

Deutscher HOPFEN

Verband Deutscher Hopfenpflanzer e.V.

► Wichtige Informationen zur Beschäftigung von Aushilfskräften

Weil in der Praxis arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Bestimmungen immer wieder verwechselt bzw. falsch zugeordnet werden, sollen, bevor auf die wichtigsten Punkte bei der Sozialversicherungspflicht hingewiesen wird, nochmals die aktuellen Änderungen beschrieben werden.

Alle Bürger der EU-Mitgliedsstaaten haben aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit die Möglichkeit beispielsweise in Deutschland als Saisonarbeitskraft arbeiten zu können und benötigen hier im Gegensatz zu Nicht-EU-Bürgern keine gesonderte Arbeitserlaubnis. Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland,

Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern.

Mit allen kurzfristigen Beschäftigten muss ein separater und **befristeter Arbeitsvertrag vor Arbeitsbeginn** abgeschlossen werden, um bei eventuellen Kontrollen die Beschäftigungsgrundlagen für jede Person und jeden Arbeitseinsatz dokumentieren zu können. Das bedeutet, dass das Enddatum der Beschäftigung bereits vor Arbeitsbeginn im Arbeitsvertrag eingetragen werden muss.

Zusätzlich zu den Arbeitsverträgen können 4-seitige Fragebögen zur Feststellung der Versicherungsfreiheit / der Versicherungspflicht in den Sprachen Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch,

WICHTIGE
INFOS

Slowakisch, Tschechisch, Ungarisch, Kroatisch und Slowenisch über unsere Geschäftsstelle im Haus des Hopfens bezogen werden oder im Internet heruntergeladen werden. Um bei der Sozialversicherungsprüfung keine Probleme zu bekommen, empfiehlt sich der Druck der Fragebögen auf ein Blatt Papier. Die Anforderungen der Prüfer unterscheiden sich jedoch sehr stark voneinander, sodass beispielsweise Prüfer der DRV-Bund oftmals auch zusammengetackerte Einzelblätter als ausreichend erachten. Im Mitgliederbereich finden Sie die Fragebögen bereits in einem optimierten Layout, damit Sie die Fragebögen auch auf eine DIN A4 Seite drucken können. Alternativ können Mitglieder des Hopfenpflanzerverbandes die Bögen in DIN A3 über die Geschäftsstelle beziehen.

Gleiches gilt im Übrigen auch für Deutsche und in Deutschland lebende ausländische Saisonarbeitskräfte. In jedem Fall muss für diesen Personenkreis auch ein sogenannter Personalbogen ausgefüllt und mit den Lohnunterlagen aufbewahrt werden. Mit diesem Personalbogen wird für den genannten Personenkreis, ähnlich wie beim vierseitigen Fragebogen für ausländische Saisonkräfte, der **Sozialversicherungsstatus inländischer Aushilfskräfte** erfasst.

Bei den Beschäftigungen ist besonders auf die Einhaltung des jeweils gültigen Mindestlohns und der Aufzeichnungspflicht der Arbeitsstunden zu achten.

Falls den Arbeitnehmern Kosten für Unterkunft und Verpflegung berechnet werden, empfiehlt es sich außerdem den Mindestlohn voll auszuzahlen und die Kosten für Unterkunft und Verpflegung separat in Rechnung zu stellen.

Prüfen Sie besonders sorgfältig, ob Ihre Saisonarbeitskräfte die Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung erfüllen! Falls dies nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden kann, müssen diese Arbeitnehmer bei der zuständigen Krankenkasse gemeldet und Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden!

Wir haben bereits mehrfach auf die Rechtslage für Aushilfskräfte aus den EU-Mitgliedsstaaten aufmerksam gemacht.

Da deutsches und ausländisches Sozialversicherungsrecht erheblich voneinander abweichen und es nur in Deutschland sozialversicherungsfreie Beschäftigungen gibt, wird im 1. Teil des folgenden Beitrages ausschließlich deutsches Recht zugrunde gelegt.

1. Die Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht

Die deutsche Sozialversicherung unterscheidet nicht zwischen deutschen oder ausländischen Beschäftigten.

