

**Grundsätze
zur
Beurteilung der Erforderlichkeit
von Betriebs- und Haushaltshilfe**

vom 18.11.2009

§ 143e Abs. 1 Nr. 16 SGB VII

**Herausgegeben vom
Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung**

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Einleitung	6
1. Allgemeine Grundsätze für die Beurteilung, ob und in welchem Umfang BHH erforderlich ist	7
1.1 Grundvoraussetzungen für BHH	7
1.2 Veränderung durch Ausfall der Person	7
1.3 Ersatz der ausgefallenen Arbeitskraft	7
1.4 Tatsächliche Verhältnisse	7
1.5 Leistungsumfang	7
1.6 Beschränkung auf die Erledigung unaufschiebbarer Arbeiten	8
1.7 Mithilfe der ausgefallenen Person bei Arbeitsunfähigkeit	8
1.8 Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess	8
1.9 Erwerbsminderung oder Pflegebedürftigkeit der ausgefallenen Person	8
1.10 Schwangerschaft und Mutterschaft	9
1.11 Berücksichtigung von Angehörigen sowie im Haushalt lebenden Personen	9
1.12 Mithilfe des Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners	9
1.13 Mithilfeverpflichtung von im Haushalt lebenden Kindern	10
1.14 Mithilfe von Altenteilern	10
1.15 Beschäftigung von Arbeitnehmern / mitarbeitenden Familienangehörigen	10
1.16 Nebenerwerbslandwirt	11
2. Abgrenzung zwischen verschiedenen Leistungen und Einsatzbereichen	12
2.1 Einsatzbereich einer Betriebshilfe	12
2.2 Gewerbliche Nebenunternehmen	12
2.3 Hilfsunternehmen	12
2.4 Betriebsbezogene Haushaltshilfe – familienbezogene Haushaltshilfe	12
2.5 Landwirtschaftlicher bzw. gärtnerischer Haushalt	13
2.6 Betriebsbezogene Haushaltshilfe für Leistungen, die keinen Bezug zur Aufrechterhaltung des Unternehmens haben	13

2.7	Erledigung sowohl hauswirtschaftlicher als auch betrieblicher Arbeiten	14
2.8	Haushaltshilfe für Nebenerwerbslandwirte	14
3.	Strukturelle und sonstige Kriterien	15
3.1	Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse	15
3.2	Unternehmensform / Betriebsart	15
3.3	Betriebsverhältnisse	15
3.4	Bodenbewirtschaftung (Landwirtschaft) - Art und Größe der bewirtschafteten Flächen	15
3.5	Jahreszeitbedingte Tätigkeiten in der Feldwirtschaft	15
3.6	Viehbestand	16
3.7	Sonderkulturen	16
3.8	Direktvermarktung	17
3.9	Struktur des Betriebes	17
3.10	Bodenbewirtschaftung (Gartenbau) - Art und Größe der bewirtschafteten Flächen	17
3.11	Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Haushalt	18
4.	Besondere Verhältnisse, die zu einer Verlängerung der BHH bei Arbeitsunfähigkeit führen können	19
4.1	Regeleinsatzdauer bei Arbeitsunfähigkeit	19
4.2	Besondere Verhältnisse im Unternehmen, die zu einer Verlängerung führen können	19
4.3	Verlängerungszeiträume	20
4.4	Außergewöhnliche Erschwernisse	20
5.	Besonderheiten der BHH zu Lasten der landwirtschaftlichen Alterskasse bei Tod	21
5.1	Besondere Zweckbestimmung	21
5.2	Wechsel des Einsatzgrundes (Arbeitsunfähigkeit - Tod)	21
5.3	Tod eines unabhängig von der Arbeitsmarktlage erwerbsgeminderten Landwirts	21
5.4	Übernahme des Unternehmens nach dem Tod des Unternehmers	22
5.5	Wiederheirat des hinterbliebenen Ehegatten	22
5.6	Beabsichtigte Abgabe des Unternehmens nach dem Tod des Unternehmers	22

6.	Formen der Leistungserbringung und Auswahl der Ersatzkraft	23
6.1	Leistungserbringung LAK / LKK	23
6.2	Leistungserbringung LBG	23
6.3	Gestellte Ersatzkräfte	23
6.4	Bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkräfte	24
6.5	Selbst beschaffte betriebsfremde Ersatzkräfte	24
6.6	Weitere Anforderungen an die selbst beschaffte Ersatzkraft	25
6.7	Leistungsentscheidung	25
6.8	BHH - Entscheidung über die Ersatzkraftart	25
6.9	BHH - Entscheidung eigene / bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkraft	25
6.10	BHH - Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart	25
6.11	Betriebshilfe - Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart nach Qualifikation	26
6.12	Haushaltshilfe - Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart nach Qualifikation	26
6.13	BHH – Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart nach anderen Gesichtspunkten	27
7.	Bemessung des Einsatzumfanges der BHH	28
7.1	Prüfung der Stundenangaben	28
7.2	Einsatzstunden	28
7.3	Stundenobergrenze Montag bis Freitag	28
7.4	Samstage, Sonntage und Feiertage	28
8.	Antragsverfahren, Dokumentation und Einsatzüberprüfungen	29
8.1	Antrag	29
8.2	Schrittweise Bewilligung und fortlaufende Prüfung in angemessenen Zeitabständen	29
8.3	Dokumentation	29
8.4	Anlasskontrollen	30
8.5	Stichprobenkontrollen	30
8.6	Durchführung der Kontrollen	30

Anlagen	
<u>Anlage 1</u> Jahreszeitbedingte Tätigkeiten in der Feldwirtschaft	31
<u>Anlage 2</u> Wesentliche Tätigkeiten in der Viehhaltung	33
<u>Anlage 3</u> Jahreszeitbedingte Tätigkeiten Gartenbau	37
<u>Anlage 4</u> Wesentliche Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Haushalt	39
<u>Anlage 5</u> Mindestvorgaben für die Dokumentation in der technischen Anwendung	40

EINLEITUNG

Betriebs- und Haushaltshilfe (BHH) ist in der landwirtschaftlichen Sozialversicherung eine der bedeutendsten Sozialleistungen. Sie dient der Aufrechterhaltung der Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus¹. Die BHH tritt als Einkommenssichernde Leistung an die Stelle der in der nichtlandwirtschaftlichen Sozialversicherung zur Verfügung gestellten Lohnersatzleistung. Sie hat den Zweck, die Arbeitskraft der ausgefallenen Person bei allen relevanten Einsatzgründen soweit zu ersetzen, dass die Weiterführung des Betriebes bzw. die Weiterführung des Haushalts sichergestellt wird.

Der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung hat nach § 143e Abs. 1 Nr. 16 SGB VII die einheitliche Erbringung der BHH durch Grundsätze zur Beurteilung der Erforderlichkeit sicherzustellen.

BHH kommt stets nur in Betracht, wenn die Leistung zur Aufrechterhaltung des landwirtschaftlichen Unternehmens oder des Haushalts erforderlich ist. Der Voraussetzung der Erforderlichkeit kommt damit ein besonderer Stellenwert bei der Entscheidung zu, ob und in welchem Umfang ein Anspruch auf Betriebs- und Haushaltshilfe gegeben ist. Die Erforderlichkeit ist nach den jeweils geltenden Bestimmungen eine zentrale Leistungsvoraussetzung, ist aber wegen der unterschiedlichen Strukturen der landwirtschaftlichen Unternehmen gesetzlich nicht definiert.

Erforderlichkeit bedeutet, dass ohne die BHH die Aufrechterhaltung des landwirtschaftlichen Unternehmens bzw. des Haushalts in bisheriger Weise gefährdet oder sogar unmöglich ist. Die Erforderlichkeit orientiert sich an den Umständen des Einzelfalles. Grundsätzlich ist in jedem Einzelfall im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller Umstände zu prüfen, ob BHH erforderlich ist. Soweit sich Besonderheiten ergeben (z. B. aufgrund der Strukturmerkmale des landwirtschaftlichen Unternehmens oder der Familienverhältnisse), sind diese zu dokumentieren.

Zweck der Grundsätze zur Beurteilung der Erforderlichkeit von BHH ist die Schaffung vergleichbarer und einheitlicher Beurteilungskriterien durch Zusammenfassung wesentlicher Entscheidungsgrundlagen, ohne den in Einzelfällen notwendigen Beurteilungsspielraum zur Berücksichtigung nachweisbar individueller Besonderheiten einzuengen.

Die Feststellung der Erforderlichkeit umfasst neben der Prüfung, ob und ggf. in welchem (zeitlichen) Umfang BHH zu erbringen ist, auch die Entscheidung, in welcher Form die Leistung erforderlich ist.

Im Hinblick auf die Dauer der BHH ist das Merkmal der Erforderlichkeit nicht nur zu Beginn der Leistung zu prüfen, sondern es muss ständig weiterhin die Erforderlichkeit bestehen bleiben. Veränderungen hinsichtlich der Erforderlichkeit können sich auf die bewilligte Leistung auswirken.

Die verschiedenen Aspekte der Erforderlichkeit bedingen eine möglichst einheitliche Ermittlung der zu beurteilenden Umstände. Daher sehen die Grundsätze zur Beurteilung der Erforderlichkeit von BHH verbindliche Antragsformulare und Dokumentationsvorgaben vor.

¹ Im Folgenden umfasst der Begriff landwirtschaftliches Unternehmen / Haushalt auch das Unternehmen / den Haushalt des Gartenbaus

1. Allgemeine Grundsätze für die Beurteilung, ob und in welchem Umfang BHH erforderlich ist

1.1 Grundvoraussetzungen für BHH

BHH hat den Zweck, die Arbeitskraft der ausgefallenen Person so weit zu ersetzen, dass ein Einkommensverlust oder die Unmöglichkeit der Weiterführung des landwirtschaftlichen Unternehmens bzw. Haushalts verhindert wird.

Betriebshilfe kommt stets nur in Betracht, wenn die Leistung zur Aufrechterhaltung des landwirtschaftlichen Unternehmens erforderlich ist. Dies ist grundsätzlich dann der Fall, wenn durch den Ausfall einer Person die Weiterführung des landwirtschaftlichen Unternehmens in bisheriger Weise gefährdet oder unmöglich ist.

Haushaltshilfe kommt stets nur in Betracht, wenn die Leistung zur Aufrechterhaltung des Haushalts erforderlich ist. Haushaltshilfe ist daher grundsätzlich nur erforderlich, wenn durch den Ausfall der Person die Weiterführung des Haushalts in bisheriger Weise gefährdet oder unmöglich ist.

1.2 Veränderung durch Ausfall der Person

Der Ausfall der Person muss eine Veränderung der Arbeits- bzw. Haushaltssituation zur Folge haben. Ausschlaggebend ist, dass nach dem jeweiligen Einzelsachverhalt eine durch BHH zu füllende Lücke im landwirtschaftlichen Unternehmen bzw. im Haushalt zu schließen ist.

