

► Wichtige Informationen zur Beschäftigung von Aushilfskräften



Weil in der Praxis arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Bestimmungen teils verwechselt werden, werden im Folgenden sowohl die Grundlagen nochmal ausführlich erklärt, als auch die Änderungen des Jahres 2026 erläutert.

Alle Bürger der EU-Mitgliedsstaaten haben aufgrund der Arbeitnehmerfreiheit die Möglichkeit beispielsweise in Deutschland als Saisonarbeitskraft arbeiten zu können und benötigen hier im Gegensatz zu Nicht-EU-Bürgern keine gesonderte Arbeitserlaubnis. Mitgliedsstaaten 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 kurzfristig Beschäftigten muss ein separater und be-

fristeter 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 in Deutsch/Polnisch, Deutsch/Rumänisch und Deutsch können 4-seitige Fragebögen zur Feststellung der Versicherungsfreiheit / der Versicherungspflicht in vielen Sprachen über unsere Geschäftsstelle im Haus des Hopfens bezogen werden oder im Internet heruntergeladen werden. Die entsprechenden Unterlagen sind optimiert für den zweiseitigen Druck bei uns im Mitgliederbereich oder im Originalzustand auf der Website der Minijobzentrale zu finden (https://www.minijob-zentrale.de/DE/service/formulare/formulare_node.html). Um Diskussionen bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung vorzubeugen, empfiehlt sich der Druck der

4-seitigen Fragebögen auf einen Papierbogen. Die Fragebögen können sowohl auf ein DIN A4 als auch auf ein DIN A3 Papier gedruckt werden, wobei aufgrund der besseren Lesbarkeit das DIN A3 Papier zu bevorzugen ist. Mitglieder des Hopfenpflanzerverbandes können die gedruckten DIN A3 Bögen im Haus des Hopfens abholen.

Festzuhalten ist außerdem, dass auch für Deutsche und in Deutschland lebende ausländische Saisonarbeitskräfte ein Sozialversicherungsbogen ausgefüllt vorliegen muss und mit den Entgeltunterlagen aufbewahrt werden muss. 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. Im Gesamtzeitraum des Arbeitsverhältnisses soll eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von **48 Stunden** eingehalten werden, wobei die Arbeitszeit vorübergehend auf 60 Arbeitsstunden pro Woche ausgedehnt werden kann, wenn diese Mehrarbeit innerhalb des Arbeitsverhältnisses wieder ausgeglichen wird.

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 potenziell sozialversicherungsfreie Beschäftigung.**

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

Minijobs.
Informationen für Arbeitgeber
und Arbeitnehmer

**minijob
zentrale**

aufgrund von
Vorbeschäftigungzeiten¹

Aktueller Status bei bzw. letzter Status vor Aufnahme der Beschäftigung	Ausübung einer (für sich betrachtet kurzfristigen) Beschäftigung				im Status der Person
	während Status	im Anschluss an „letzter Status“	zwischen „letzter Status“ und (laut Angaben des Arbeitnehmers voraussichtlich)	ja	
Erntehelfer/in (Saisonarbeitskraft) aus einem EU-Mitgliedsstaat					
Erwerbsminderungsrentner/in	x			x	möglich
Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ²	x		Studium ³ oder Fachschulausbildung ³	x	-
			Duales Studium	x	möglich
			Berufsausbildung/ (Haupt)Beschäftigung	x	-
			Arbeit-/Ausbildungssuchende/r bei AA ⁴	x	-
Freiwilliger Wehrdienst ⁵	x		Studium ³ oder Fachschulausbildung ³	x	-
			Duales Studium	x	möglich
			Berufsausbildung/ (Haupt)Beschäftigung	x	-
			Arbeit-/Ausbildungssuchende/r bei AA ⁴	x	-
Hausfrau / Hausmann Hochschulassistent/in ⁶	x			x	möglich ¹⁵
	x			x	-
	x			x	-
Incoming-Freiwilligendienst ⁷	x		Studium ³ oder Fachschulausbildung ³	x	-
			Duales Studium	x	möglich
			Berufsausbildung/ (Haupt)Beschäftigung	x	-



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

Bisher sollte man Nachweise zu den verschiedenen Personengruppen aufbewahren. Ein neues Urteil des Bayerischen Sozialgerichtes vom 24.07.2024 AZ L 16 BA 27/23 besagt jedoch, dass die Beweislast der Berufsmäßigkeit von der DRV getragen werden muss. Ein Status des Saisonarbeiters, der durch einen vollständig ausgefüllten 4-seitigen Fragebogen festgestellt wurde, muss vom Arbeitgeber nicht durch weitere Nachweise belegt werden.