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer beitragspflichtig beim zuständigen Sozialversicherungsträger. Der Arbeitgeber ist jeweils Beitragsschuldner gegenüber der zuständigen Krankenkasse.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein fester Personenkreis in Deutschland **von der Sozialversicherungspflicht befreit. Kurzfristige Beschäftigungen sind ein Beispiel für eine potentiell sozialversicherungsfreie Beschäftigung.**

Welchen Status die Arbeitnehmer besitzen müssen, sodass die Beschäftigung nicht als „berufsmäßig“ einzustufen ist, können Sie in einer Tabelle der Minijob-Zentrale überprüfen.

Minijobs. Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

minijob zentrale

Download „2023_01_23_ Entscheidung Berufsmäßigkeit“ (Broschüre: Minijob – Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

https://www.minijobzentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder/gewerblich/Entscheidung_Berufsmaessigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Für bestimmte Personen sollte man weitere Dokumente als Beleg für den Status des Arbeitnehmers einfordern. Diese Dokumente werden insbesondere bei Sozialversicherungsprüfungen relevant.

Beispiel:

- **Landwirt: Flächennachweis durch KRUS oder Katasterauszug**
- **Selbständige/-r: Steuerbescheid, Gewerbeschein**
- **Schüler/Studenten: Schulbestätigung, Immatrikulationsbescheinigung**

- **Rentner: Kopie Rentenausweis, Rentenbescheid**
- **Hausfrau/-mann: Kopie Heiratsurkunde, Angaben über Bestreitung des Lebensunterhalts**

Bei Arbeitnehmern, die eine Aushilfstätigkeit während ihres bezahlten Jahresurlaubs ausüben, sind nur maximal **4 Wochen** im Jahr sozialversicherungsfrei. **Ab der 5. Woche besteht für diese Aushilfskräfte Versicherungspflicht**, wenn nicht ausdrücklich ein längerer bezahlter Urlaub oder z.B. Überstundenausgleich vom **Arbeitgeber bestätigt** ist.

Neues von der Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale

Das Servicecenter der Minijob-Zentrale hat folgende

Telefon-Nr.: 0355 2902-70799

Wie bereits mehrfach berichtet, sind **alle kurzfristigen – auch sozialversicherungsfreien** – Beschäftigungen **meldepflichtig** bei der Minijob-Zentrale.

Auch wenn keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind, müssen für **alle** Beschäftigungsverhältnisse, unabhängig von zeitlicher Dauer und Arbeitsverdienst, **Umlagebeiträge** nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz an die **Minijob-Zentrale** entrichtet werden.

Beiträge für Minijobs ab 01.01.2024

	538-Euro-Minijob	Kurzfristige Beschäftigung
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	Keine Abgabe
Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung	15 %	Keine Abgabe
Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,6 %	Keine Abgabe
Umlage für Aufwendungen bei Krankheit (U1); zu zahlen ab 4 Wochen Beschäftigungsdauer	1,1 %	1,1 %
Umlage für Aufwendungen bei Mutterschaft (U2)	0,24 %	0,24 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Steuer	2 % Pauschalsteuer oder individuell nach der Lohnsteuerklasse des Minijobbers	5 % Pauschalsteuer in der Landwirtschaft – § 40a EstG (3) oder individuell nach der Lohnsteuerklasse des Minijobbers
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung (UV)	individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger	individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger

Zusätzliche Hinweise:

Grundsätzlich muss die Feststellung der Sozialversicherungspflicht / der Sozialversicherungsfreiheit über eine entsprechende **vierseitige Bestätigung (4-seitiger Fragebogen)**

nachgewiesen werden. Kann diese Bestätigung bei einer Kontrolle nicht vorgelegt werden, wird davon ausgegangen, dass grundsätzlich Sozialversicherungsbeiträge für die betreffende Arbeitskraft abzuführen sind.

Wie viel diese Personen verdienen, spielt für die Sozialversicherungsfreiheit keine Rolle. Für die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 5 % gemäß § 40a EstG darf der durchschnittliche Arbeitslohn 19 Euro pro Stunde nicht übersteigen.

Wird die **Grenze von 3 Monaten** (= 90 Kalendertage) **oder 70 Arbeitstagen** innerhalb eines Kalenderjahres überschritten, müssen rückwirkend für den gesamten Beschäftigungszeitraum Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, **sobald die Überschreitung absehbar** war.

