gewerbeordnung.

Besondere Aufmerksamkeit widmete Greve dem Hinweis, dass die Arbeitszeiterfassung zwar nicht ausdrücklich in Anlage 7 aufgenommen wurde, sich jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (1) eine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus unionsrechtskonformer Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes ergibt.

Von erheblicher praktischer Relevanz sind die Ausführungen zur Bedeutung von Verstößen für die Gewährung von Direktzahlungen. Verstöße gegen die soziale Konditionalität sind von den zuständigen Behörden an die Zahlstellen zu melden, sofern eine unanfechtbare behördliche Anordnung, eine bestandskräftige Bußgeldentscheidung oder eine rechtskräftige Gerichtsentscheidung vorliegt. In bestimmten Fällen sind auch Arbeitsgerichte zur Übermittlung von Urteilen verpflichtet, etwa bei Verstößen gegen Regelungen zur Probezeit, zur Arbeit auf Abruf oder zu Pflichtfortbildungen. Als Sanktion sieht das Rechtssystem grundsätzlich eine Kürzung der Direktzahlungen um drei Prozent vor, wobei Regelungen zur Erhöhung, Reduzierung und Kumulation von Kürzungen Anwendung finden.

Der Vortrag stieß auf großes Interesse und führte zu einer lebhaften Diskussion, insbesondere zu Fragen der Arbeitszeit und deren praktischer Umsetzung in landwirtschaftlichen Betrieben.

Im zweiten Vortrag befasste sich Justiziar Dirk Ender, Bereichsleiter Leistung der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) in Kassel, mit der Anerkennung des Parkinson-Syndroms als Berufskrankheit. Ausgangspunkt seiner Ausführungen waren die gesetzlichen Grundlagen des SGB VII. Danach sind Berufskrankheiten solche Erkrankungen, die durch berufliche Tätigkeit verursacht und in der Berufskrankheitenliste aufgeführt sind. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Anerkennung als sogenannte „Wie-Berufskrankheit“, wenn neue medizinische Erkenntnisse dies rechtfertigen.

Ender stellte die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse vor, insbesondere die Empfehlung des Ärztlichen Sachverständigenbeirats vom 5.9.2023. Danach ist nachgewiesen, dass eine langjährige und häufige Exposition gegenüber Pestiziden das Risiko für ein Parkinson-Syndrom signifikant erhöht. Auf dieser Grundlage ist eine Anerkennung als Wie-Berufskrankheit für Versicherungsfälle ab diesem Zeitpunkt möglich.

Für eine Anerkennung müssen sowohl medizinische als auch arbeitstechnische Voraussetzungen erfüllt sein. Medizinisch muss ein

*) Ausschussvorsitzende, Rechtsanwältin und Leiterin des Sozialreferats des Landesbauernverbandes Niedersachsen e. V.

1) BAG, Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21.

2) Die SVLFG stellt aktuelle Informationen über ihre Homepage bereit.

primäres Parkinson-Syndrom vorliegen, das nicht Folge anderer Erkrankungen ist. Arbeitstechnisch ist erforderlich, dass mindestens 100 Anwendungstage mit Pestiziden derselben Funktionsgruppe – Herbizide, Fungizide oder Insektizide – nachgewiesen werden. Maßgeblich ist dabei jeder Tag mit eigenständiger Anwendung oder entsprechender Vor- und Nachbereitung, unabhängig von der Dauer. Für frühere Zeiträume ist zudem eine sogenannte Trendkorrektur zu berücksichtigen, die einen jährlichen Risikoabfall von 1,4 Prozent zwischen 1960 und 2005 annimmt.

Abschließend gab Ender einen Überblick über den aktuellen Bearbeitungsstand. Bis zum 10.9.2025 waren insgesamt 8.692 Meldungen eingegangen. Davon befanden sich noch rund 2.250 Verfahren in Bearbeitung, während mehr als 6.200 Fälle ohne Leistungsgewährung abgeschlossen wurden. In 152 Fällen wurde das Parkinson-Syndrom bereits als Berufskrankheit anerkannt; perspektivisch wird mit etwa 1.050 weiteren Anerkennungen gerechnet. Die durchschnittlichen Leistungsausgaben belaufen sich auf rund 29.000 Euro pro anerkanntem Fall und Jahr. (2)

Die Sitzung des Ausschusses machte deutlich, dass sowohl die soziale Konditionalität im Agrarrecht als auch die Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts erhebliche praktische und finanzielle Auswirkungen für landwirtschaftliche Betriebe haben. Es bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen die Erhöhung der Leistungsausgaben durch die Berufskrankheit Parkinson auf die Beiträge zur Berufsgenossenschaft haben werden.

*) Dr. rer. silv. Justus Eberl, Ass. jur., ist Professor für Forstpolitik und Umweltrecht am Fachbereich Forst der Fachhochschule Erfurt.

1) Die Bekanntgabe erfolgte im Rahmen der Sitzung des Rechtsausschusses des Deutschen Forstwirtschaftsrates am 20.11.2025 in Kassel durch die Referatsleiterin für nationale Forstpolitik (Ref. 513).