1.3 Ersatz der ausgefallenen Arbeitskraft

Bei der Beurteilung der ausgefallenen Arbeitskraft sind die Verhältnisse vor dem Ausfall der Person den Verhältnissen nach Eintritt des Versicherungsfalls gegenüberzustellen. Von entscheidender Bedeutung ist, in welchem Umfang die Person ihre Arbeitskraft vor dem Ausfall in das landwirtschaftliche Unternehmen bzw. den Haushalt eingebracht hat.

1.4 Tatsächliche Verhältnisse

Der Umfang der BHH bestimmt sich nach den individuellen tatsächlichen Verhältnissen im landwirtschaftlichen Unternehmen bzw. Haushalt.

1.5 Leistungsumfang

Die Leistung ist auf Tätigkeiten in dem Bereich und dem Umfang beschränkt, welche die ausgefallene Person bis dahin tatsächlich wahrgenommen hat. Ein das übliche Maß in vergleichbaren Unternehmen bzw. Haushalten wesentlich überschreitender Arbeitseinsatz ist dabei nicht zu berücksichtigen.

1.6 Beschränkung auf die Erledigung unaufschiebbarer Arbeiten

Der Umfang der BHH ist so zu bemessen, dass nur die unaufschiebbaren Arbeiten, deren Unterbleiben zu einem Einkommensverlust führen würde bzw. eine Weiterführung des Haushalts unmöglich machen würde, erledigt werden können.

1.7 Mithilfe der ausgefallenen Person bei Arbeitsunfähigkeit

Bei wesentlicher bzw. mehr als gelegentlicher Mithilfe der ausgefallenen Person ist zu prüfen, ob trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine Minderung der Einsatzfähigkeit der ausgefallenen Person noch gegeben ist.² Die Erforderlichkeit ist trotz ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit regelmäßig zu verneinen, wenn die erkrankte Person praktisch uneingeschränkt mitarbeitet.

1.8 Stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess

Während einer stufenweisen Wiedereingliederung gelten arbeitsunfähig erkrankte Personen grundsätzlich weiterhin als arbeitsunfähig. Je nach Umfang und Dauer des Arbeitseinsatzes kann sich aber die Tätigkeit während einer stufenweisen Wiedereingliederung auf die Dauer des Einsatzes einer Ersatzkraft auswirken.³ Die tägliche Arbeitszeit der Ersatzkraft richtet sich nach den tatsächlichen Verhältnissen und der daraus folgenden Notwendigkeit einer Hilfe zur Aufrechterhaltung des landwirtschaftlichen Unternehmens/Haushalts.

1.9 Erwerbsminderung oder Pflegebedürftigkeit der ausgefallenen Person

Ein Anspruch auf BHH bei Ausfall einer erwerbsgeminderten Person ist im Grundsatz zwar nicht ausgeschlossen, es kann sich in der Regel aber nur um stundenbegrenzte Einsätze handeln. Hier ist der ausgefallenen und zu ersetzenden Arbeitskraft besondere Bedeutung beizumessen.⁴

Für Personen, die bei Eintritt des Versicherungsfalles pflegebedürftig im Sinne des SGB XI sind, besteht keine Erforderlichkeit zur Erbringung von BHH.

Der Eintritt von Pflegebedürftigkeit nach dem SGB XI während eines bereits laufenden Einsatzes schließt eine auf Arbeitsunfähigkeit beruhende weitere BHH-Erbringung nicht aus.

2 53. FB AH am 23./24. Oktober 1996 - TOP 20 b -

3 Rdschr. GLA Nr. 158/98 vom 13.11.1998

4 51. FB AH am 25./26. Oktober 1995 - TOP 19 -

1.10 Schwangerschaft und Mutterschaft

Für den Anspruch auf BHH während der Schwangerschaft ab der sechsten Woche vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und bis zum Ablauf von acht - bzw. zwölf Wochen nach Mehrlings- oder Frühgeburten - nach der Entbindung wird lediglich auf die Voraussetzung der Erforderlichkeit abgestellt. Die Erforderlichkeit ist in solchen Fällen an den Verhältnissen im landwirtschaftlichen Unternehmen/Haushalt und dem Umfang der Mitarbeit der Frau vor Beginn der Mutterschutzfrist, von der sie entlastet werden soll, zu messen.⁵ Der Leistungsanspruch reduziert sich in dem Maße, in dem die Frau im Unternehmen/Haushalt tätig sein kann. Zur Prüfung der Erforderlichkeit von Haushaltshilfe ab dem 15. Tag nach der Entbindung ist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über den Gesundheitszustand der ausgefallenen Person notwendig.

1.11 Berücksichtigung von Angehörigen sowie im Haushalt lebenden Personen

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit sind Angehörige und ggf. im Haushalt lebende Personen zu berücksichtigen. Insofern bestimmt sich der Leistungsumfang neben anderen Kriterien auch nach den konkreten Familienverhältnissen⁶. Kann BHH ganz oder teilweise von einem Angehörigen bzw. einer im Haushalt lebenden Person übernommen werden, entfällt insoweit die Leistungspflicht des LSV-Trägers. Angehörige in diesem Sinne sind Verwandte und Verschwägerter nach §§ 1589, 1590 BGB (zu den im Haushalt lebenden Kindern vgl. Ziffer 1.13).⁷

Angehörige bzw. im Haushalt lebende Personen sind an arbeitsfreien bzw. schulfreien Tagen grundsätzlich verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten (Fähigkeiten, Lebensalter) Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Unternehmen bzw. Haushalt während des Ausfalls der Person zu übernehmen. Die Zurückstellung von privaten Interessen und die Hinnahme von Mehrarbeit und Freizeitverlust sind in diesem Zusammenhang als zumutbar anzusehen.^{8 9}

1.12 Mithilfe des Ehegatten / eingetragenen Lebenspartners¹⁰

Die Ehegatten sind einander nach § 1353 Abs. 1 Satz 2 BGB zur ehelichen Lebensgemeinschaft verpflichtet, hieraus folgt auch eine Verpflichtung zum gegenseitigen Beistand, insbesondere zur Mithilfe im gemeinsamen Haushalt. In Ausnahmesituationen folgt aus der ehelichen Beistandspflicht auch die Pflicht zur Mithilfe im Betrieb.¹¹ Bei Ausfall eines Ehegatten kann auf die Mithilfe des anderen Ehegatten verwiesen werden, soweit dieser nicht durch eigene

5 53. FB AH am 23./24. Oktober 1996 - TOP 17 -

6 FG Reha/BHH am 11./12.09.2007

7 vgl. BSG, 10.05.1990 - 12/3 RK 23/88 - Breith 1991, 286-290

8 vgl. dazu BSG, 30.03.1977 - 5 RKn 20/76 - Breith 1977, 866-868 und Rdschr. Nr. 103/89

9 Rdschr. GA Nr. 085/2005 (vgl. LSG Rheinland-Pfalz vom 17.02.2004, Az: L 3 U 305/03)

10 im Folgenden wird auf die gesonderte Bezeichnung von eingetragenen Lebenspartnern verzichtet, diese werden vom Begriff Ehegatte mit umfasst

11 Palandt-Diederichsen § 1356 BGB Rdnr. 6

Berufstätigkeit oder andere Tätigkeiten (z. B. als Pflegeperson i. S. v. § 19 SGB XI¹²) gebunden ist.

1.13 Mithilfeverpflichtung von im Haushalt lebenden Kindern

Die Verpflichtung zu einer unentgeltlichen Mitarbeit von im Haushalt lebenden Kindern gemäß § 1619 BGB sollte unter Beachtung der eigenen schulischen oder beruflichen Verpflichtungen im Einzelfall bei der Prüfung der Erforderlichkeit der Betriebs- oder Haushaltshilfe berücksichtigt werden.¹³ Dabei sind die durch § 5 Abs. 3 und Abs. 4a Jugendarbeitsschutzgesetz i. V. m. der Kinderarbeitsschutzverordnung für Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche aufgestellten Begrenzungen, die u. a. für Beschäftigungen in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten und landwirtschaftlichen Unternehmen gelten, entsprechend heranzuziehen.

1.14 Mithilfe von Altenteilern

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit ist die Mithilfe von Altenteilern entsprechend des Alters und der Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen.

1.15 Beschäftigung von Arbeitnehmern / mitarbeitenden Familienangehörigen

Die gesetzlichen Vorschriften zur BHH schließen grundsätzlich die Leistungserbringung aus, wenn in dem landwirtschaftlichen Unternehmen Arbeitnehmer oder mitarbeitende Familienangehörige ständig beschäftigt werden. Gleichwohl kann die Satzung der landwirtschaftlichen Krankenkasse sowie der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft BHH auch auf solche Unternehmen erstrecken, in denen Arbeitnehmer oder mitarbeitende Familienangehörige ständig beschäftigt werden.

Das Vorhandensein von einem oder mehreren Arbeitnehmer(n) und/oder von einem oder mehreren mitarbeitenden Familienangehörigen schließt das Vorliegen von Erforderlichkeit für alle LSV-Bereiche grundsätzlich nicht aus. Soweit der Ausfall einer Person jedoch durch eine vorhandene Arbeitskraft bzw. mehrere vorhandene Arbeitskräfte kompensiert werden kann, ist BHH insoweit nicht bzw. nur in dem Umfang der Nicht-Kompensation erforderlich.

Im Bereich der LAKen sind Ansprüche auf BHH nach §§ 10 Abs. 2, 37 und 39 ALG auf Unternehmen beschränkt, in denen keine Arbeitnehmer und mitarbeitenden Familienangehörigen ständig beschäftigt werden (Leistungsausschluss). Entsprechend der Pluralfassung des Gesetzeswortlauts ist die Beschäftigung einer Person, also eines Arbeitnehmers oder eines mitarbeitenden Familienangehörigen, unschädlich.¹⁴ Soweit in diesen Fällen BHH dem Grunde nach erforderlich ist, aber der Leistungsausschluss greift, kann keine BHH erbracht werden.

12 FG Reha/BHH am 03./04.03.2008

13 Rdschr. GA Nr. 202/98

14 LSG Niedersachsen-Bremen, 26.02.2004 - L 10 LW 13/03 - Rdschr. AH 25/04

Arbeitnehmer im vorgenannten Sinne sind¹⁵:

- Arbeitnehmer, die zum Ausschluss der BHH führen, sind Beschäftigte, deren Tätigkeit über eine geringfügige Beschäftigung hinaus geht.
- Ob Familienangehörige hauptberuflich mitarbeiten (§ 1 Abs. 8 ALG), richtet sich nach der jeweils aktuellen Fassung der Mifa-Hauptberuflichkeitsgrundsätze der LKV.
- Eine ständige Beschäftigung setzt das Vorhandensein eines Dauerarbeitsplatzes voraus.¹⁶
- Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers oder eines mitarbeitenden Familienangehörigen steht dem Anspruch auf Betriebs- und Haushaltshilfe nicht entgegen.¹⁷
- Personen, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen oder im Rahmen der Aus- und Fortbildung ein Praktikum absolvieren, sind bei der Prüfung, ob Arbeitnehmer oder mitarbeitende Familienangehörige ständig beschäftigt werden, nicht zu berücksichtigen.

Bei der Prüfung des Leistungsausschlusses im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern / mitarbeitenden Familienangehörigen ist darauf abzustellen, in welchem Bereich (landwirtschaftlicher Betrieb / Haushalt) die ausgefallene Person tätig war.