Vorsicht: Die ausländischen Saisonarbeitskräfte genießen entweder **Freizügigkeit** oder können eine **Arbeitserlaubnis für maximal 6 Monate im Jahr erhalten**. Wenn die Zeitgrenzen jedoch überschritten werden, sind für die Aushilfskräfte immer Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung zu bezahlen. Achten Sie also unbedingt darauf, die Zeitgrenzen der sozialversicherungsfreien Beschäftigung einzuhalten. Dabei werden **alle kurzfristigen Beschäftigungen in Deutschland im Kalenderjahr** zusammengezählt.

Seit dem Jahr 2022 bekommen Sie bei der Anmeldung der Saisonarbeitskräfte bei der Minijob-Zentrale eine Rückmeldung, ob die Saisonarbeitskraft bereits eine Vorbeschäftigung in Deutschland in diesem Jahr hatte oder nicht. Eine genaue Anzahl der bisher geleisteten Arbeitstage erhalten Sie aus Datenschutzgründen jedoch nicht. Sollten Sie von der Minijob-Zentrale eine Rückmeldung bekommen, dass bereits eine Vorbeschäftigung des Saisonarbeiters in diesem Kalenderjahr vorliegt, sollten Sie diesen Vorbeschäftigungszeitraum noch

einmal bei dem zutreffenden Saisonarbeiter erfragen. Sollten Sie Zweifel an den Aussagen der Saisonarbeitskraft haben, so empfiehlt es sich die Saisonarbeitskraft gegebenenfalls sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen.

Ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber bei der Anmeldung von kurzfristig Beschäftigten außerdem angeben, wie diese krankenversichert sind.

Wichtig zu wissen: Der Nachweis über den Krankenversicherungsschutz ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Ein Nachweis kann beispielsweise eine Bescheinigung der gesetzlichen Krankenkasse oder des privaten Krankenversicherungsunternehmens der Arbeitnehmer, aber auch eine Kopie der Versicherungskarte sein. Empfehlenswert ist jedoch in jedem Fall der Abschluss einer privaten Krankenversicherung (Stichwort: Erntehelferversicherung), um im Krankheitsfall abgesichert zu sein. Durch den Abschluss einer deutschen Erntehelferversicherung geht man sicher, dass die Behandlungskosten im Krankheitsfall bezahlt werden und deutsche Ansprechpartner vorhanden sind.

Hilfestellung zur Beurteilung der Beschäftigung (kurzfristig oder nicht):
Download „2023_01_23_Prüfschema kurzfristiger Minijob“



https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder/gewerblich/Pruefschema_kurzfristiger_Minijob.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Beispielberechnung Sozialversicherung

Bei einem Stundenlohn von 12,41 € brutto hat sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Sozialversicherungsabgaben in Höhe von jeweils ca. 19,6 % zu leisten. Diese Tatsache führt zu folgendem Sachverhalt.

Falls daneben freie Unterkunft und Verpflegung vereinbart werden, müssen die entsprechenden Sachbezugswerte 2024 zum vereinbarten Lohn addiert und der weiteren Berechnung zugrunde gelegt werden.

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten müssen der zuständigen Krankenkasse gemeldet werden. Nähere Informationen dazu erhalten Sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse Ihrer Wahl.

Stundenlohn brutto 12,41 €	AN-Anteil	AG-Anteil	Gesamtabgaben aus AN und AG
Krankenversicherung	7,3 % 0,91 €	7,3 % 0,91 €	14,6 % 1,81 €
Rentenversicherung	9,3 % 1,15 €	9,3 % 1,15 €	18,6 % 2,31 €
Arbeitslosenversicherung	1,3 % 0,16 €	1,3 % 0,16 €	2,6 % 0,32 €
Pflegeversicherung	1,7 % 0,21 €	1,7 % 0,21 €	3,4 % 0,42 €
Gesamt	19,6% 2,43 €	19,6% 2,43 €	39,2% 4,86 €

Nettolohn	9,98 €
Gesamtaufwendungen AG für Lohn und Sozialversicherungsbeiträge	14,84 €

(Anhaltswerte ohne Gewähr)

