

## ► Wichtige Informationen zur Beschäftigung von Aushilfskräften

WICHTIGE  
INFOS

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.

Bei den Staaten, die 2004 der EU beigetreten sind (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Ungarn, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Slowenien) gilt bereits die uneingeschränkte Freizügigkeit in Deutschland seit Mai 2011.

Seit 1. Januar 2014 gilt die uneingeschränkte Freizügigkeit auch für Rumänen und Bulgaren.

Eine eingeschränkte Freizügigkeit (max. Beschäftigungszeit 6 Monate im Jahr ausschließlich in der Landwirtschaft) gilt seit Juli 2013 auch für Kroaten.

- Saisonbeschäftigung für Arbeitskräfte aus diesen Ländern ist ohne Arbeitsgenehmigung und Visum möglich.
- Antrags- und Genehmigungsverfahren durch die Arbeitsverwaltung entfällt.

Mit allen Beschäftigten muss ein separater und **befristeter Arbeitsvertrag bei Arbeitsbeginn** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossen werden, um bei evtl. Kontrollen die Beschäftigungsgrundlagen für jede Person und jeden Arbeitseinsatz dokumentieren zu können.

Entsprechende Formulare (deutsch/polnisch, deutsch/rumänisch und deutsch/slowenisch) können über unsere Geschäftsstelle im Haus des Hopfens bezogen werden.

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.

Auf die wesentlichen Punkte, die nach Einführung des Mindestlohngesetzes zum 1. Januar 2015 zu beachten sind, haben wir bereits mehrfach hingewiesen.

Dabei sind besonders auch die geänderten Aufzeichnungspflichten bei der Beschäftigungsdauer jedes einzelnen Arbeitnehmers zu beachten.

Falls den Arbeitnehmern Kosten für Unterkunft und Verpflegung berechnet werden, empfiehlt es sich künftig, diese, nicht wie bisher vom Bruttolohn abzuziehen, sondern den Mindestlohn voll auszuzahlen und die Kosten für Unterkunft und Verpflegung separat in Rechnung zu stellen.

Auch nach Einführung des Mindestlohngesetzes bleibt es bei den bekannten Regularien im Rahmen der Sozialversicherung!

**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 neuen 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**.

Dies trifft zu bei

- allen Aushilfskräften, die **nicht** arbeitslos sind (auch nicht im Ausland) und innerhalb eines Jahres maximal 3 Monate beschäftigt werden (**kurzfristige Beschäftigung**).

Folgende Saisonarbeitskräfte in einer **kurzfristigen Beschäftigung** sind **sozialversicherungsfrei**:

- **Arbeitnehmer** in festem Beschäftigungsverhältnis, die während ihres **bezahlten Jahresurlaubs** als Aushilfskraft im landwirtschaftlichen Betrieb arbeiten
- **Hausfrauen, Rentner, Schüler, Studenten, Selbständige**

## Neues von der Bundesknappschaft (Minijob-Zentrale)

Das Servicecenter der Minijob-Zentrale hat folgende Telefon-Nr.: **01801/200504**

Wie bereits mehrfach berichtet, sind **alle kurzfristigen – auch sozialversicherungsfreie** – Beschäftigungen seit 1.4.2003 **meldepflichtig** bei der **Bundesknappschaft in 45115 Essen** (Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungen).

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

Seit 1. Januar 2006 gilt dabei folgende Neuregelung:

Der Beitragssatz für die Erstattung der Aufwendungen bei Krankheit (**Umlage U 1**) **beträgt in 2019: 0,9 %**, muss jedoch erst ab einer Beschäftigungsdauer von 4 Wochen entrichtet werden. Die **Umlage U 2** ist in jedem Fall abzuführen auch bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen und beträgt **0,24 %** vom Bruttolohn. Für 2018 betragen die Abgaben **zur Insolvenzgeld-Umlage 0,06 %** (ist ebenfalls für jeden Beschäftigten abzuführen).

Grundsätzlich muss die **Beschäftigung im Heimatland** über eine entsprechende **vierseitige Bestätigung** nachgewiesen werden. Kann diese Bestätigung bei einer Kontrolle nicht vorgelegt werden, wird davon ausgegangen, dass dann grundsätzlich Sozialversicherungsbeiträge für die betreffende Arbeitskraft abzuführen sind.