1.16 Nebenerwerbslandwirt¹⁸

Bei Nebenerwerbslandwirten ist deren regelmäßige zeitliche Inanspruchnahme durch ihre außerlandwirtschaftliche Berufstätigkeit zu berücksichtigen.

Eine vollschichtige außerlandwirtschaftliche Berufstätigkeit des Nebenerwerbslandwirts schließt i. d. R. aus, dass bei seinem Ausfall eine Ersatzkraft ganztätig bewilligt wird. Kann der Landwirt glaubhaft machen, dass er neben der vollschichtigen außerbetrieblichen Berufstätigkeit Arbeiten in seinem landwirtschaftlichen Unternehmen verrichtet hat (z. B. im Urlaub, nach Feierabend, außerhalb von Schichtarbeitszeiten), kann in angemessenem Rahmen BHH erbracht werden.

15 Rdschr. GLA Nr. 163/1999 vom 16.12.1999 und Rdschr. AH Nr. 025/2004 vom 09.09.2004

16 vgl. Noell/Deisler KVLG 1998, S. 262

17 vgl. z. B. Noell/Deisler KVLG 1998 S. 262, AdL-Kommentar Vorbemerkungen zu § 10 Abs. 2 ALG
18 der Begriff Landwirt umfasst auch Unternehmer des Gartenbaus

2. Abgrenzung zwischen verschiedenen Leistungen und Einsatzbereichen

2.1 Einsatzbereich einer Betriebshilfe

Der Einsatzbereich einer Betriebshilfe deckt sich mit dem Bereich des landwirtschaftlichen Unternehmens i. S. des § 1 Abs. 4 ALG.¹⁹

2.2 Gewerbliche Nebenunternehmen

Betriebshilfe zur Fortführung gewerblicher Nebenunternehmen kann nicht erbracht werden. Sie ist grundsätzlich nicht erforderlich für die Aufrechterhaltung des landwirtschaftlichen Unternehmens und gehört daher insoweit nicht zum versicherten Unternehmensbereich. Die Erbringung von Betriebshilfe setzt grundsätzlich ein Unternehmen mit Bodenbewirtschaftung voraus. Betriebshilfe kann insoweit nur dann als vertretbar erachtet werden, wenn die zu erledigenden Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Bodenbewirtschaftung stehen und mithin dem Unternehmen der Landwirtschaft zuzurechnen sind.²⁰ Im Bereich der LUV ist diese Auffassung derzeit strittig.

Tierbestände einschließlich des evtl. betreuten Pensionsviehs sind durch die Ersatzkraft mit zu versorgen, soweit die Tierhaltung nach § 1 Abs. 4 Satz 2 ALG zur Bodenbewirtschaftung gehört.

2.3 Hilfsunternehmen

Nach der Definition des § 131 Abs. 2 Satz 2 SGB VII dient das Hilfsunternehmen dem Boden bewirtschaftenden Hauptunternehmen und bildet einen wesentlichen Bestandteil desselben. Hilfsunternehmen gehören demnach zum Hauptunternehmen, so dass sich der Leistungsumfang der BHH auf solche Unternehmensteile erstreckt.

Für die Zuordnung zum landwirtschaftlichen Hauptunternehmen ist die Wertung durch die LUV für die AdL und die LKV nicht bindend.

2.4 Betriebsbezogene Haushaltshilfe – familienbezogene Haushaltshilfe

Ein Anspruch auf betriebsbezogene Haushaltshilfe besteht i. d. R. nur, wenn und solange der Haushalt dem Unternehmen wesentlich dient, d. h. wenn ein landwirtschaftlicher Haushalt vorliegt (vgl. Ziffer 2.5). Die landwirtschaftliche Haushaltshilfe enthält i. d. R. auch Elemente der Betriebshilfe; dahingegen verfolgt die familienbezogene Haushaltshilfe nach § 38 SGB V bzw. § 54 SGB IX i. d. R. vorrangig familienpflegerische Ziele (Haushaltsführung / Kinderbetreuung).

¹⁹ vgl. auch BSG, 02. 11.1982 - 11 RLw 2/81 - SozR 5850 § 7 Nr. 1
²⁰ FG Reha/BHH am 23./24.08.2005

2.5 Landwirtschaftlicher bzw. gärtnerischer Haushalt

Abgrenzungsmerkmale für einen landwirtschaftlichen bzw. gärtnerischen Haushalt sind insbesondere:²¹

- unmittelbarer räumlicher Zusammenhang zwischen landwirtschaftlichem Unternehmen und Haushalt,²²
- ständig wechselseitige Beschäftigung im Haushalt/Unternehmen,
- Aufbewahrung, Reinigung und Instandsetzung von Arbeitsgeräten, Arbeitskleidung und sonstigen landwirtschaftlichen Arbeitsmitteln,
- Vorbereitung, Bearbeitung und Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse,
- Haltung von Vieh bzw. Großvieh,
- Größe der bewirtschafteten Fläche (Mindestgröße § 1 Abs. 5 ALG) oder
- Mitversicherung des Haushalts in der LBG

2.6 Betriebsbezogene Haushaltshilfe für Leistungen, die keinen Bezug zur Aufrechterhaltung des Unternehmens haben

Die betriebsbezogene Haushaltshilfe dient wie die Betriebshilfe der Aufrechterhaltung des Unternehmens der Landwirtschaft. Sie berücksichtigt die Situation des landwirtschaftlichen Haushalts, die eine Trennung in rein hauswirtschaftliche und mehr betriebsbezogene Aufgaben (die unter Umständen auch einen Anspruch auf Betriebshilfe begründen können) oft nicht zulässt. Rein hauswirtschaftliche Arbeiten dienen der Aufrechterhaltung des landw. Unternehmens, soweit sie zur Versorgung der in dem Unternehmen tätigen Personen bestimmt sind. Die Erforderlichkeit der Haushaltshilfe kann sich dabei auch durch die Mitversorgung unselbständiger Familienmitglieder ergeben, soweit dadurch z. B. die ungehinderte weitere Tätigkeit des Betriebsleiters in seiner Landwirtschaft sichergestellt wird. Es bestehen deshalb gegen die hauswirtschaftliche Mitversorgung der Kinder und der im Haushalt lebenden pflegebedürftigen Angehörigen keine Bedenken. Die Erforderlichkeit der Haushaltshilfe insbesondere im Bezug auf deren zeitlichen Umfang kann dagegen nicht von erforderlichen Sonderleistungen für den mitbetreuten Personenkreis bestimmt werden, soweit diese Leistungen keinen Bezug zur Aufrechterhaltung des Unternehmens haben, z. B. Pflegeleistungen für einen pflegebedürftigen Altenteiler.²³

21 FG Reha/BHH am 14./15.01.2009

22 SG Stade, 14. 09.1981 -S 10 LW 8/81-

23 Rdschr. GA Nr. 146/94 vom 19.12.1994

2.7 Erledigung sowohl hauswirtschaftlicher als auch betrieblicher Arbeiten

Sofern die ausgefallene Person neben hauswirtschaftlichen auch betriebliche Tätigkeiten ausgeübt hat, bedingt diese Ausgangslage i. d. R. neben der Haushaltshilfe auch Betriebshilfe. Beide Einsatzarten zusammen dürfen vom zeitlichen Umfang her einen vollschichtigen Einsatz nicht überschreiten. Das zeitliche Verhältnis zwischen dem Einsatz der Haushaltshilfe und der Betriebshilfe richtet sich danach, in welchem Umfang die ausgefallene Person vor ihrer Erkrankung im landwirtschaftlichen Unternehmen bzw. im Haushalt tätig war.

2.8 Haushaltshilfe für Nebenerwerbslandwirte

Das Erbringen von Haushaltshilfe ist nicht erforderlich, solange der Anspruch auf Haushaltshilfe gegenüber einem nichtlandwirtschaftlichen Sozialversicherungsträger besteht. Möglich ist indessen ein Zusammentreffen von Haushaltshilfe eines nicht landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträgers und Betriebshilfe der landwirtschaftlichen Alterskasse. In solchen Fällen kann Betriebshilfe ergänzend als Teilleistung zur Haushaltshilfe hinzutreten. Auch hier dürfen beide Leistungen zusammen die Dauer eines vollschichtigen Einsatzes nicht überschreiten.²⁴

3. Strukturelle und sonstige Kriterien

3.1 Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse

Maßgebend für die Beurteilung der Erforderlichkeit sind insbesondere Betriebsart, Betriebsverhältnisse, sowie jahreszeitbedingte Tätigkeiten.

3.2 Unternehmensform / Betriebsart

Es ist zu berücksichtigen, ob das Unternehmen als Einzelunternehmen im Haupt- bzw. Nebenerwerb betrieben wird, oder ob das Unternehmen als Personen- oder Kapitalgesellschaft mit ggf. Mitunternehmern geführt wird. Soweit und solange die Tätigkeiten der ausgefallenen Person durch andere Gesellschafter übernommen werden können, ergeben sich beim Leistungsumfang entsprechende Abschläge.

3.3 Betriebsverhältnisse

Der erforderliche Leistungsumfang wird wesentlich von den Betriebsverhältnissen bestimmt. Hierzu zählen insbesondere Art und Größe der bewirtschafteten Flächen, Viehbestand und Struktur des Betriebes.

3.4 Bodenbewirtschaftung (Landwirtschaft) - Art und Größe der bewirtschafteten Flächen

Die Erforderlichkeit bemisst sich auch an der Art der Bodenbewirtschaftung (z. B. Ackerland, Grünland, Sonderkulturen wie z. B. Weinbau oder Obstbau, Forstwirtschaft, Flächenstilllegungen). Bei der Bodenbewirtschaftung spielen insbesondere die Erntezeit und sonstige saisonbedingte / wetterbedingte Arbeitsspitzen eine Rolle. Bei Pflege- und Wartungsarbeiten von Maschinen und Anlagen ist die Dringlichkeit im Einzelfall abzuschätzen.

3.5 Jahreszeitbedingte Tätigkeiten in der Feldwirtschaft

Das Ausführen dieser Arbeiten ist für die Aufrechterhaltung des Landwirtschaftsbetriebs erforderlich und damit gehören diese Arbeiten unbedingt zu den Aufgaben der Betriebshilfe. Bei der Beurteilung sind z. B. auch meteorologische und geographische Gegebenheiten zu berücksichtigen. Zu beachten ist ferner, dass zum Beispiel in Biotopen oder bei der Landschaftspflege bestimmte Arbeiten nur innerhalb bestimmter Fristen durchgeführt werden dürfen. Hier gelten Vorschriften, die von den Pflanzenarten und der jeweiligen Region abhängen. Ähnliches gilt für Sonderkulturen, wie Hopfen, Tabak, Wein, Spargel u. a. Solche Arbeiten muss der Landwirt sowohl bei der Antragstellung als auch in den Abrechnungsunterlagen (Arbeitsnachweisen) gesondert ausweisen.

