



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für
Ernährung, Landwirtschaft
und Verbraucherschutz

**Informationen
zur Beschäftigung
ausländischer Saisonarbeitnehmer
in der Landwirtschaft**

(Stand 01.01.2010)

Inhaltsübersicht

I. Allgemeiner Überblick.....	3
II. Rechtsgrundlagen.....	5
III. Fragen und Antworten zu einzelnen Themenkomplexen	7
1. Eckpunkteregelung zur Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte.....	7
2. Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten.....	10
3. Beschränkung der Anwerbung auf bestimmte Herkunftsstaaten.....	11
4. Verlängerung der Beschäftigungsdauer	12
5. Verfahrens- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen für Saisonarbeitnehmer aus Polen und Rumänien.....	13
6. Vermittlung von Saisonarbeitskräften aus Bulgarien.....	16
IV. Anhang.....	17

I. Allgemeiner Überblick

Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften ist für viele landwirtschaftliche Betriebe alljährlich ab Beginn der Vegetationsperiode von großer Bedeutung. Die Betriebe müssen ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf in Abhängigkeit von Umständen wie Wetter oder Marktsituation, die sie nicht beeinflussen können, flexibel decken können. Mit den Regelungen zur Zulassung ausländischer Saisonkräfte soll einerseits sichergestellt bleiben, dass die Landwirtschaft ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf ausreichend decken kann. Andererseits sollten angesichts der hohen Arbeitslosigkeit vor allem arbeitslose Leistungsbezieher verstärkt in kurzfristige Saisonbeschäftigungen vermittelt werden. Diese beiden Ziele stehen gleichrangig nebeneinander.

Der Erreichung dieser Ziele sowie der Vorgaben des EU-Rechts diene die Ende des Jahres 2007 ausgelaufene Eckpunkterege lung zur Zulassung von ausländischen Arbeitskräften. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) haben mit den berufsständischen Organisationen der Landwirtschaft und des Gartenbaus sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt für 2008 und 2009 eine Verlängerung dieser Eckpunkterege lung in modifizierter Form vereinbart. Die garantierte Zulassung der ausländischen Saisonkräfte in Regionen mit guter Arbeitsmarktlage wurde dabei von 80 auf 90 Prozent der Zulassungen des Referenzjahres 2005 erhöht. Zusätzlich wurde die Möglichkeit zur Anwerbung bulgarischer Saisonkräfte auf die Landwirtschaft und den Gartenbau erweitert. Vor dem Hintergrund der Zunahme von Stornierungen bei den polnischen Saisonarbeitskräften soll damit ein Beitrag geleistet werden, den bestehenden Kräftebedarf decken zu können.

Um der sinkenden Zahl ausländischer Saisonarbeitnehmer zu begegnen, hat die Bundesregierung beschlossen, die jährliche Höchstbeschäftigungsdauer für ausländische Saisonarbeitnehmer ab dem 1. Januar 2009 von vier auf sechs Monate zu erhöhen.

Wie die Erfahrungen und die Zunahme der Zulassungszahlen im Jahr 2009 gezeigt haben, hat die Verlängerung der zulässigen Beschäftigungsdauer dazu beigetragen, die Voraussetzungen für die Gewinnung von Saisonarbeitskräften wieder zu verbessern. Daher haben die Bundesministerien BMAS und BMELV mit den Verbänden der Landwirtschaft und des Gartenbaus sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt Einvernehmen erzielt, die Eckpunkterege lung für die Zulassung der ausländischen Saisonarbeitskräfte unverändert für das Jahr 2010 zu verlängern.

Die Politik kann nur die Rahmenbedingungen setzen. Dieser Verantwortung ist sie in den vergangenen Jahren gerecht geworden. Sie kann aber nicht die Unternehmer davon befreien, sich den Marktbedingungen zu stellen. Das heißt im Zweifelsfall auch, durch veränderte Lohn- und Arbeitsbedingungen mit anderen Wirtschaftszweigen um die Arbeitskräfte zu konkurrieren. Angesichts der sich weiter verändernden Bedingungen im Wettbewerb um landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte in der erweiterten Europäischen Union sind die Anstrengungen aller Beteiligten zudem auch Investitionen in die Zukunft, um langfristig auf ein ausreichend hohes Arbeitskräfteangebot hinzuwirken. Um die Beschäftigungspotenziale im Bereich der landwirtschaftlichen Saisonbeschäftigung auch für inländische Arbeitskräfte noch stärker auszuschöpfen, hält die Bundesregierung den flankierenden Einsatz der aktiven Arbeitsförderung nach wie vor für geboten.