Wie viel diese Personen verdienen, spielt für die Sozialversicherungsfreiheit keine Rolle.

Wird die **Grenze von 3 Monaten oder 90 Kalendertagen** 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 erhalten eine **Arbeitserlaubnis für maximal 6 Monate im Jahr**. Wenn aber ein Beschäftigungszeitraum von 3 Monaten überschritten wird, sind für die Aushilfskräfte immer Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Krankenversicherung zu bezahlen. Achten Sie also unbedingt darauf, die Aushilfskräfte **nicht länger als maximal 3 Monate im Jahr** zu beschäftigen. Dabei werden **alle kurzfristigen Beschäftigungen in Deutschland im Kalenderjahr** zusammengezählt.

Nach Auskunft der Rentenversicherungsträger gilt die angesprochene **Drei-Monatsgrenze** für die Befreiung zur Sozialversicherung **nur bei Hausfrauen, Rentnern, Schülern, Studenten und Selbständigen** mit einem entsprechenden Nachweis (**4-seitiger Fragebogen**).

**Für den oben genannten Personenkreis sollte man sich nicht nur auf die geforderten Stempel verlassen, sondern**

## Übersicht Fallbeispiele

### Meldung bei Bundesknappschaft, aber keine Sozialversicherungsbeiträge

- Arbeitnehmer darf nicht **arbeitslos** gemeldet sein
- Beschäftigungsdauer **der kurzfristigen Beschäftigung weniger als 3 Monate (90 Kalendertage)**
- Beschäftigung während des bezahlten Jahresurlaubs

### Meldung bei Krankenkasse und Sozialversicherungspflicht

- **alle Arbeitslosen und Asylbewerber**
- Bestätigung über Versicherungsfreiheit liegt nicht vor
- ausländische Arbeitnehmer bei **unbezahltem Urlaub** oder Freistellung vom Betrieb ohne Lohnfortzahlung
- Beschäftigungsdauer **übersteigt 3 Monate im Jahr**
- befristeter Arbeitsvertrag liegt nicht vor

### Meldung bei Bundesknappschaft und Sozialversicherungspflicht

- geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijob bis 450,- €/Monat)

**konkrete Nachweise von seinen Aushilfskräften verlangen, die diese Angaben zusätzlich belegen!**

**Zum Beispiel:**

- **Landwirt: Flächennachweis durch KRUS oder Kataster**
- **Selbständige/-r: Steuerbescheid, Gewerbeschein**
- **Schüler/Studenten: Schulbestätigung, Immatrikulationsbescheinigung**
- **Rentner: Kopie Rentenausweis, Rentenbescheid**
- **Hausfrau/-mann: Kopie Heiratsurkunde/Stammbuch, Angaben über Bestreitung des Lebensunterhalts (evtl. Steuerbescheid)**

**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.

Ebenfalls zu beachten ist, dass seit 1.4.2003 (Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungen) grundsätzlich **alle sozialversicherungsfreien und geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnisse** unabhängig von zeitlicher Dauer und Arbeitsverdienst **meldepflichtig** bei der Bundesknappschaft sind.

Das bedeutet, dass **jeder Betriebsleiter alle seine kurzfristig beschäftigten Aushilfskräfte bei der Bundesknappschaft anmelden** muss.

**Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** müssen der zuständigen Krankenkasse gemeldet werden. Nähere Informationen dazu erhalten Sie von der Bundesknappschaft.