In der Praxis ist es jedoch sinnvoll alle Nachweise, die den entsprechenden Status des Saisonarbeiters belegen, anzufordern und aufzubewahren. Bei den Fragebögen muss außerdem jeder Punkt vollständig ausgefüllt sein. Fehlen Kreuze, Angaben oder Unterschriften kann das zur nachträglichen Einstufung als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führen.

► 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 01.01.2026

	Minijob mit Verdienstgrenze	Kurzfristige Beschäftigung
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	Keine Abgabe
Pauschalbeitrag zur Pflegeversicherung	Keine Abgabe	Keine Abgabe
Pauschalbeitrag Arbeitgeber zur Rentenversicherung	15 %	Keine Abgabe
Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,6 %	Keine Abgabe
Umlage 1 (U1) zu zahlen ab 4 Wochen Beschäftigungsdauer	0,8 %	0,8 %
Umlage 2 (U2)	0,22 %	0,22 %
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung	individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger	individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger
Arbeitslosenversicherung	Keine Abgabe	Keine Abgabe
Insolvenzgeldumlage	0,15%	0,15 %
Steuer	2 % Pauschsteuer	§ 40a Absatz 3 für landwirtschaftliche Beschäftigte = Anwendung Pauschsteuer 5 %

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 Lohn-

steuer mit 5 % gemäß § 40a EstG darf der durchschnittliche Arbeitslohn 19 Euro pro Stunde nicht übersteigen. **Hierbei müssen auch kostenlos gestellte Unterkunft und Verpflegung in Höhe der offiziellen Sachbezugswerte berücksichtigt werden!**

Wird die **Grenze von 15 Wochen** (= 105 Kalendertagen) oder **90 Arbeitstage** innerhalb eines Kalenderjahres überschritten, müssen rückwirkend für den gesamten Beschäftigungszeitraum Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, **sobald die Überschreitung absehbar** war.

→ Lesen Sie weiter auf S. 28

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 Vorbeschäftigungszitraum 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.

https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Schaubilder/gewerblich/Pruefschema_kurzfristiger_Minijob

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 im Zweifel 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 „Prüfschema kurzfristiger Minijob“



Stundenlohn brutto (Mindestlohn 2026)	13,90 €		Arbeitnehmer-Anteil		Arbeitgeber-Anteil		Gesamtabgaben des Arbeitgebers und Arbeitnehmers	
<i>Stundenlohn brutto (Mindestlohn 2025) 12,82 €</i>								
Krankenversicherung (inkl. durchschnittlichem Zusatzbeitragssatz von 2,9 %)	8,8%	1,22 €	8,8%	1,22 €	17,5%	2,43 €		
Rentenversicherung	9,3 %	1,29 €	9,3 %	1,29 €	18,6 %	2,59 €		
Arbeitslosenversicherung	1,3 %	0,18 €	1,3 %	0,18 €	2,6 %	0,36 €		
Pflegeversicherung	1,8 %	0,25 €	1,8 %	0,25 €	3,6 %	0,50 €		
Gesamt 2026	21,2 %	2,94 €	21,2 %	2,94 €	42,3 %	5,88 €		
<i>Gesamt 2025 bei Mindestlohn von 12,82 € brutto (inklusive durchschnittlichem Zusatzbeitragssatz von 1,7 % in 2025)</i>	21,0 %	2,69 €	21,0 %	2,69 €	41,9 %	5,37 €		

Ergebnisse	2026	2025	Diff. 26-25
Nettolohn des Arbeitnehmers	10,96 €	10,13 €	0,83 €
Gesamtaufwendungen des Arbeitgebers für Lohn und die Sozialversicherungsbeiträge	16,84 €	15,51 €	1,33 €
Spanne zwischen Aufwendungen des Arbeitgebers und Nettolohn des Arbeitnehmers	5,88 €	5,37 €	0,51 €

Durch die Erhöhung des Mindestlohnes um 1,08 € im Vergleich zum Vorjahr und die veränderten Sozialversicherungsbeiträge erhält der Arbeitnehmer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 0,83 € mehr Nettolohn als im Jahr 2025. Der Arbeitgeber hingegen hat um 1,33 € mehr Gesamtaufwendungen durch die veränderten Werte im Vergleich zu 2025. Der Abstand zwischen Aufwendungen des Arbeitgebers und dem Nettolohn des Arbeitnehmers liegt bei 5,88 € im Jahr 2026. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Abstand um 0,51 € gewachsen.