Vor- oder Nachbereitungsarbeiten an und in Lagerstätten und an der Technik sind grundsätzlich verschiebbar, aber im Einzelfall kann die Dringlichkeit dennoch gegeben sein (Technikreparatur unmittelbar vor oder während der Ernte).

Es wird ergänzend auf Anlage 1 verwiesen.

3.6 Viehbestand

Die Arbeiten der Viehhaltung sind sehr differenziert. Die wichtigsten Einflussfaktoren bei der Höhe des Arbeitszeitaufwandes sind die Aufstallungsformen, der Technisierungsgrad, die Bestandsgröße, die Haltungsverfahren (Stall oder Weidehaltung) und die Tierart.

Grundsätzlich ist zu beachten, dass fast alle Tiere zweimal täglich versorgt werden müssen. Bei größeren Beständen wird der Betreuungsaufwand meistens durch computergesteuerte Technik unterstützt, dies erfordert geschulte Ersatzkräfte und einen nicht zu unterschätzenden Zeitaufwand, da dadurch der betriebswirtschaftliche Aspekt zum Tragen kommt (z.B. Milchleistung und Fruchtbarkeit ist maßgeblich von der Fütterung abhängig). Zu den periodisch auftretenden Arbeiten gehören, Klauenschneiden, Ablamm- Abkalbe- Abferkelzeiten und die Schafschur.

Schwierig ist das Einschätzen der Erforderlichkeit der Arbeiten bei den Unternehmen der Fischereiwirtschaft oder der Imkerei. Hier müssen bei der Antragstellung die durchzuführenden Arbeiten und der dafür erforderliche Aufwand nachgewiesen werden.

Es wird ergänzend auf Anlage 2 verwiesen.

3.7 Sonderkulturen

Als Sonderkulturen werden in der Landwirtschaft die Bereiche der Pflanzenproduktion bezeichnet, die als besonders arbeitsintensiv gelten. Darunter fallen unter anderem: Weinbau, Obstbau, Beeren, Hopfen, Feldgemüse, Tabakanbau, Blumen und Gewürz- bzw. Arzneipflanzen.

Wesentliche Tätigkeiten bei den Sonderkulturen sind z. B. Bodenbearbeitung, Aussaat, Pflanzung, Pflanzenschutz, Anbinden, Laubarbeiten, Ausdünnen, Gehölz- bzw. Rebschnitt (Sommer, Winter), Neuanlagen anlegen, Witterungsbedingte Schutzvorrichtungen installieren, Ernte und Vermarktung.

Jahreszeitlich bedingte Tätigkeiten unterliegen situationsbedingten Schwankungen, deshalb ist der Arbeitszeitbedarf an keine statische Größe gebunden.

Merkmale im Zusammenhang mit Sonderkulturen sind insbesondere:

- hohe Kosten- und Arbeitsintensität,
- Marktorientierung und -abhängigkeit ist größer als beispielsweise im Getreidebau, deshalb sind Erlöse wie auch Risiken höher,
- Anbauflächen und -betriebe sind meist kleinteilig.

3.8 Direktvermarktung

Landwirtschaftliche Direktvermarktung bezeichnet als Maßnahme des Agrar-marketing den direkten Verkauf von landwirtschaftlichen Produkten vom Erzeuger an den Verbraucher. Sie bietet gerade in Zeiten sinkender Verkaufspreise eine Möglichkeit, das meist niedrige Einkommen zu erhöhen. Es gibt unterschiedliche Formen der Direktvermarktung: Hofläden, Stände auf Wochen- und Bauernmärkten oder auch der Verkauf von saisonalen Produkten, wie etwa Weihnachtsbäume, Geflügel, Beeren oder Spargel etc. auf dem Bauernhof.

Der Arbeitsaufwand bei der Direktvermarktung ist als erheblich einzuschätzen, da die im landwirtschaftlichen Betrieb erzeugten Produkte aufbereitet, d. h. sortiert, gereinigt, gewogen und eventuell weiterverarbeitet werden (z. B. Käseerei, Joghurtherstellung).

3.9 Struktur des Betriebes

Die Struktur des Betriebes fließt in die Entscheidung über den Umfang der BHH sowie die Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraft ein (z. B. ein- oder / vielseitiger Betrieb; Flächen parzelliert / fern vom Hof; Steillagen, insbesondere Weinbau, Alpflächen, technische Ausstattung,; Direktvermarktung).

3.10 Bodenbewirtschaftung (Gartenbau) - Art und Größe der bewirtschafteten Flächen

Die Erforderlichkeit bemisst sich auch an der Art des Unternehmens (z. B. Baumschule, Friedhofsgärtnerei, Gemüsebau, Obstbau, Pilzzucht, Staudengärtnerei, Zierpflanzenbau, Sonderkulturen) und der sich daraus ergebenden intensiven Bodenbewirtschaftung. Die überwiegende Spezialisierung der Unternehmen im Hinblick auf Kulturarten, Anzuchtmethoden und Pflanzenschutz ist angemessen zu berücksichtigen.

Im Erwerbsgartenbau ist darüber hinaus insbesondere die Bewirtschaftung von Hoch- und Niederglasflächen, die eine ganzjährige Urproduktion ermöglichen, zu beachten.

Des Weiteren müssen die ganzjährigen Saison- und Termingeschäfte (z. B. Beet- und Balkonpflanzen, Adventsgeschäft, Erntezeit im Obst- und Gemüsebau) und der eng mit der Urproduktion verbundene Absatz der Produkte zu den jeweilig jahreszeitbedingten Arbeitsspitzen in die Erforderlichkeitsprüfung einbezogen werden.

Bei Pflege- und Wartungsarbeiten von Maschinen und Anlagen ist die Dringlichkeit im Einzelfall abzuschätzen.

Es wird ergänzend auf Anlage 3 verwiesen.

3.11 Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Haushalt

Zum landwirtschaftlichen Betrieb gehört der Haushalt, der sich vom städtischen Haushalt abgrenzt. Dazu gehört die hauswirtschaftliche Versorgung der Familienangehörigen und der Mitarbeiter. Auch zählt die Familienarbeit als wesentlicher Bestandteil dazu. Vielfach sind außerdem Aufgaben im landwirtschaftlichen Betrieb mit zu erledigen, inklusive Vermarktung eigener Produkte.

Die landwirtschaftlichen Haushalte weisen i. d. R. einen relativ hohen Selbstversorgungsgrad auf. Die Verarbeitung von selbsterzeugten Lebensmitteln im Haushalt ist damit ein wichtiger Beitrag zur Lebenshaltung.

Es wird ergänzend auf Anlage 4 verwiesen.

4. Besondere Verhältnisse, die zu einer Verlängerung der BHH bei Arbeitsunfähigkeit führen können

4.1 Regeleinsatzdauer bei Arbeitsunfähigkeit

Bei ambulanter Arbeitsunfähigkeit ist die BHH i. d. R. auf vier Wochen begrenzt. Verlängerungen sind grundsätzlich möglich, wenn besondere Verhältnisse im Unternehmen die Überschreitung der Regeleinsatzdauer erfordern.

4.2 Besondere Verhältnisse im Unternehmen, die zu einer Verlängerung führen können

Die besonderen Verhältnisse im Unternehmen müssen solche des landwirtschaftlichen Unternehmens sein; sie müssen über die Gründe, welche die Leistung allgemein als erforderlich erscheinen lassen, hinausgehen. Nur unternehmensspezifische Verhältnisse sind relevant. Umstände, die zufällig während des Versicherungsfalles erschwerend hinzutreten aber keinen Bezug zum landwirtschaftlichen Unternehmen haben, können nicht zu einer Anerkennung besonderer Verhältnisse im Unternehmen führen.²⁵ In die unternehmensspezifischen Verhältnisse ist auch der landwirtschaftliche Haushalt einzubeziehen.²⁶

Die durch den Ausfall des Landwirts bedingten wirtschaftlichen Auswirkungen auf das landwirtschaftliche Unternehmen sind entscheidend zu berücksichtigen, da die Betriebshilfe der Existenzsicherung des landwirtschaftlichen Unternehmens dient.²⁷

Allein die Tatsache, dass der Ausfall des Landwirts fortbesteht, erfüllt den Tatbestand der besonderen Verhältnisse nicht. Ein besonderer Ausnahmefall muss sich vielmehr von anderen gleichgelagerten Fällen in einem Maß unterscheiden, dass das Außergewöhnliche greifbar ist. Besondere Verhältnisse sind nur dann anzunehmen, wenn schwerwiegende Gründe den weiteren Einsatz einer Ersatzkraft tatsächlich erforderlich machen. Zu der andauernden Arbeitsunfähigkeit müssen demnach weitere Umstände hinzutreten, aus denen sich ein Ausnahmefall ableiten lässt.²⁸

25 vgl. Rdschr. GA Nr. 34/78; SG Osnabrück, 16.12.1977 - S 4-Kr-Lw-22/76 -

26 DK GLA am 2./3. Juni 1987 -TOP 8-; Vorstand GLA am 24. Juni 1987 -TOP 8-

27 LSG Niedersachsen, 15.06.1978 -L 10 Lw 6/78- Breith 1979, 242-246; GLA Rdschr. AH 15/79

28 SG Landshut, 02.12.1981 - S 3 Lw 13/80 -

LSG Bayern, 17.02.1981 - L 1 Lw 13/80 -

LSG Niedersachsen , 17.05.1978 - L 4 Kr 65/77 -; Rdschr. GA Nr. 160/78

4.3 Verlängerungszeiträume

Bei Arbeitsunfähigkeit ist eine Verlängerung über den 4-wöchigen Grundleistungsanspruch hinaus i. d. R. auf weitere vier Wochen zu begrenzen. Leistungen der BHH über acht Wochen hinaus (Grundleistungsanspruch zuzüglich vier Verlängerungswochen) sind auch bei Vorliegen besonderer Verhältnisse nur zu erbringen, wenn nachvollziehbare und zu dokumentierende außergewöhnliche Erschwernisse hinzutreten. Die LSV-Träger haben dabei nach pflichtgemäßem Ermessen die Dauer der Leistungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu bestimmen. Um bei außergewöhnlich schweren und zeitlich nicht bestimmbar Sachverhalten Hilfe im erforderlichen Umfang leisten zu können, ist eine der Zweckbestimmung gerecht werdende Zeitbegrenzung jedoch nicht möglich.²⁹ Es kann daher in Einzelfällen bei nachgewiesenen und zu dokumentierenden außergewöhnlichen Erschwernissen des landwirtschaftlichen Unternehmens Betriebs- oder Haushaltshilfe auch über den Zeitraum von acht Wochen hinaus erbracht werden.³⁰ Über die Höchstleistungsdauer ist im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden.

4.4 Außergewöhnliche Erschwernisse

Außergewöhnliche Erschwernisse liegen i. d. R. vor, wenn die Einkommensgrenzen nach § 32 ALG nicht überschritten werden. Darüber hinaus können in Einzelfällen außergewöhnliche Erschwernisse auch anerkannt werden, wenn die vorgenannte Einkommensgrenze zwar überschritten wird, aber zusätzliche Existenz gefährdende Faktoren zu berücksichtigen sind. Solche Faktoren sind z. B. hohe Verbindlichkeiten, gleichzeitiger Ausfall mehrerer regelmäßiger Arbeitskräfte des Betriebes, Arbeitsspitzen, Hinzutreten einer weiteren schweren Erkrankung.