## Beispielsberechnung Sozialversicherung

### Alle Daten auf einen Blick

Beitragsätze*		Erstattungssätze	
Krankenversicherung			
KV allgemein	14,6 %	Krankheit	
Rentenversicherung			
RV	18,6 %	U 1 Alternative I	50 %
		U 1 Alternative II	60 %
Arbeitslosen-		U 1 Alternative III	70 %
versicherung ALV	2,5 %	U 1 Alternative IV	80 %
Pflegeversicherung PV	3,05 %	U 1 Bundesknappschaft	80 %
Pflegeversicherung		Mutterschaft U 2	100 %
(kinderlose)	3,3 %		
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	<b>Sachbezugswerte</b>	
<b>Umlagesätze*</b>		Freie Verpflegung	
Krankheit		Monat	251,00 €
U 1 Alternative I	1,1 %	Tag	8,37 €
U 1 Alternative II	1,6 %		
U 1 Alternative III	2,0 %	Freie Unterkunft**	
U 1 Alternative IV	3,1 %	Monat/beheizt	103,95 €
Mutterschaft U 2	0,46 %	Tag	3,46 €
<u>nur Bundesknappschaft</u>			
U 1	0,9 %	(z. B. Unterkunft, belegt	
U 2	0,24 %	mit 2 Personen)	
Insolvenzgeldumlage	0,06 %		

\* Die Beitrags- und Umlagesätze können je nach Krankenkasse und Bundesland variieren! Die aktuellen Beitragssätze erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse.

Einschließlich Zusatzbeitrag in Höhe von 0,9%, der vom Arbeitnehmer allein zu tragen ist.

\*\* Abhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Zimmer.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung können An- und Abmeldung dieser Arbeitskräfte zusammen am Schluss der Beschäftigung vorgenommen werden, wenn die Beschäftigungsdauer einen Zeitraum von max. 4 Wochen nicht übersteigt. Bei mehr als 4 Wochen Beschäftigung sind An- und Abmeldung getrennt vorzunehmen.

Entsprechende Meldebögen können bei der Bundesknappschaft nur noch online bearbeitet werden (**s. [www.minijobzentrale.de](http://www.minijobzentrale.de) im Bereich Sozialversicherung im Internet oder [www.itsg.de](http://www.itsg.de) (svnet comfort; Aktuelles vom svnet – Downloads).**)

Seit der Gesetzesänderung gilt somit **ausnahmslos** für alle Beschäftigten die **Meldepflicht!** Diese Meldung sagt aber noch nichts aus über eine evtl. Sozialversicherungspflicht. Der oben genannte Personenkreis ist zwar meldepflichtig, aber wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, **nicht** sozialversicherungspflichtig.

Sowohl **Meldepflicht als auch Sozialversicherungspflicht** werden bei folgenden Beschäftigungsverhältnissen ausgelöst:

- Grundsätzlich bei allen (deutschen oder ausländischen) Arbeitslosen.
- Bei Asylbewerbern.
- Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 3 Monaten im Jahr (mehrmalige Einsätze des gleichen Arbeitnehmers im Jahr – auch bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengezählt).

Stundenlohn ab 01.01.2019: 9,19 € brutto

Falls daneben freie Unterkunft und Verpflegung vereinbart werden, müssen die entsprechenden Sachbezugswerte (siehe Tabelle „Alle Daten auf einen Blick“) zum vereinbarten Lohn addiert und der weiteren Berechnung zugrunde gelegt werden.

14 Arbeitstage á 8 Stunden = 112 h **Lohn: 1.029,28 € brutto**

		Gesamt	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
Krankenversicherung:	14,6 %	150,28 €	75,14 €	75,14 €
Pflegeversicherung:	3,3 %	33,96 €	16,98 €	16,98 €
Arbeitslosenversicherung:	2,5 %	25,74 €	12,87 €	12,87 €
Rentenversicherung:	18,6 %	191,44 €	95,72 €	95,72 €
		<b>401,42 €</b>	<b>200,71 €</b>	<b>200,71 €</b>
Lohnsteuer (pauschal 5 %)*				51,46 €
Solidaritäts-Zuschlag (5,5 %)				2,83 €
Kirchensteuer (7 %)				3,60 €
				<b>57,89 €*</b>

An den Arbeitnehmer auszahlender Betrag: **828,57 €**

An die Krankenkasse abzuführen: **401,42 €**  
(Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil)

An das Finanzamt abzuführen: \*) **57,89 €**  
Stundenlohn netto für Arbeitnehmer: **7,40 €**

Kostenbelastung je Arbeitsstunde für den Betrieb: **11,50 €**

\* Bei kurzer Beschäftigungsdauer und entsprechend niedrigem Brutto-lohn kann durch das Führen einer Lohnsteuerkarte der an das Finanzamt abzuführende Steueranteil niedriger ausfallen wie bei der pauschalen Besteuerung. Grundlage für die Lohn- und Kirchensteuerberechnung auf der Lohnsteuerkarte sind die amtlichen Steuertarife bzw. -tabellen. Außerdem werden in den Fällen die Steuerbeträge dem Arbeitnehmer abgezogen und vom Arbeitgeber ans Finanzamt abgeführt.