Hinweis: Dies ist eine Beispielrechnung mit Anhaltswerten ohne Gewähr; bei Fragen wenden Sie sich am besten an Ihren Steuerberater. Nicht berücksichtigt sind bei dieser Berechnung Sachbezugswerte für kostenlose Unterkunft und Verpflegung sowie Lohnsteuer.

Alle Daten auf einen Blick

Übersicht der Sozialversicherungsbeiträge 2026

Abzuführen an die Einzugsstellen der Krankenkassen		
Arbeitnehmer		Arbeitgeber
7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)	Gesamtsozialversicherungsbeitrag	
	Krankenversicherung (Allgemeiner Beitragssatz)	
7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)	14,60 % (Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 2,9 %)	7,30 % (+ halber Zusatzbeitrag)
9,30 %	Rentenversicherung	9,30 %
1,30 %	Arbeitslosenversicherung	1,30 %
außer Sachsen 1,80 % nur Sachsen 2,30 % (+ evtl. Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,60 %; - evtl. Beitragsabschlag ab dem 2. Kind)	Pflegeversicherung	1,80 % außer Sachsen 1,30 % nur Sachsen
-----	1,80 % 2,30 %	1,80 % 1,30 %
-----	Der Beitrag wird ab dem zweiten Kind um 0,25 Prozent pro Kind gesenkt. Die Entlastung wird auf maximal 1 Prozent begrenzt. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat. Entlastung wirkt nur beim Arbeitnehmer.	
-----	www.lohn-info.de	
-----	Insolvenzgeldumlage Trägt der Arbeitgeber allein.	
-----	U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall An dieser Versicherung nehmen alle Firmen teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Trägt der Arbeitgeber allein.	
-----	U2 – Mutterschaftsaufwendungen Unabhängig von der Betriebsgröße nehmen an der U2 grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Trägt der Arbeitgeber allein.	
-----	Abzuführen an die Berufsgenossenschaft	
-----	Gesetzliche Unfallversicherung Trägt der Arbeitgeber allein.	
-----	0,15 %	
-----	Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.	
-----	Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.	
-----	Beiträge abhängig von Gefahrklassen, die für den Betrieb gelten.	

Sachbezugswerte 2026



https://www.vdek.com/vertragspartner/arbeitgeber/sachbezugswerte/_jcr_content/par/download_1489443387/file.res/Sachbezug_2026.pdf

Beispielberechnung Sozialversicherung

Stundenlohn ab 01.01.2026: 13,90 € brutto

Falls daneben freie Unterkunft und Verpflegung vereinbart werden, müssen die entsprechenden Sachbezugswerte 2026 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.

Quelle: <https://www.lohn-info.de/sozial-versicherungsbeitraege2026.html>



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 und der deutsche Arbeitgeber muss Beiträge an die ausländische Krankenversicherung abführen! Liegt die A1-Bescheinigung bei genannten Personengruppen nicht vor, kann es unter Umständen zu Nachforderungen ausländischer Krankenversicherungen kommen. Nachforderungen treten insbesondere nach Arbeitsunfällen auf, da hierfür in diesen Fällen eigentlich die ausländische Krankenversicherung zuständig ist und unter Umständen kontaktiert wird.

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.

Trotz der bestehenden Vorschriften kommen Saisonarbeitskräfte in der Praxis häufig ihren Verpflichtungen nicht nach und können keine A1-Bescheinigung vorlegen. In diesem Fall wird normalerweise der 4-seitige Fragebogen verwendet und die Person nach deutschem Recht eingestuft und die Beschäftigung ggf. als sozialversicherungsfrei bewertet. Die zuvor bestehenden Probleme bleiben dadurch jedoch bestehen.

