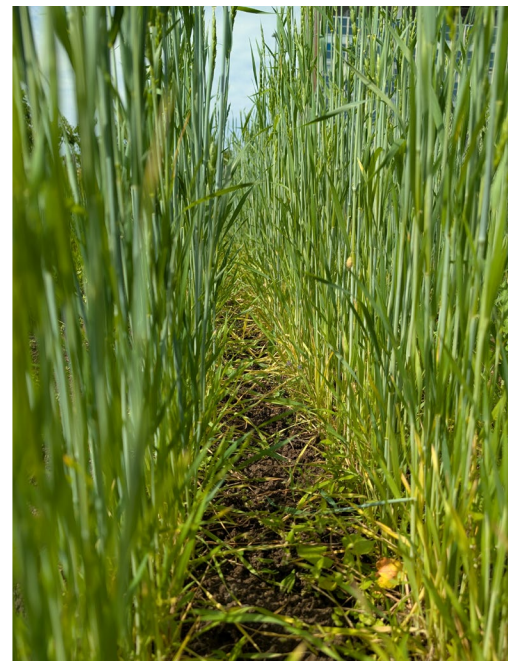




Informationsbroschüre 2026

über die einzuhaltenden Verpflichtungen
bei der sozialen Konditionalität im Jahr 2026



Informationsbroschüre

über die einzuhaltenden Verpflichtungen bei
der sozialen Konditionalität im Jahr 2026

Endfassung; Stand: 31.03.2026

Jede Führung eines Betriebs bringt eine gründliche Auseinandersetzung mit den aktuellen, jeweils geltenden Rechtsvorschriften mit sich. Diese Broschüre unterstützt dabei und informiert allgemein über die einzuhaltenden Verpflichtungen bei der sozialen Konditionalität.

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 Homepage des Hessischen Ministeriums für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat (HMLU) enthalten entsprechende Informationen.

Auch für Begünstigte bestimmter flächenbezogener Maßnahmen des ländlichen Raums sowie von Tierschutzmaßnahmen (Ausgleichszulage für benachteiligte Gebiete - AGZ, Hessische Agrarumwelt- und Landschaftspflege-Maßnahmen - HALM 2) 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 allein die zugrunde liegenden Gesetze und Verordnungen.

Inhalt

I. Einleitung	4
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	5
1. Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen	5
2. Probezeit	7
3. Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit	8
4. Pflichtfortbildungen	8
5. 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	11
6. Besondere Gefahren	12
7. Rechte der Beschäftigten und Arbeitsschutzausschuss	12
8. Unterweisung	12
IV. Vorschriften der sozialen Konditionalität im Hinblick auf Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Arbeitnehmer	13
1. Grundpflichten des Arbeitgebers	13
2. Anforderung an die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, grundlegende Schutzmaßnahmen bei der Verwendung von Arbeitsmitteln, Instandhaltung und Änderung von Arbeitsmitteln	13
3. Unterweisung und besondere Beauftragung von Beschäftigten	14
4. Prüfung von Arbeitsmitteln	14
V. Kontrollen und Sanktionen	15
1. Kontroll- und Durchsetzungssystem	15
2. Bewertung eines Verstoßes gegen die Vorschriften der sozialen Konditionalität und Verhängung einer Verwaltungssanktion	15
3. Zuordnung eines Verstoßes zum Jahr der Begehung	16
VI. Glossar	17
1. Begriffsbestimmungen	17
2. Relevante Rechtsvorschriften	18

I. Einleitung

Gemäß der Verordnung (EU) 2021/2115¹ 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 Arbeitnehmer.

Die Verpflichtungen der sozialen Konditionalität, die im Einzelnen in den folgenden Kapiteln dargestellt sind, gelten für alle Zahlungsempfängerinnen und Zahlungsempfänger, unabhängig von der Betriebsgröße. Im Rahmen der sozialen Konditionalität zu beachtende Verpflichtungen aus den Richtlinien gelten für Betriebe mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Auszubildenden in spezifischen Berufsbildern.

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 gebietspezifische Benachteiligungen (Ausgleichszulage benachteiligte Gebiete)
 - ▶ Zahlungen für gebietspezifische 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 Fachgesetze² hinaus vor allem das GAP-Konditionalitäten-Gesetz³ sowie die GAP-Konditionalitäten-Verordnung⁴ 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 5 und § 3 Absatz 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 Absatz 1 des 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 maximal sechs Monate. Während der vereinbarten Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet davon unabhängig erst Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

§ 15 Absatz 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 Absatz 3 BGB erlaubt die Vereinbarung einer Probezeit nur einmal im Arbeitsverhältnis.

Entsprechende Nachweispflichten gelten auch für Ausbildungsverträge über eine duale Berufsausbildung 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, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, 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. Auszubildende 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. Wechseln Auszubildende nach Ablauf der Probezeit aufgrund eines Umzuges zu einem anderen Aus-

bildungsbetrieb, der das bereits absolvierte erste Ausbildungsjahr voll anrechnet, für den Anschluss aber eine erneute Probezeit vereinbart, so ist diese Vereinbarung einer erneuten Probezeit bei dem neuen Arbeitgeber rechtmäßig. Wechseln also Auszubildende den Ausbilder, so kann erneut eine Probezeit vereinbart werden, auch wenn sich der Ausbildungsberuf nicht ändert. Die Anerkennung eines vorangegangenen Ausbildungsjahres bei einem anderen Ausbilder hindert also nicht, eine erneute Probezeit für das anschließende Ausbildungsverhältnis rechtswirksam zu vereinbaren.

3. Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit

Aus Artikel 9 der Richtlinie (EU) 2019/1152 zur Mindestplanbarkeit der Arbeit ergibt sich, dass in den Fällen, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer einen variablen Arbeitszeitplan hat, bei dem nicht die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst, sondern der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Arbeitsauftrags festlegt, zum einen der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer über die Zeiträume (Stunden und Tage) informiert, in denen sie bzw. er möglicherweise arbeiten muss. Auf diese Weise könnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Zeit außerhalb dieser Referenzstunden/-tage für eine andere Beschäftigung, für die Fort- und Weiterbildung oder zur Erfüllung von Betreuungspflichten nutzen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zustimmen, außerhalb der Referenzstunden und -tage zu arbeiten, können jedoch nicht dazu gezwungen werden und dürfen auch keinen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden, wenn sie ablehnen. Zum anderen kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht verlangt werden zu arbeiten, wenn der Arbeitgeber sie nicht mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf informiert, der in der schriftlichen Erklärung definiert ist. Sie können dem zustimmen, dürfen jedoch keinen negativen Konsequenzen ausgesetzt werden, wenn sie ablehnen.

Diese Regelung der Richtlinie ist im deutschen Recht in § 12 Abs. 3 TzBfG umgesetzt. Danach hat der Arbeitgeber den Abruf der Arbeit vier Tage im Voraus anzukündigen, (§ 12 Abs. 3 S. 2 TzBfG) es sei denn, ein einschlägiger Tarifvertrag sieht eine abweichende Frist vor (§ 12 Abs. 6 TzBfG).

4. Pflichtfortbildungen

Art. 13 der RL (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 Absatz 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).

5. Leiharbeiternehmer

Werden Leiharbeiternehmer zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen, hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer/der Leiharbeiternehmerin einen form- und fristgerechten Nachweis über die für sein/ihr Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen zu erteilen (§ 11 Abs. 1 S. 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 Leiharbeiternehmer/die Leiharbeiternehmerin nicht verliehen ist (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AÜG). Ebenso hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer/der Leiharbeiternehmerin die Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen form- und fristgerecht mitzuteilen (§ 11 Abs. 1 S. 1 AÜG i. V. m. § 3 NachwG i. V. m. § 2 Abs. 1 NachwG). Zudem hat der Verleiher dem Leiharbeiternehmer/der Leiharbeiternehmerin die Firma und Anschrift des Entleihers (Dritten), dem er/sie überlassen wird, in Textform (z. B. per E-Mail) mitzuteilen (§ 11 Abs. 2 S. 4 Hs. 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 für eine geeignete Organisation zu sorgen 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. Gefährdungen sind möglichst zu vermeiden und verbleibende Gefährdungen 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 Leiharbeiterin und Leiharbeiter 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 Absatz 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 die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen. Hierauf aufbauend sind vom Arbeitgeber in einem zweiten Schritt die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu bestimmen.

Der Arbeitgeber muss die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung dokumentieren (§ 6 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Erfahrungsaustausch 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 An-

weisungen 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 Arbeitnehmer

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 Ergo-

nomie bei der Verwendung von Arbeitsmitteln zu beachten sind. 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 Arbeitsmitteln 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 Einstiegsurlaubnisse 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,
- ▶ der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau im Bereich des Arbeitsschutzes, soweit sie Aufgaben im Rahmen ihres Präventionsauftrags wahrnimmt und 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 wegen Verstößen gegen die Vorschriften über die Höchstdauer der Probezeit, die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit in § 12 Absatz 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes oder die Gewährung von Pflichtfortbildungen betroffen sind.

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

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) 2021/2116⁵.

Demnach unterrichten die oben genannten Einrichtungen die jeweiligen Zahlstellen über alle Verstöße von 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 (Verwaltungsanktion). 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 Verwaltungsanktion wird abgesehen bei Verstößen, die auf höhere Gewalt oder eine Anordnung einer Behörde zurückzuführen sind.

Verwaltungsanktionen bei der sozialen Konditionalität kommen zusätzlich zu den bei der Konditionalität verhängten Verwaltungsanktionen 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 Verwaltungsanktion ist dann auf Basis der Zahlungen zu berechnen, die dem Begünstigten im Jahr der Begehung des Verstoßes gewährt wurden. Wenn es jedoch nicht möglich ist festzustellen, in welchem Kalenderjahr der Verstoß begangen wurde, werden die Verwaltungsanktionen 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. 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 Pflanzenschädling, 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 Fachrechtliche Vorschriften der sozialen Konditionalität sind:

	Rechtsvorschrift	Anzuwendende Bestimmungen
1.	Nachweisgesetz	§ 2 Absatz 1, § 3 in Verbindung mit § 2 Absatz 1
2.	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	§ 11 Absatz 1 Satz 1 sowie Absatz 2 Satz 4 Halbsatz 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

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

4 Verordnung zur Durchführung der im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik geltenden Konditionalität (GAP-Konditionalitäten-Verordnung - GAPKondV).

5 Verordnung (EU) 2021/2116 des Europäischen Parlaments 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.

Ausgabe 2026

Impressum

Herausgeber:

Hessisches Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt,
Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat

Mainzer Str. 80, 65189 Wiesbaden

www.landwirtschaft.hessen.de



HESSEN