Alle Daten auf einen Blick Übersicht der Sozialversicherungsbeiträge 2024

Arbeitnehmer	Abzuführen an die Einzugsstellen der Krankenkassen			Arbeitgeber
	Gesamtsozialversicherungsbeitrag			
	Krankenversicherung (Allgemeiner Beitragssatz)			
7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)	7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)	14,60 % (Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 1,6 %)	7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)	7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)
	Rentenversicherung			
9,30 %	9,30 %	18,60 %	9,30 %	9,30 %
	Arbeitslosenversicherung			
1,30 %	1,30 %	2,60 %	1,30 %	1,30 %
	Pflegeversicherung			
außer Sachsen 1,70 % nur Sachsen 2,20 % (+ evtl. Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,60 %)	1,70 % 2,20 %	3,40 %	1,70 % 1,20 %	1,70 % außer Sachsen 1,20 % nur Sachsen
	Der Beitrag wird ab dem zweiten Kind um 0,25 Prozent pro Kind gesenkt. Die Entlastung wird auf maximal 1,0 Prozent begrenzt. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat.			
	www.lohn-info.de			
	Insolvenzgeldumlage Trägt der Arbeitgeber allein.			0,06 %
	U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall An dieser Versicherung nehmen alle Firmen teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Trägt der Arbeitgeber allein.			Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.
	U2 – Mutterschaftsaufwendungen Unabhängig von der Betriebsgröße nehmen an der U2 grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Trägt der Arbeitgeber allein.			Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.
	Abzuführen an die Berufsgenossenschaft Gesetzliche Unfallversicherung Trägt der Arbeitgeber allein.			Beiträge abhängig von Gefahrklassen, die für den Betrieb gelten.

Quelle: <https://www.lohn-info.de/sozialversicherungsbeitraege2024.html>



Sachbezugswerte 2024



<https://www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/sachbezugswerte/werte-2024/>

2. Sozialversicherungspflicht von EU-Saisonarbeitnehmern im Heimatland

Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedsstaaten, die während ihres **bezahlten Jahresurlaubs** als Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft beschäftigt sind, sind **im Heimatland sozialversicherungspflichtig**. Um die Sozialversicherungsbeiträge in das Heimatland abführen zu können, sollten die Saisonarbeiter die sogenannte A1-Bescheinigung als Nachweis mitbringen.

Damit gilt für **den genannten Personenkreis (Arbeitnehmer und Landwirte)** das sogenannte **Wohnsitzprinzip**, das heißt, auch bei Beschäftigungen im europäischen Ausland bleibt die heimische Sozialversicherung zuständig.

Bei allen Nichterwerbstätigen (Hausfrauen, Rentner, Schüler und Studenten) sowie selbständigen Gewerbetreibenden, deren Erwerbstätigkeit in der Heimat nicht der landwirtschaftlichen Aushilfstätigkeit in Deutschland ähnelt, gilt das sogenannte **Arbeitsplatzprinzip**, das heißt, wenn diese Personen in Deutschland arbeiten, ist auch wie bisher die deutsche Sozialversicherung zuständig.

Liegt die Bescheinigung A1 nicht vor, sollte der ausländische Saisonarbeitnehmer bei seinem deutschen Arbeitgeber den zweisprachigen Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit einreichen. Mit diesem Fragebogen ist unter Umständen eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung möglich.

Weitere Informationen und aktuelle Hinweise finden Sie auf der Internetseite der Minijob-Zentrale – einfach den QR-Code mit Ihrer Handy-Kamera scannen.



Alle Angaben in diesem Text sind ohne Gewähr und sollten auf den Seiten der SVLFG, der Minijob-Zentrale und der Deutschen Rentenversicherung selbstständig kontrolliert werden.

Text: Gabriel Krieglmeier

► Der Mindestlohn in der Landwirtschaft

Ab 01.01.2024 muss sich aus jedem Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von 12,41 € brutto ergeben. Bestehende Arbeitsverträge müssen diesem Lohnniveau angepasst werden.

Akkordlöhne sind weiterhin zulässig, der Arbeitgeber muss jedoch garantieren, dass jeder Arbeitnehmer wenigstens den Mindestlohn erhält. Für Kontrollzwecke müssen dafür Aufzeichnungen der Stückzahlen und der dafür benötigten Arbeitszeiten gemacht werden. Bei Jugendlichen ist der Akkordlohn nicht zulässig.