29 LSG Niedersachsen v. 15.06.1978 – L 10 Lw 6/78 und SG Stade v. 05.02.1991 – S 10 Lw 10/88
30 FG Reha/BHH am 03./04.03.2008

5. Besonderheiten der BHH zu Lasten der landwirtschaftlichen Alterskasse bei Tod

5.1 Besondere Zweckbestimmung

Die Erforderlichkeit der BHH bei Tod ist an der Zweckbestimmung der Leistung zu messen. Dies bedeutet einerseits für den hinterbliebenen Ehegatten nach §§ 37 ALG, 69 AR eine Erleichterung seiner Entscheidung, ob er das Unternehmen ohne den verstorbenen Ehegatten auf Dauer im bisherigen Umfang weiterführen kann und andererseits die Weiterführung und Sicherstellung der ordnungsgemäßen Übergabe von Unternehmen nach dem Tod eines allein stehenden Unternehmers, des Unternehmerehepaares oder einer anderen Person (§ 39 ALG, §§ 70, 71 AR).

5.2 Wechsel des Einsatzgrundes (Arbeitsunfähigkeit - Tod)

Ist bis zum Tod BHH wegen Arbeitsunfähigkeit geleistet worden, kann es zur Aufrechterhaltung des Unternehmens geboten sein, dasjenige Maß an Arbeitskraft auszugleichen, welches die verstorbene Person vor Beginn ihrer Arbeitsunfähigkeit in das Unternehmen eingebracht hat.³¹

Konnte BHH – ggf. unter Ausnutzung von Verlängerungsmöglichkeiten bei besonderen Verhältnissen im Unternehmen (vgl. Ziffer 4.2) – bis zum Tod geleistet werden, so kann sich BHH nach § 37 ALG i. V. m. § 69 AR unter Zugrundelegung der vom Verstorbenen vor Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit eingebrachten Arbeitskraft anschließen. Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass BHH die Aufrechterhaltung des Unternehmens nicht auf Dauer sicherstellen kann. Entwickeln sich krankheitsbedingte Einschränkungen zu einem Dauerzustand, muss sich das Unternehmen hierauf einstellen. Wenn also bereits zu Lebzeiten des Verstorbenen BHH seit längerer Zeit nicht mehr geleistet werden konnte, so musste sich das Unternehmen schon vor dem Tod der ausgefallenen Person darauf eingestellt haben, dass diese Person ihre Arbeitskraft nicht mehr in das Unternehmen einbringen konnte (vgl. Ziffer 5.3). In solchen Fällen besteht i. d. R. keine Erforderlichkeit mehr.

5.3 Tod eines unabhängig von der Arbeitsmarktlage erwerbsgeminderten Landwirts

Bei BHH nach dem Tod eines bereits unabhängig von der Arbeitsmarktlage erwerbsgeminderten Landwirts ist im Einzelfall zu berücksichtigen, inwieweit die krankheitsbedingten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit einen Dauerzustand bildeten, auf den sich das Unternehmen bereits hätte einstellen müssen.

5.4 Übernahme des Unternehmens nach dem Tod des Unternehmers

Die Erforderlichkeit von BHH nach § 39 ALG, §§ 70, 71 AR ist grundsätzlich zu negieren, wenn die Hofnachfolge geklärt ist oder das Unternehmen durch einen neuen Unternehmer tatsächlich in Bewirtschaftung genommen wird. In zeitlich begrenztem Umfang kann BHH zur ordnungsgemäßen Übergabe des Unternehmens in Einzelfällen erforderlich sein.

5.5 Wiederheirat des hinterbliebenen Ehegatten

Der Anspruch auf BHH nach § 37 ALG, § 69 AR erlischt nach einer Wiederheirat, weil der Ersatz des verstorbenen Ehegatten grundsätzlich nicht mehr erforderlich ist. Außerdem erlischt der Status der Witwe / des Witwers als überlebender Ehegatte i. S. der §§ 37 Abs. 1 ALG, 69 Abs. 1 AR.

5.6 Beabsichtigte Abgabe des Unternehmens nach dem Tod des Unternehmers

Eine geplante Abgabe des landwirtschaftlichen Unternehmens steht dem Anspruch auf BHH solange nicht entgegen, bis die Leistungsvoraussetzungen (Weiterführung des Unternehmens durch den hinterbliebenen Ehegatten als versicherungspflichtiger Landwirt) entfallen. Allein für die Betreuung von Vieh und anderer Tätigkeiten im Rahmen der Betriebsabwicklung besteht bei stufenweiser Abgabe jedoch kein Anspruch auf Betriebshilfe, wenn die landwirtschaftlichen Nutzflächen bereits verpachtet sind und der hinterbliebene Ehegatte kein Unternehmen der Bodenbewirtschaftung mehr betreibt.

6. Formen der Leistungserbringung und Auswahl der Ersatzkraft

6.1 Leistungserbringung LAK / LKK

Zur Erbringung von BHH wird von der LAK / LKK grundsätzlich vorrangig eine Ersatzkraft gestellt. Kann eine haupt- oder nebenberufliche Ersatzkraft nicht gestellt werden oder besteht Grund von ihrer Gestellung abzusehen, so werden die Kosten für eine selbst beschaffte betriebsfremde Ersatzkraft in angemessener Höhe erstattet. Gründe, von der Gestellung einer Ersatzkraft abzusehen sind insbesondere, wenn eine Ersatzkraft nur stundenweise benötigt wird, wenn in dem Unternehmen Sonderkulturen vorhanden sind mit deren Pflege die Ersatzkraft nicht vertraut ist oder wenn die LAK / LKK aus Gründen, die in der Person des versicherten Landwirts, seiner Familienangehörigen oder der Ersatzkraft liegen, vom Einsatz einer haupt- oder nebenberuflichen Ersatzkraft absehen will.

6.2 Leistungserbringung LBG

Zur Erbringung von BHH kann von der LBG entweder eine Ersatzkraft gestellt oder die Kosten für eine selbst beschaffte betriebsfremde Ersatzkraft in angemessener Höhe erstattet werden. Beide Formen der Leistungserbringung stehen gleichrangig gegenüber. Die Entscheidung in welcher Form die Leistung erbracht wird, trifft die LBG. Es besteht insoweit kein Wahlrecht, gleichwohl können berechtigte Wünsche bei der Leistungsentscheidung berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten regelmäßig vorrangig die Erstattung für eine selbst beschaffte Ersatzkraft. Steht keine selbst beschaffte Ersatzkraft zur Verfügung, kann eine Ersatzkraft gestellt werden.³²

6.3 Gestellte Ersatzkräfte

Die gestellte Ersatzkraft muss nach ihrer Eignung und Ausbildung in der Lage sein, die ausgefallene Person zu vertreten und insbesondere während der Vertretung alle im landwirtschaftlichen Unternehmen und landwirtschaftlichen Haushalt notwendigen Arbeiten selbstständig zu verrichten. Es muss sich demnach um entsprechend ausgebildete Kräfte handeln, die je nach Einsatzbereich die Arbeiten übernehmen und erledigen können, die die zu ersetzende Person zu verrichten hätte.

6.4 Bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkräfte

Gestellte Ersatzkräfte sind neben den bei den LSV-Trägern beschäftigten haupt- oder nebenberuflichen auch die Ersatzkräfte, die auf der Grundlage von Verträgen, die die LSV-Träger geschlossen haben, von anderen Stellen (Trägerorganisationen) abgefordert werden können. In diesen Verträgen, bzw. in den dazugehörigen Vergütungsvereinbarungen, kann nach Qualifikation oder Beschäftigungsform der Ersatzkraft unterschieden werden.

Als bei anderen Stellen beschäftigt gelten auch Ersatzkräfte, wenn sie wiederkehrend für Einsätze zur Verfügung stehen und die Beteiligung der anderen Stelle über eine bloße Vermittlung im Einzelfall hinausgeht (insbesondere bei Bereitstellungsverträgen).

6.5 Selbst beschaffte betriebsfremde Ersatzkräfte

Die Erstattung der Kosten einer selbst beschafften Ersatzkraft ist in allen Versicherungszweigen der LSV nur zulässig, wenn die Ersatzkraft betriebsfremd ist. Zu den betriebsfremden Ersatzkräften zählen Personen, die sonst nicht im Betrieb tätig sind oder aushelfen. Betriebsfremdheit bedeutet somit, dass die Ersatzkraft nicht üblicherweise in dem Betrieb mitarbeitet. Nicht wesentliche, d. h. gelegentliche Aushilfen, etwa bei der Ernte, bleiben außer Betracht. Arbeitnehmer des Unternehmens sind nicht betriebsfremd. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer erst zu Beginn des Einsatzes eingestellt wird, wenn er aber für Dauer und nicht auf die Zeit des Einsatzes begrenzt beschäftigt wird. Eine Tätigkeit liegt „üblicherweise“ vor, wenn diese Tätigkeit regelmäßig oder für gewöhnlich ausgeübt wird.

Eine Person, deren Beschäftigung lediglich während des Einsatzzeitraums befristet oder saisonal unterbrochen wurde, ist nach dem Gesamterscheinungsbild i. d. R. nicht betriebsfremd.

Nicht betriebsfremd sind Angehörige, die auch sonst im Unternehmen mitarbeiten oder regelmäßig aushelfen. Nicht betriebsfremde Personen können nicht als selbst beschaffte Ersatzkräfte eingesetzt werden. Für sie kommt damit auch die Erstattung von Fahrkosten und Verdienstausfall, wie für verwandte Ersatzkräfte vorgesehen, nicht in Betracht. Das Bestehen eines Verwandtschafts- oder Schwägerschaftsverhältnisses steht dagegen der Annahme von Betriebsfremdheit nicht entgegen.³³

Die selbst beschaffte Ersatzkraft sollte nach ihrer Eignung und Qualifikation in der Lage sein, die ausgefallene Person zu vertreten. Für die Eignung der selbst beschafften Ersatzkräfte ist der Landwirt verantwortlich.

6.6 Weitere Anforderungen an die selbst beschaffte Ersatzkraft

Eine selbst beschaffte Ersatzkraft muss sowohl zeitlich als auch gesundheitlich / körperlich in der Lage sein, die erforderlichen Arbeiten zu übernehmen und darf nicht durch eigene Inanspruchnahme, z. B. durch Schulpflicht, Berufstätigkeit oder eigenes arbeitsintensives landwirtschaftliches Unternehmen / eigenen arbeitsintensiven Haushalt tatsächlich am Einsatz als selbst beschaffte Ersatzkraft gehindert sein.

6.7 Leistungsentscheidung

Die Entscheidung darüber, ob die Voraussetzungen für die Erbringung von BHH dem Grunde nach gegeben sind, sowie die Entscheidung über die Art, den Umfang und die Dauer der Leistung trifft der LSV-Träger. Diese Entscheidung gehört nicht zum Leistungsumfang der Dienstleistung von Trägerorganisationen der BHH. Die Leistungsentscheidung erfolgt i. d. R. im zeitlich engen Zusammenhang nach dem die Leistung auslösenden Tatbestand; bei bereits vorab feststehenden Tatbeständen (z. B. bewilligte Leistung zur medizinischen Rehabilitation) soll die Erforderlichkeitsprüfung mit anschließender Leistungsentscheidung zeitnah vor dem Leistungsbeginn erfolgen.