<https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende>

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 01.01.2026 muss sich aus jedem Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von 13,90 € 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, vorübergehend sind bis zu 10 Stunden erlaubt.

Wird an einem Sonntag gearbeitet, muss innerhalb von zwei Wochen ein Arbeitstag als Ausgleich gewährt werden. Wird an einem Feiertag gearbeitet, muss ein Ersatzruhetag innerhalb von 8 Wochen gewährt werden. Die genannten Ersatzruhetage müssen in jedem Fall innerhalb des betreffenden Arbeitsverhältnisses gewährt werden.

Beispielrechnung zur maximalen wöchentlichen Arbeitszeit während des Arbeitsverhältnisses: Im Durchschnitt darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten!

Beispiel:

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

Arbeitszeit Woche 2: 60 Stunden (6 Werkstage 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 entlohen 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, die in nicht mehr als zwei verschiedenen Monaten stattfinden.

Bei der Auszahlung des betreffenden Lohnes sind außerdem die Vereinbarungen zu Unterkunft und Verpflegung zu berücksichtigen. Wie bereits auf einer der vorherigen Seite erwähnt, empfiehlt es sich einen gesonderten Miet- und Verpflegungsvertrag zu verwenden, wenn dafür Gebühren erhoben werden sollen.

Wichtig: Der Vorteil eines gesonderten Miet- und Verpfle- gungsvertrages besteht darin, dass dadurch die Pfändungs- freigrenzen nicht unterschritten werden können.

Mit Einführung des Mindestlohns wurden bundesweit zusätz- lich über 1.600 neue Stellen bei den Hauptzollämtern geschaf- fen. Diese zusätzlichen Prüfer in den Abteilungen Finanz- kontrolle Schwarzarbeit sollen durch vermehrte Vor-Ort-Kon- trolle 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 Arbeitsver-

trag, 4-seitiger Fragebogen zum Sozialversicherungsnachweis + Nachweise für die verschiedenen Personenstatus + Nach- weis der Krankenversicherung) bei Arbeitsbeginn vollständig ausgefüllt und ggf. unterschrieben vorliegen. Darüber hinaus muss für jeden Arbeitnehmer die geforderte Dokumentation der täglichen Arbeitszeit zeitnah geführt und mit den Lohnun- terlagen 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 be- sonders auch v.a. während der Erntesaison immer wieder zu Arbeitsspitzen, die eine Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes enorm erschweren oder fast unmöglich machen. Für diese Arbeitsspitzen können nicht kurzzeitig vermehrt Arbeitskräfte eingestellt werden, sie müssen von den vorhandenen Arbeits- kräften 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 Stun- den nicht überschreiten.

Nach §3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz kann die Arbeitszeit geneh- migungsfrei 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 über- schritten werden.

Die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit und der Aus- gleich hiervon sind durch den Arbeitgeber zu dokumentieren. Da die Einhaltung der wöchentlichen Arbeitszeit bei ausländi- schen Saisonarbeitskräften nur während der Zeit des Beschäf- tigungsverhältnisses in Deutschland sichergestellt werden kann, darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im gesamten Arbeitszeitraum 48 Stunden nicht überschreiten. 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 Ar-

beitsvertrag ist um diese zusätzlichen Tage entsprechend zu verlängern.

Für eine Feiertagsbeschäftigung ist der zusätzliche freie Tag innerhalb von 8 Wo- chen zu gewähren.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen be- schäftigungsfrei 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, abge- wichen werden, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmit- tel 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 Arbeits- zeit oder 60 Wochenstunden nicht auskommen, können über das Gewerbeaufsichtsamt eine Ausnahmegenehmigung be- antragen. Welche Voraussetzungen gegeben sein müssen und wie das Antragsverfahren aussieht, soll nachfolgend kurz vorgestellt werden.

Im Rahmen dieser Ausnahmegenehmigung kann eine maxi- male tägliche Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden beantragt wer- den. 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 Zeit- raum einen individuellen Antrag stellen, der mit betriebs- spezifischen 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**

Da diese Ausnahmegenehmigung sehr wahrscheinlich nicht ausgesprochen wird, ist diese Möglichkeit eher nicht als praxisrelevant einzustufen.

Text: Gabriel Krieglmeier (Alle Angaben ohne Gewähr)