II. Rechtsgrundlagen

1. Allgemeine Grundlagen für eine Beschäftigung von Ausländern

Ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU (Drittstaaten) und aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, für die die Arbeitnehmerfreizügigkeit noch nicht uneingeschränkt gilt, können zur Aufnahme einer Saisontätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland eine „Zustimmung zur Beschäftigung“ bzw. eine „Arbeitsgenehmigung-EU“ unter folgenden Bedingungen erhalten:

Seit 01.01.2009 können Saisonarbeitnehmer eine Beschäftigung bis zu sechs Monate im Kalenderjahr in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken aufnehmen. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Diese Begrenzung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

Die **gesetzlichen Grundlagen** bilden das Aufenthaltsgesetz (AufenthG), die Beschäftigungsverordnung (BeschV), und, soweit die Neu-Unionsbürger betroffen sind, das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) und die Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV).

Voraussetzung ist danach vor allem, dass für die Tätigkeit keine deutschen Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, zur Verfügung stehen.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat diesen **Vorrang** im Rahmen einer Arbeitsmarktprüfung abzuklären.

Voraussetzung für die Beschäftigung ist weiterhin, dass die Arbeitgeber sich bei der Anforderung und Vermittlung an ein bestimmtes **Verfahren** halten, das zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsverwaltungen der beteiligten Länder abgesprochen ist (vgl. § 18 BeschV sowie § 4 Abs. 1 ASAV). Derartige **Vermittlungsabsprachen** sind mit den Arbeitsverwaltungen folgender Länder getroffen worden:

- **EU-Mitgliedstaaten:**
Polen - Slowenien - Ungarn - Slowakische Republik - Tschechische Republik – Rumänien
- Bulgarien
- **Drittstaaten:** Kroatien

2. Ausgestaltung des Zulassungsverfahrens im Rahmen der Eckpunktregelung

Nach dem geltenden Verordnungsrecht kann ausländischen Saisonkräften eine Arbeitserlaubnis nur erteilt werden, wenn

- sich durch ihre Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben,
- die Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden und
- Deutsche sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich (z. B. Alt-Unionsbürger) gleichgestellt sind, nicht für eine Aufnahme dieser Tätigkeit zur Verfügung stehen („**Vorrangprüfung**“).

Dieses Prüf- und Zulassungsverfahren bedarf einer gewissen Vorlaufzeit. Diese Zeit steht vor allem bei witterungsabhängigen Erntearbeiten oft nur begrenzt zur Verfügung, weil deren Beginn und Verlauf häufig sehr kurzfristig disponiert werden muss, gleichzeitig einzelne Betriebe gerade in dieser Zeit auf eine Großzahl qualifizierter und motivierter Arbeitskräfte angewiesen sind, die aber der einheimische Arbeitsmarkt zumindest nicht in ausreichender Zahl hergibt. Deshalb wurde vor allem mit Blick auf die betroffenen **landwirtschaftlichen Betriebe ein besonderes Zulassungsverfahren** eingeführt:

Um den landwirtschaftlichen Arbeitgebern wie auch den einreisewilligen ausländischen Arbeitnehmern die erforderliche Planungs- und Rechtssicherheit zu gewährleisten, wird das Zulassungsverfahren seit 1998 durch zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit den Verbänden der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus und der IG Bauen-Agrar-Umwelt vereinbarte „Eckpunkte für die Zulassung der mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte“ geregelt. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gegenüber der Bundesagentur für Arbeit (BA) erlassene Eckpunktregelung wird in den Durchführungsanweisungen der BA und im Arbeitgeber-Merkblatt bekannt gegeben.