6.8 BHH - Entscheidung über die Ersatzkraftart

Es ist je nach zuständigem Versicherungszweig (vgl. Ziffern 6.1 und 6.2) und Verfügbarkeit im Einzelfall zu entscheiden, ob für die BHH eine Ersatzkraft gestellt oder die Kosten für eine selbst beschaffte Ersatzkraft in angemessener Höhe erstattet werden.

6.9 BHH - Entscheidung eigene / bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkraft

Gestellte Ersatzkräfte können eigene oder bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkräfte sein (vgl. Ziffern 6.3 und 6.4). Wird BHH in Form der Gestellung einer Ersatzkraft erbracht, bestimmt der LSV-Träger je nach Verfügbarkeit und Umständen im Einzelfall, ob eine eigene oder eine bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkraft gestellt wird. Der Einsatz eigener Ersatzkräfte des LSV-Trägers ist vorrangig.

6.10 BHH - Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart

Soweit eine bei anderen Stellen beschäftigte Ersatzkraft eingesetzt wird, trifft die Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart und die Qualifikation der einzusetzenden Ersatzkraft der zuständige LSV-Träger nach Maßgabe der Ziffern 6.11 bis 6.13. Es ist je nach Verfügbarkeit und individuellen Umständen zu entscheiden, welche Ersatzkraftart einzusetzen ist. Grundlage für die Entscheidung sind die vorliegenden Angaben im Antrag, ggf. ergänzt durch telefonische Nachermittlungen oder Vorschläge/Angaben der Vertragspartner

6.11 Betriebshilfe - Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart nach Qualifikation

Die Verträge und Vergütungsvereinbarungen mit den Trägerorganisationen sehen oftmals unterschiedliche Ersatzkraftgruppen oder / und unterschiedliche Qualifikationen der Ersatzkraftgruppen vor. Je nach Art der zu verrichtenden Tätigkeiten bestehen unterschiedliche Qualifikationsanforderungen an die einzusetzende Ersatzkraft. Die Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraft orientiert sich an den einzelnen Verrichtungskomponenten in Abhängigkeit von Betriebsgröße, -struktur und Viehbesatz.

Anhaltspunkte für den Einsatz höher qualifizierter Ersatzkräfte können insbesondere sein

- besondere Anforderungen an selbstständiges Arbeiten aufgrund der betrieblichen Verhältnisse,
- hoher Technisierungsgrad des Betriebes,
- intensive Tierhaltung,
- Art und Umfang der einzusetzenden Maschinen,
- Spezialisierungsgrad des Betriebes (z. B. Sonderkulturen, Ausbildungsbetriebe, Veredlungsbetriebe),
- besondere berufliche Qualifikationen,
- Art der zu erledigenden Tätigkeiten (z. B. Pflanzenschutz) oder
- Vielseitigkeit des Betriebes.

Soweit eine geringer qualifizierte Ersatzkraft ausreichend wäre, aber nicht verfügbar ist, kann auch eine höher qualifizierte Ersatzkraft eingesetzt werden.

6.12 Haushaltshilfe - Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart nach Qualifikation

Die landwirtschaftliche Haushaltshilfe enthält i. d. R. auch Elemente der Betriebshilfe (vgl. Ziffer 2.4). Je nach Art der zu verrichtenden Tätigkeiten oder nach Struktur des Haushalts (z. B. Anzahl der im Haushalt lebenden bzw. zu versorgenden Personen, Anzahl von Kleinkindern, Mithilfe der Ersatzkraft im Betrieb usw.) bestehen unterschiedliche Qualifikationsanforderungen an die einzusetzende Ersatzkraft.

Für familienbezogene Haushaltshilfe (z. B. für sonstig Versicherte in der LKV und LUV) sind bei Verfügbarkeit Ersatzkräfte von sonstigen Vertragspartnern (z. B. DRK, Caritas, Sozialstationen usw.) ausreichend; dies gilt entsprechend für betriebsbezogene Haushaltshilfe ohne besondere Umstände.

Der Einsatz von höher qualifizierten Ersatzkräften (z. B. landwirtschaftliche Dorfhelferinnen, Hauswirtschaftsmeisterinnen, Hauswirtschaftsleiterinnen) ist i. d. R. erforderlich, wenn betriebsbezogene Haushaltshilfe erbracht wird und besondere Umstände dies erfordern.

Anhaltspunkte für den Einsatz höher qualifizierter Ersatzkräfte können insbesondere sein

- zusätzlich zur Haushaltsführung tatsächliche Mitarbeit im Betrieb erforderlich,
- Größe des landwirtschaftlichen Haushalts,
- Vorhandensein mehrerer Kinder unter 12 Jahren,
- besondere familiäre Situationen (z. B. lebensbedrohliche Erkrankung eines Familienmitglieds),
- Mitversorgung von Arbeitskräften des Unternehmens oder
- Mitversorgung eines Altenteilers.

Der Einsatz von höher qualifizierten Ersatzkräften kommt ebenfalls in Betracht, soweit keine Ersatzkräfte von sonstigen Vertragspartnern verfügbar sind.

6.13 BHH – Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart nach anderen Gesichtspunkten

Sofern der Vertrag der zu beauftragenden Trägerorganisation unterschiedliche Ersatzkraftarten ohne vertraglich definierte Qualifikationsunterschiede vorsieht, ist die Auswahl durch den LSV-Träger nach anderen Gesichtspunkten zu treffen. Nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit sind vorrangig die preisgünstigsten Ersatzkräfte einzusetzen. Kann die preisgünstigste Ersatzkraftart nicht eingesetzt werden (z. B. weil alle entsprechenden Ersatzkräfte bereits eingesetzt sind), ist jeweils die nächst günstigere und verfügbare Ersatzkraftart auszuwählen.

Abweichend vom vorstehenden Grundsatz der Wirtschaftlichkeit kann der Leistungsumfang für die Entscheidung über die einzusetzende Ersatzkraftart maßgebend sein (z. B. sind nebenberufliche Ersatzkräfte i. d. R. nicht einsetzbar, wenn die täglichen Einsatzstunden und der Zeitraum des Einsatzes die jeweils zur Verfügung stehende Einsatzzeit der nebenberuflichen Ersatzkraft übersteigen). In entsprechenden Fällen ist die Ersatzkraftart einzusetzen, die den erforderlichen Leistungsumfang erbringen kann.

7. Bemessung des Einsatzumfanges der BHH

7.1 Prüfung der Stundenangaben

Im einheitlichen BHH-Antrag ist die Arbeitszeit anzugeben, die die ausgefallene Person normalerweise täglich im Unternehmen, den Unternehmensteilen oder dem Haushalt tätig ist. Außerdem sind die Stunden anzugeben, die sich aktuell für die zu verrichtenden unaufschiebbaren Tätigkeiten im Wesentlichen ergeben; diese Tätigkeiten sind zu benennen. Die Stunden- und Tätigkeitsangaben sind anhand der weiteren Angaben im Antrag (z. B. zu den Betriebsverhältnissen) sowie anhand der sonstigen verfügbaren Daten auf ihre Plausibilität zu überprüfen. Durch die tatsächlichen Verhältnisse können sich Abschläge zu den beantragten Stunden ergeben (vgl. z. B. Ziffern 1.12 ff). In Zweifelsfällen oder bei Widerspruch gegen die getroffene Entscheidung sind i. d. R. weitergehende Ermittlungen notwendig.

7.2 Einsatzstunden

Die Bewilligung der als erforderlich festgestellten Einsatzstunden kann wöchentlich oder tageweise mit Stundenzuordnung erfolgen.

7.3 Stundenobergrenze Montag bis Freitag

Die einheitliche wöchentliche Stundenobergrenze von Montag bis Freitag beträgt maximal 40 Wochenstunden. Sind im Ausnahmefall an einzelnen Tagen mehr als acht Einsatzstunden erforderlich, kann die Höchsteinsatzdauer bei tagesbezogener Bewilligung unter Anrechnung auf die Höchsteinsatzdauer anderer Einsatztage angerechnet werden. Bei wöchentlicher Bewilligung können die Stunden innerhalb des Bewilligungszeitraumes variabel verteilt werden.

7.4 Samstage, Sonn- und Feiertage

An Samstagen, Sonn- oder Feiertagen ist grundsätzlich keine BHH zu erbringen; im Übrigen sind bewilligte Wochenstunden nach Ziffer 7.3 auch auf diese Tage verteilbar. In begründeten Einzelfällen können für Samstage und / oder Sonntage zusätzliche Stunden bewilligt werden. Insgesamt können je Kalenderwoche nicht mehr als 56 Stunden BHH erbracht werden.

8. Antragsverfahren, Dokumentation und Einsatzüberprüfungen

8.1 Antrag

Für das Antrags- und Bewilligungsverfahren (z. B. Prüfung der Erforderlichkeit, Leistungsentscheidung) sind ausschließlich die verbindlichen LSV-Text-Dokumente zu verwenden. Die für die Prüfung der Erforderlichkeit benötigten Angaben im Antrag müssen vollständig sein, fehlende Angaben sind schriftlich, ggf. telefonisch zu erfragen.

8.2 Schrittweise Bewilligung und fortlaufende Prüfung in angemessenen Zeitabständen

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit sind die tatsächlichen individuellen Verhältnisse bei Eintritt des Versicherungsfalls maßgebend (vgl. Ziffern 1.2, 1.4 und 1.5). Da sich die Verhältnisse während eines laufenden Einsatzes verändern können, sind Bewilligungen in den Fällen, in denen Anhaltspunkte für eine Veränderung der Verhältnisse (z. B. Beginn oder Beendigung der Erntezeit) bestehen, auf eine angemessene Dauer, längstens auf 8 Wochen, zu begrenzen. Nachfolgende Bewilligungen bzw. Verlängerungen innerhalb der jeweils geltenden Höchstdauern bedürfen in diesen Fällen einer neuen Erforderlichkeitsprüfung. Insbesondere bei längerfristigen Einsätzen ist die Erforderlichkeit in angemessenen Zeitabständen zu überprüfen und ggf. der Umfang der Betriebs- und Haushaltshilfe den neuen Verhältnissen anzupassen. Im Übrigen findet § 48 SGB X Anwendung.

8.3 Dokumentation

Die Gründe, die zu der Entscheidung über den Umfang der Leistung geführt haben, sind nachvollziehbar zu dokumentieren. Die Anspruch begründenden Tatsachen ergeben sich aus den Antrags- und Ermittlungsunterlagen. Die Dokumentation der Leistungsentscheidung erfolgt in der technischen Anwendung. Zu den Dokumentationsvorgaben wird ergänzend auf Anlage 5 verwiesen.