- Arbeitnehmer, die über ihren bezahlten Jahresurlaub hinaus (unbezahlter Urlaub, Freistellung ohne Lohnfortzahlung) in Deutschland einer Saisonbeschäftigung nachgehen.
- Eine vierseitige Bestätigung über die Tätigkeit im Heimatland kann nicht vorgelegt werden.
- Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt nicht vor.

Wer Saisonkräfte aus diesem Personenkreis beschäftigt, sollte sich **vorher unbedingt mit der Krankenkasse oder unserer Geschäftsstelle im Haus des Hopfens in Verbindung setzen** und die genaue Verfahrensweise absprechen.

Die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge entnehmen Sie bitte dem Berechnungsbeispiel. Die Beträge sind je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bezahlen. Schuldner der Beträge gegenüber der Krankenkasse ist grundsätzlich der Arbeitgeber.

Selbst wenn keine Sozialversicherungspflicht besteht, gilt bei der Krankenversicherung die Empfehlung, dass für ausländische Saisonkräfte auf jeden Fall eine **private Krankenversicherung** abzuschließen ist.

**Wir haben bereits mehrfach auf diese Krankenversicherung hingewiesen. Die entsprechenden Meldelisten liegen im Haus des Hopfens auf.**

## 2. Sozialversicherungspflicht von EU-Saisonarbeitnehmern im Heimatland

Basierend auf der EU-Verordnung (**EU VO 1408/71**) über die soziale Sicherheit von Wanderarbeitnehmern, wurde bereits 2005 seitens der EU-Kommission festgelegt, dass **Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten**, die während ihres **bezahlten Jahresurlaubs** als Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft beschäftigt sind, **im Heimatland sozialversicherungspflichtig** sind. Ergänzend dazu hat die EU-Kommission Anfang Mai 2010 das gleiche für im Heimatland **selbständig tätige Landwirte** während ihrer Saisonbeschäftigung in Deutschland bestimmt, d.h. auch diese Gruppe von Saisonarbeitnehmern ist **nach dem Sozialversicherungsrecht im Herkunftsland** zu versichern (EG VO 883/2004).

Damit gilt für **alle Erwerbstätigen (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.

Weil es aber in den betroffenen EU-Mitgliedsstaaten im Gegensatz zu Deutschland, während eines Beschäftigungszeitraumes unter 90 Kalendertagen im Jahr **keine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht** gibt, sind die Erwerbstätigen (Arbeitnehmer und Landwirte) für die gesamte Beschäftigungszeit in Deutschland weiter im Heimatland sozialversicherungspflichtig.

Damit ist die Zuordnung zum jeweiligen Rechtssystem klar geregelt. In jedem Fall sollten auch künftig bei jeder Beschäftigung **die 4-seitigen Fragebögen vollständig ausgefüllt und entsprechend abgestempelt mitgebracht** und zu den Lohnunterlagen genommen werden.

Weitere Informationen und aktuelle Hinweise finden Sie auf unseren Internetseiten **www.deutscher-hopfen.de** oder **www.hallertauerhopfen.de** unter der Rubrik Aktuelles/ Saisonarbeitskräfte.

Text: Werner Brunner

## ► Der Mindestlohn in der Landwirtschaft

Ab Januar 2019 muss sich aus jedem Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von 9,19 € 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.

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. 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.

Außerdem darf dadurch die sogenannte Pfändungsfreigrenze von 1.140,- € Nettolohn im Monat für ledige, nicht unter-


haltungspflichtige Personen 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) 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.

Text: Werner Brunner

## ► 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 werden, 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 (z.B. durch eine Bestätigung des Arbeitnehmers, dass seine Regelarbeitszeit im Haupterwerb nur 40 Wochenstunden beträgt). 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 wg. 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: Werner Brunner**