Ebenso müssen für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (ohne Pausen) sowie die geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert werden, und zwar innerhalb einer Frist von sieben Tagen.

Bei der Beschäftigungsdauer muss wie bisher das Arbeitszeitgesetz beachtet werden. Hier sind täglich 8 Stunden Arbeit, höchstens jedoch 10 Stunden erlaubt, bei Sonntagsarbeit ist ein freier Tag als Ausgleich innerhalb von zwei Wochen Pflicht.

Im Durchschnitt darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten!

Beispiel:

Arbeitszeit Woche 1: 60 Stunden (6 Werktage à 10 Stunden)

Arbeitszeit Woche 2: 60 Stunden (6 Werktage à 10 Stunden)

⇒ Man hat eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 60 Stunden > 48 Stunden

⇒ Berechnung der notwendigen Arbeitstage, um durchschnittlich 48 Stunden pro Woche zu erreichen:
Gesamtzeit von 120 Arbeitsstunden geteilt durch 8 Stunden je Werktag = 15 Arbeitstage

⇒ Man müsste darauf achten, dass das Arbeitsverhältnis bei einer Gesamtarbeitszeit von 120 Arbeitsstunden 15 Arbeitstage beinhaltet

Der Mindestlohn ist spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu bezahlen. Das bedeutet, dass etwa im April geleistete Arbeit spätestens Ende Mai zu entlohnen ist. Damit sind auch bei einer kurzfristigen Beschäftigung mehrere Lohnabrechnungen erforderlich, wenn diese in mehr

als zwei verschiedenen Kalendermonaten ausgeübt wird. Das heißt in der Praxis, Saisonarbeitskräfte am Einsatzende auszuzahlen, funktioniert nur noch bei Einsätzen unter zwei aufeinanderfolgenden Monaten.

Für Verwirrung sorgen auch die Fragen, ob und eventuell wie die Kosten für die Unterbringung und Verpflegung von Saisonarbeitskräften verrechnet werden können.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass der Mindestlohn als reines Arbeitsentgelt gilt, und hier weder Verpflegung noch Unterbringung enthalten sein dürfen. Wer vom Lohn die Kosten dafür ansetzen und bei der Auszahlung in Abzug bringen will, muss darauf achten, dass diese Unterbringungs- und Verpflegungskosten die Sachbezugswerte nicht übersteigen dürfen.

Empfehlenswert ist hierbei einen gesonderten Vertrag über Kost und Logie außerhalb des Arbeitsvertrages zu vereinbaren!

Außerdem dürfen die Pfändungsfreigrenzen nicht unterschritten werden. Um hier Probleme von vornherein zu vermeiden, empfiehlt es sich den Mindestlohn voll auszubezahlen und die Kosten für Unterkunft und Verpflegung separat in Rechnung zu stellen.


Mit Einführung des Mindestlohns wurden bundesweit zusätzlich über 1.600 neue Stellen bei den Hauptzollämtern geschaffen. Diese zusätzlichen Prüfer in den Abteilungen Finanzkontrolle Schwarzarbeit sollen durch vermehrte Vor-Ort-Kontrollen die Umsetzung des Mindestlohngesetzes überwachen. Weil hier neben den Prüfungen durch die Rentenversicherung weitere Kontrollen durch die Hauptzollämter zu erwarten sind, müssen alle notwendigen Unterlagen (befristeter Arbeitsvertrag, 4-seitiger Fragebogen zum Sozialversicherungsnachweis + Nachweise für die verschiedenen Personenstatus) bei Arbeitsbeginn vollständig ausgefüllt und unterschrieben vorliegen. Darüber hinaus muss für jeden Arbeitnehmer die geforderte Dokumentation der täglichen Arbeitszeit zeitnah geführt und mit den Lohnunterlagen aufbewahrt werden.

Nähere Infos finden Sie auf zoll.de

Alle Angaben ohne Gewähr.

Text: Gabriel Krieglmeier

► Wichtige Hinweise zum Arbeitszeitgesetz



In landwirtschaftlichen Sonderkulturbetrieben kommt es besonders auch v.a. während der Erntesaison immer wieder zu Arbeitsspitzen, die eine Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes enorm erschweren oder unmöglich machen. Für diese Arbeitsspitzen können nicht kurzzeitig vermehrt Arbeitskräfte eingestellt wer-

den, sie müssen von den vorhandenen Arbeitskräften bewältigt werden. Im Folgenden lesen Sie die wichtigsten Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes, die es unbedingt zu beachten gilt, und welche Ausnahmeregelungen gelten.



1. Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit:

Nach §3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer von Montag bis Samstag 8 Stunden nicht überschreiten.

Nach §3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz kann die Arbeitszeit genehmigungsfrei von 8 auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit und der Ausgleich hiervon sind durch den Arbeitgeber zu dokumentieren. Die Nachweise sind 2 Jahre aufzubewahren.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertage bleiben grundsätzlich beschäftigungsfrei. Für die Landwirtschaft gilt eine Ausnahme, wenn die Arbeiten zum Beispiel wegen drohendem Verderb von Naturerzeugnissen nicht nur an Werktagen vorgenommen werden können. Für eine Beschäftigung an einem Sonntag muss innerhalb von 2 Wochen ein Ausgleichstag gewährt werden (d.h. der Arbeitsvertrag ist um diese zusätzlichen Tage entsprechend zu verlängern, vor Beschäftigungsbeginn oder am Ende.

Für eine Feiertagsbeschäftigung ist der zusätzliche freie Tag innerhalb von 8 Wochen zu gewähren.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

3. Regelung für Notfälle: §14 Abs. 1

Ein nicht planbares / berechenbares Ereignis kann als Notfall betrachtet werden. Von der Regelarbeitszeit darf in Notfällen, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten, abgewichen werden, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Notfallsituationen sind zu dokumentieren (z. B. Schadenfall, Wetteraufzeichnungen).

4. Genehmigungen von Ausnahmen nach §15

Betriebe, die mit einer bis zu 10-stündigen täglichen Arbeitszeit oder 60 Wochenstunden nicht auskommen, können über das Gewerbeaufsichtsamt eine Ausnahmegenehmigung beantragen. Welche Voraussetzungen gegeben sein müssen und wie das Antragsverfahren aussieht, soll nachfolgend kurz vorgestellt werden.

Im Rahmen dieser Ausnahmegenehmigung kann eine maximale tägliche Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden beantragt werden. Ein Ausgleich der Arbeitszeitverlängerung ist innerhalb von 6 Kalendermonaten zu schaffen.

Bedingungen zur Erteilung einer Ausnahmegenehmigung:

- Jeder Betrieb kann nur für sich und einen begrenzten Zeitraum einen individuellen Antrag stellen, der mit betriebspezifischen Gegebenheiten begründet werden muss.
- Die gesundheitliche Eignung der Arbeitnehmer ist vor Beginn der verlängerten Arbeitszeit feststellen zu lassen. Zumindest muss eine arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten werden. Dies wird üblicherweise durch einen Betriebsarzt in Zusammenarbeit mit einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (der Berufsgenossenschaft) durchgeführt.
- Durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit ist darüber hinaus eine Gefährdungsbeurteilung vorzulegen (z. B. Gefährdung wegen Überanstrengung, Ermüdung etc.).

Der formlose Antrag ist an das Gewerbeaufsichtsamt – z. B. für Bayern bei der Regierung von Oberfranken in Coburg – zu stellen: **Gewerbeaufsichtsamt Coburg, Oberer Bürglaß 34, 96450 Coburg**

Im Antrag sind folgende Angaben zu machen:

- Name und Anschrift des Antragstellers, mit Kontaktperson
- Angaben zum Unternehmen
- Tätigkeiten, für die eine Ausnahmegenehmigung beantragt wird
- Zeitraum, für den die Ausnahmegenehmigung beantragt wird
- Begründung für die Ausnahmegenehmigung
- Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer
- Wie hoch soll die tägliche Arbeitszeit sein
- Wie ist die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit geregelt (Ruhepausen, Ruhezeit, freie Tage)
- Wie soll der Ausgleich der verlängerten Arbeitszeit erfolgen
- Stellungnahme des Betriebsarztes zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Kosten für eine Ausnahmegenehmigung sind abhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und der beantragten Zeitdauer und werden dem Antragsteller vom Gewerbeaufsichtsamt in Rechnung gestellt.

Text: Gabriel Kriegelmeier (Alle Angaben ohne Gewähr)