8.4 Anlasskontrollen

Die Erbringung von BHH ist vorrangig aufgrund konkreter Anlässe zu prüfen. Gründe für eine Anlasskontrolle können z. B. sein

- mehr als 4 Einsatzfälle in den letzten 12 Monaten,
- Kostenerstattung für selbst beschaffte Ersatzkräfte innerhalb von 12 Monaten mehr als 10.000,- EUR,
- auffällige Einträge im Arbeitsnachweis,
- Zweifel an der beantragten Ersatzkraftart,
- widersprüchliche Angaben zu Einsatzbeginn, Einsatzdauer oder Entlohnung,
- Verdachtsfälle aufgrund von Hinweisen Dritter,
- gleiche Anschrift von Antragsteller und Ersatzkraft sowie
- fehlende oder unzureichende Antwort auf Nachfragen zu den Verhältnissen im Einsatzbetrieb.

8.5 Stichprobenkontrollen

Unabhängig von konkreten Anlässen sind zusätzlich regelmäßige Stichprobenkontrollen durchzuführen.³⁴ Stichprobenkontrollen kommen für alle Einsatzkonstellationen in Betracht.³⁵

Stichprobenkontrollen vor Ort sollten aus Aufwandsgründen möglichst mit Anlasskontrollen in der gleichen Region verbunden werden.

8.6 Durchführung der Kontrollen

Kontrollen können

- vor Ort während eines laufenden Einsatzes durchgeführt werden (z. B. Kontrolle von Anwesenheit der Ersatzkraft oder Art und Umfang der zu verrichtenden Tätigkeiten),
- telefonisch während eines laufenden Einsatzes (z. B. Kontrolle der Anwesenheit oder Art und Umfang der zu verrichtenden Tätigkeiten),
- vor Ort, telefonisch oder schriftlich nach einem Einsatz (z. B. bei selbst beschafften Ersatzkräften – Befragung zu Einsatzmodalitäten wie Dauer, Stunden, gezahlte Vergütung, ggf. Anforderung schriftlicher Belege wie Vergütungsquittungen)

erfolgen.

³⁴ Aufgrund des Vorrangs der Anlasskontrollen wird auf eine Quotierung verzichtet

³⁵ Insbesondere bei Vertragspartnern, die i. d. R. eine Ersatzkraftart vorschlagen, sollte spätestens alle zwei Monate eine Stichprobenkontrolle erfolgen

Anlage 1

Jahreszeitbedingte Tätigkeiten in der Feldwirtschaft
(keine abschließende Aufzählung, die Unaufschiebbarkeit der einzelnen Tätigkeiten ist im Einzelfall zu prüfen)

Januar:	Schweißerarbeiten, pflügen, Getreide auslagern, Gehölzschnitt, Meliorationsarbeiten, organische Düngung
Februar:	siehe Monat Januar, organische Düngung (Stalldung, Gülle, Jauche, Kompost, Klärschlamm) transportieren und ausbringen, Dünger transportieren und ausbringen
März:	Mineralische und organische Düngung (Stalldung, Gülle, Jauche, Kompost, Klärschlamm) transportieren und ausbringen, Mechanische und chemische Unkrautbekämpfung (Herbizid und Fungizideinsatz) einschließlich Wassertransport, Pflügen, Saatbettbereitung Getreide und Zuckerrüben drillen, Steine sammeln.
April:	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Mechanische und chemische Unkrautbekämpfung, Futter ernten, Pflügen, Saatbettbereitung, Kartoffeln legen, Mais legen, Drillen, Rüben säen, Steine sammeln
Mai:	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Mechanische und Chemische Unkrautbekämpfung, Futter ernten, Pflügen, Saatbettbereitung, Kartoffeln und Mais legen, Rüben säen, Drillen, Steine sammeln, Beregnung, Gras mähen, laden und silieren, Heuernte
Juni:	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Mechanische und chemische Unkrautbekämpfung, Futter ernten, Steine sammeln, Kartoffel- und Rübenpflege, Beregnung, Anwelksilage, Heuernte, Mähdrusch vorbereiten, evtl. Ende Juni Mähdrusch, Getreidelager reinigen und Insektizidbekämpfung
Juli:	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Chemische Unkrautbekämpfung, Kartoffel- und Rübenpflege, Beregnung, Futter ernten, Frühkartoffelernte, Mähdrusch und Strohbergung, Stoppelbearbeitung Pflügen , (Zwischenfrüchtebestellen)
August:	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Chemische Unkrautbekämpfung, Kartoffel- und Rübenpflege, Beregnung, Futter ernten, Kartoffelernte und Einlagerung, Mähdrusch und Strohbergung, Stoppelbearbeitung, Pflügen, Saatbettbereitung, Winterraps drillen

September:	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Chemische Unkrautbekämpfung, Futter ernten, Mähdrusch und Strohbergung, Silomais ernten und silieren, Kartoffeln und Zuckerrüben ernten und Abfuhr, Wintergetreide: Pflügen, Saatbettbereitung, Drillen
Oktober	Mineralische und organische Düngung transportieren und ausbringen, Chemische Unkrautbekämpfung, Futter ernten, Kartoffeln und Rüben ernten, Pflügen, Saatbettbereitung, Drillen
November:	Organische Düngung transportieren und ausbringen, Futter ernten, Rüben ernten, Pflügen, Wintergetreide bestellen
Dezember:	Winterfurche, Rest Wintergetreide bestellen
ganzjährige Tätigkeiten:	Waldbauliche Maßnahmen (Jungbestandspflege, Holzeinschlag, Transport und Aufbereitung), Brennholzgewinnung, Meliorationsmaßnahmen sowie Arbeiten der Wasserregulierung, Unterhalt der Bewässerungs- bzw. Entwässerungsgräben

Nicht alle erforderlichen Arbeiten können zeitlich zugeordnet werden. So dürfen z. B. in Biotopen bestimmte Arbeiten nur innerhalb bestimmter Fristen durchgeführt werden. Hier gelten Vorschriften, die von den Pflanzenarten und der jeweiligen Region abhängen. Ähnliches gilt für Sonderkulturen wie Spargel, Weihnachtsbäume u. a..

Neben den jahreszeitlich zugeordneten Transportarbeiten fallen weitere an, so z. B. vom Stall zum Feld, vom Feld zum Stall, zum Silo, zum Lager oder zum Händler. Diese Transportarbeiten werden oftmals auch außerhalb der Arbeitsspitzen durchgeführt. Soweit diese Transporte der Vermarktung der landwirtschaftlichen Produkte dienen, sind diese Arbeiten dem Unternehmen der Bodenbewirtschaftung zuzuordnen, auch wenn sie in der landwirtschaftlichen Unfallversicherung teilweise wie ein Nebenunternehmen behandelt werden.³⁶ Transporte als Lohnarbeiten sind hiervon ausgeschlossen.

Pflege- und Wartungsarbeiten von Maschinen und Traktoren können in jedem Monat anfallen. Im Rahmen der Prüfung der Unaufschiebbarkeit dieser Tätigkeiten sind nur diejenigen zu berücksichtigen, die vor bzw. während saisonalbedingter Tätigkeiten zwingend erforderlich sind.

Anlage 2

Wesentliche Tätigkeiten in der Viehhaltung

(keine abschließende Aufzählung, die Unaufschiebbarkeit der einzelnen Tätigkeiten ist im Einzelfall zu prüfen)

1. Rindviehhaltung

1.1 Milchviehhaltung

Füttern:

- Grundfuttermittellieferung Heu/Silage oder Grünfütter mit ergänzenden Futtermitteln - je nach Bestandsgröße und Mechanisierungsgrad.

Einstreuen/Entmisten:

- In Anbindehaltung und ganzjähriger Stallhaltung weitestgehend Handarbeit.

Melken:

- Erfolgt grundsätzlich zweimal täglich, in Einzelfällen dreimal,
- bei kleinen Beständen meist Kannen- oder Rohrmelkanlagen,
- ansonsten über Melkstände mit unterschiedlichen Mechanisierungs- bzw. Automatisierungsgrad (Ausmelk- bzw. Abnahmetechnik oder Melkroboter).

Sonstige Arbeiten:

- Gesundheitsmanagement (Brunst- und Trächtigkeitskontrollen, Eutergesundheit),
- Klauen schneiden in akuten Fällen,
- Herdenmanagement (Leistungskontrollen, bilden von Leistungsgruppen),
- Abkalbezeiten,
- bei Weidehaltung Auf- und Abtrieb, sowie Weide richten.

1.2 Kälber und Jungvieh (bis 12 Monate)

Füttern und Einstreuen/Entmisten:

- Kälber aus Milchviehbeständen stehen zunächst in Einzelhaltung und haben hier einen hohen Handarbeitsaufwand,
- in der Aufzucht (bis 12 Monate) überwiegt die Handarbeit.

Sonstige Arbeiten:

- Gesundheitsmanagement,
- Tiermarkierung,
- Um- und Ausställen,
- Reinigung und Desinfektion.

1.3 Jungrinder, Bullenmast und Mutterkuhhaltung

Füttern und Einstreuen/Entmisten:

- Nur in sehr kleinen Beständen mit Anbindehaltung mit hohem Aufwand,
- sonst Boxenhaltung mit Gruppenfütterung auf Tiefstreu oder Gülle,
- Jungvieh und Mutterkühe werden in der Regel im Sommer auf der Weide gehalten.

Sonstige Arbeiten:

- Gesundheitsmanagement,
- Brunst- und Trächtigkeitskontrollen im Jungrinderbestand,
- Tiermarkierung.

2. Schweinehaltung

2.1 Jungschweine und Mastschweine

Füttern und Einstreuen/Entmisten:

- Bei kleinen Beständen hauptsächlich Handarbeit,
- bei größeren Beständen weitgehende Automatisierung über Futterautomaten bzw. Güllewirtschaft.

Sonstige Arbeiten:

- Umställen, Reinigung und Desinfektion nach dem Ausställen/Vermarkten.

2.2 Zuchtsauen

Füttern und Einstreuen/Entmisten:

- Meist Handarbeit.

Sonstige Arbeiten:

- Sauenmanagement (Brunstkontrolle oder –synchronisation, Besamung, Bedeckung),
- Abferkelüberwachung (Geburtshilfe, Ferkel „behandeln“ –Schwänze koupieren, Eckzähne abkneifen und Ferkel ansetzen),
- Gesundheitsmanagement,
- Um- und Ausställen verbunden mit der Reinigung und Desinfektion der Ställe.

3. Schafe

Füttern:

- Außerhalb der Lammzeiten und außer den Masttierbeständen werden sie vom Frühjahr bis zum Spätherbst auf der Weide gehalten,
- Schäfereien erzielen ihr Einkommen meist über Landschaftsnutzungsverträge; hier werden die Tiere in kleinen Gruppen oder einzelne Herden auf Flächen gebracht, die nur für eine bestimmte Zeit genutzt werden dürfen,
- eine Besonderheit sind die Wanderschäfereien; hierzu gehört auch der Umgang mit den Hunden und deren Versorgung zu den wesentlichen Arbeiten.

Einstreuen/Entmisten:

- Schafe werden meist auf Tiefstreu gehalten.

Sonstige Arbeiten:

- Herden- und Gesundheitsmanagement,
- Lammzeiten (Geburtshilfe, Ansetzen der Lämmer, Ammen finden),
- Klauen schneiden je nach Bedarf,
- Hilfeleistungen bei der Schafschur,
- Verarbeitung (z. B. Schafskäse) und Vermarktung.

4. Ziegenhaltung

Füttern und Einstreuen/Entmisten:

- Ziegen werden abgesehen von der Einzeltierhaltung in Kleinstbetrieben in Gruppenboxen in der Regel auf Tiefstreu gehalten,
- nur wenige große Tierbestände werden in für die Ziegenmilchproduktion geschaffenen Anlagen gehalten und sind entsprechend mechanisiert,
- die Fütterung erfolgt nach Leistungsgruppen über Mischrationen.

Sonstige Arbeiten:

- Melken,
- Bestandsbeobachtung und Kontrolle, um die Verletzung der Tiere untereinander zu vermeiden,
- Lammzeiten (Geburtsüberwachung),
- Klauen schneiden,
- Gesundheitsmanagement und Zuchtarbeit,
- Ausmisten der Tiefstreuställe,
- Verarbeitung und Vermarktung.

4. Geflügelhaltung

Für die Geflügelhaltung gibt es in den Landwirtschaftsbetrieben unterschiedliche Konzepte: Eierproduktion oder Mastproduktion.

Regelmäßig anfallende Tätigkeiten:

- Füttern und Einstreuen/Entmisten,
- Aufwand je nach Bestandsgröße und Technisierungsgrad.

Sonstige Arbeiten:

- Bei der Legehennenhaltung das Absammeln, Sortieren und ggf. Reinigen der Eier,
- Gesundheitsmanagement (ständige Bestandskontrolle),
- Um- und Ausstallen und die darauf folgende Reinigung und Desinfektion,
- Verarbeitung und Vermarktung.

5. Pferdehaltung

Grundsätzlich unterscheiden sich die Unternehmen, in die, die ausschließlich Pferde halten und jene, in denen einige Pferde als Ergänzung zum Gesamtkonzept oder als Hobby gehalten werden. Unternehmen der Pferdezucht, in denen kein Reitbetrieb erfolgt, sind selten.

In einem Teil dieser Betriebe werden auch Pensionspferde gehalten. Zu beachten ist hierbei, dass einerseits deren Versorgung gleichfalls zu sichern ist, andererseits oftmals aber deren Besitzer dafür überdurchschnittliche Ansprüche stellen.

Füttern und Einstreuen/Entmisten:

- Erfolgt individueller als bei anderen Tierarten,
- auch bei größeren Tierbeständen fast ausschließlich Handarbeit.

Sonstige Arbeiten:

- Bewegung der Tiere entsprechend der individuellen Erfordernisse sichern (z. B. ggf. einzeln),
- erforderliche Pflege- bzw. Behandlungsmaßnahmen durchführen (z. B. Hufpflege),
- Zuchtaufgaben (z. B. Fahrten zum Deckhengst).

Anlage 3

Jahreszeitbedingte Tätigkeiten Gartenbau
(keine abschließende Aufzählung, die Unaufschiebbarkeit der einzelnen Tätigkeiten ist im Einzelfall zu prüfen)

Januar bis März:	<p><u>Kulturarbeiten:</u> aussäen und stecken; pikieren, topfen und Pflanzen auf Abstand stellen; Pflanzen stutzen; Bewässerungs- und Düngearbeiten; Pflanzarbeiten; Pflanzenschutzarbeiten</p> <p><u>Sonstige Arbeiten:</u> reinigen und desinfizieren von Stellflächen auf Tischen und Beeten; Beschaffung von Erde, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln; Pflanzen versandfertig machen; Transportarbeiten; Maschinen für die entsprechenden Arbeiten vorbereiten; Kultur- und Arbeitsplanung; allgemeine Büroarbeiten</p>
April bis Juni	<p><u>Kulturarbeiten:</u> aussäen und stecken; pikieren, topfen und Pflanzen auf Abstand stellen; Pflanzen stutzen; Bewässerungs- und Düngearbeiten; Pflanzarbeiten; Pflanzenschutzarbeiten; Freilandflächen vorbereiten (pflügen, fräsen etc.); Kulturen auf die Freilandflächen transportieren und aufstellen; Gießwagen aufstellen und in Betrieb nehmen; Grabpflege und Grabbepflanzung</p> <p><u>Sonstige Arbeiten:</u> reinigen und desinfizieren von Stellflächen auf Tischen und Beeten; Beschaffung von Erde, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln; Pflanzen versandfertig machen; Transportarbeiten; Maschinen für die entsprechenden Arbeiten vorbereiten; Kultur- und Arbeitsplanung; allgemeine Büroarbeiten</p>
Juli und August	<p><u>Kulturarbeiten:</u> aussäen und stecken; pikieren, topfen und Pflanzen auf Abstand stellen; Pflanzen stutzen; Bewässerungs- und Düngearbeiten; Pflanzarbeiten; Pflanzenschutzarbeiten; mechanische Unkrautbekämpfung im Freiland; Schattierungsarbeiten; Grabpflege</p> <p><u>Sonstige Arbeiten:</u> reinigen und desinfizieren von Stellflächen auf Tischen und Beeten; Beschaffung von Erde, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln; Pflanzen versandfertig machen; Transportarbeiten; Maschinen für die entsprechenden Arbeiten vorbereiten; Kultur- und Arbeitsplanung; allgemeine Büroarbeiten</p>

September bis Dezember	<p><u>Kulturarbeiten:</u> aussäen und stecken; pikieren, topfen und Pflanzen auf Abstand stellen; Pflanzen stutzen; Bewässerungs- und Düngearbeiten; Pflanzarbeiten; Pflanzenschutzarbeiten; Bindereiarbeiten (z. B. Kranzbinderei, Gestecke und Schalenbepflanzung); Grabpflege und Grabbepflanzung; Kulturen vom Freiland in die Gewächshäuser transportieren; Freilandflächen aufräumen und für den Winter vorbereiten</p> <p><u>Sonstige Arbeiten:</u> reinigen und desinfizieren von Stellflächen auf Tischen und Beeten; Beschaffung von Erde, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln; Pflanzen versandfertig machen; Transportarbeiten; Maschinen für die entsprechenden Arbeiten vorbereiten; Kultur- und Arbeitsplanung; allgemeine Büroarbeiten</p>
---------------------------	---

Pflege- und Wartungsarbeiten von Maschinen und Geräten können in jedem Monat anfallen. Im Rahmen der Prüfung der Unaufschiebbarkeit dieser Tätigkeiten sind nur diejenigen zu berücksichtigen, die vor bzw. während saisonalbedingter Tätigkeiten zwingend erforderlich sind.

Anlage 4

Wesentliche Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Haushalt
(keine abschließende Aufzählung, die Unaufschiebbarkeit der einzelnen Tätigkeiten ist im Einzelfall zu prüfen)

Haushaltsführung umfasst insbesondere:

- Nahrungszubereitung,
- Geschirreinigung,
- Vorratshaltung,
- Hausreinigung,
- Wäschepflege,
- Einkauf,
- Hausgarten.

Familienarbeit umfasst insbesondere:

- Kinderbetreuung,
- Transfer von Haus (oft Einzelhöfe) zum Bus oder Schule / Kindergarten,
- Hausaufgabenbetreuung und sonstige Fürsorgeaufgaben,
- hauswirtschaftliche Versorgung der Altenteiler.

Landwirtschaftliche Tätigkeiten bei betriebsbezogener Haushaltshilfe sind z. B.:

- Mithilfe bei Stall- und Feldarbeiten,
- Arbeiten im Milchviehbetrieb:
 - Melken, Füttern, Kälber versorgen,
 - Reinigung der Milchammer: Reinigung und Pflege des Melkgeschirres, der Milchwanne und der Räumlichkeiten,
- Arbeiten in der Sauenhaltung: Mithilfe bei Versorgung der Muttersauen und der Ferkelaufzucht (Füttern / Gesunderhaltung),
- Arbeiten im Mastschweinebetrieb: Fütterung und Gesunderhaltung,
- Arbeiten in der Geflügelhaltung: Versorgung, Gesunderhaltung, Pflege,
- Mithilfe in Betrieben mit Sonderkulturen wie Wein, Obst- und Gemüsebau,
- Mithilfe bei der Produktion und Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte,
- Mithilfe bei Feldarbeiten wie z. B. Schlepper fahren, Erntearbeiten.

Kriterien für den Einsatzumfang sind insbesondere:

- Anzahl und Alter der im Haushalt zu versorgenden Personen,
- Alter der Kinder (Beaufsichtigungsgrad oder Möglichkeiten der Mithilfe, auch in Bezug auf Schulferien oder Urlaub),
- Anzahl der Mitarbeiter (Praktikant, Azubi, Mitarbeiter etc.),
- Jahreszeitbedingte Tätigkeiten im Hausgarten und in der Vorratshaltung,
- Umfang der Mithilfe bei Stallarbeiten,
- Mithilfe bei jahreszeitbedingten Feldarbeiten,
- sonstige Arbeiten wie z. B. in der Direktvermarktung.

Anlage 5

Mindestvorgaben für die Dokumentation in der technischen Anwendung

Erstanträge

1. Anspruch BHH-Einsatz dem Grunde nach ja / nein
2. Bei Nein Ablehnung – keine weitere Dokumentation, weil Ablehnungsgründe aus der schriftlichen Ablehnung hervorgehen
3. Bei ja:
 - a) Einsatzumfang wie beantragt (Abschnitt C. BHH-Antrag) – keine weitere Dokumentation
 - b) Einsatzumfang (Stunden/Dauer) gekürzt - Gründe zur Abweichung vom Antrag*
 - Mithilfe Ehegatte/Sohn/Tochter/Altenteiler/andere Person
 - zumutbare Mehrarbeit von mitarbeitenden Familienangehörigen oder Arbeitskräftebesatz
 - Betriebsverhältnisse erfordern weniger Stunden
 - Begrenzung auf unaufschiebbare Tätigkeiten
 - Höchstgrenze 40/56
 - Nebenerwerbslandwirt (andere Beschäftigung)
 - Wegfall saisonaler Arbeitsspitzen
 - geringerer Einsatzumfang im letzten Einsatzfall ausreichend
 - Anzahl und Alter der im Haushalt zu versorgenden Personen
 - Alter der zu versorgenden Kinder
 - Sonstige [Freitext]

Verlängerungsfälle:

1. Verlängerung ja / nein
2. Bei Nein – keine weitere Dokumentation, weil Ablehnungsgründe aus der schriftlichen Ablehnung hervorgehen
3. Bei Ja,
 - a) Einsatzumfang unverändert – wie beantragt, keine weitere Dokumentation
 - b) Änderung auf _____Stunden, weil*
 - Wegfall / Hinzutritt saisonaler Arbeitsspitzen
 - Veränderungen Mithilfe / Arbeitskräftebesatz
 - Veränderungen bei den zu versorgenden Personen
 - Sonstige [Freitext]

* Die ausführlichen Gründe zur Ablehnung, Abweichung oder Veränderung ergeben sich aus der schriftlichen Leistungsentscheidung