Insofern handelt es sich bei diesem Verfahren für die Betriebe um eine **besonders vorteilhafte Regelung, welche in dieser Form außer für die Landwirtschaft und den Gartenbau nur noch für das Hotel- und Gaststättengewerbe gilt.**

III. Fragen und Antworten zu einzelnen Themenkomplexen

1. Eckpunkteregelung zur Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte

1. In welchem Umfang dürfen ausländische Saisonarbeitskräfte derzeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb in Deutschland beschäftigt werden?

Nach der Eckpunkteregelung für die Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte wird den Betrieben die Zulassung von 80 Prozent der im Jahr 2005 beschäftigten ausländischen Saisonkräfte weiter garantiert.

Weitere 10 Prozent ausländische Saisonkräfte sollen bewilligt werden, wenn nach Einschätzung der Agenturen für Arbeit dafür voraussichtlich keine Möglichkeiten der Vermittlung inländischer und ihnen gleichgestellter Arbeitsuchender bestehen (sog. Vorrangprüfung).

Die Bewilligung von ausländischen Saisonkräften für die letzten 10 Prozent setzt voraus, dass es den Agenturen für Arbeit trotz aller Anstrengungen und unter Mitwirkung der Betriebe nicht gelingt, in ausreichender Zahl inländische Arbeitsuchende für die Arbeiten zu gewinnen. Diese drei Stufen (sog. 80:10:10-Regelung) gelten auch für die Deckung eines gegenüber dem Referenzjahr 2005 auf Grund von Betriebserweiterungen oder der Umstellung auf den Anbau personalintensiver Kulturen erhöhten Kräftebedarfs.

2. Wenn die Arbeitsagentur keine 10 % Inländer vermitteln kann, können für einen Betrieb dann auch mehr als 90 % ausländische Saisonarbeitskräfte zugelassen werden?

Bereits die Eckpunkteregelung für die Zulassung osteuropäischer Saisonarbeitskräfte für die Jahre 2006 und 2007 sah eine so genannte Härtefallregelung vor. Diese Regelung findet bei der Eckpunkteregelung für das Jahr 2010 weiterhin Anwendung. Härtefalllösungen kommen in solchen Einzelfällen in Betracht, in denen trotz nachdrücklicher Anstrengungen aller Seiten eine Inländerquote von 10 Prozent nicht erreichbar ist. Diese Härtefallregelung kann – soweit keine inländischen Saisonarbeitskräfte vermittelt werden können – im Ergebnis auch dazu führen, dass 100 Prozent ausländische Saisonarbeitskräfte zugelassen werden können.

3. Welche Neuerungen gibt es durch die seit 2008 geltende Eckpunkteregelung?

Seit 2008 werden Betrieben in Arbeitsagenturbezirken von vornherein in einem Schritt 90 Prozent der im Referenzjahr 2005 zugelassenen ausländischen Saisonkräfte bewilligt werden, in denen die Arbeitslosenquote im Oktober 2007 unter 7,5 Prozent – und damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt – gelegen hat und daher von weniger Vermittlungen inländischer Arbeitsuchender ausgegangen werden kann. In diesen Regionen gilt somit seit 01.01.2008 die 90:10-Regelung. Damit wird den regionalen Unterschieden stärker Rechnung getragen und ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet.

Zusätzlich hat die Bundesagentur für Arbeit im April 2008 die Vermittlungsabsprache über Saisonkräfte mit der bulgarischen Arbeitsverwaltung auf die Landwirtschaft und den Gartenbau erweitert.

4. Aus welchen mittel- und osteuropäischen Staaten dürfen ausländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland beschäftigt werden?

Ausländische Saisonarbeitskräfte dürfen nur aus Staaten vermittelt werden, mit denen Vermittlungsabsprachen bestehen.

Mit den Arbeitsverwaltungen folgender EU-Mitgliedstaaten wurden entsprechende Vermittlungsabsprachen getroffen:

Polen - Slowenien - Ungarn - Slowakische Republik - Tschechische Republik – Rumänien - Bulgarien

Darüber hinaus besteht eine Vermittlungsabsprache mit Kroatien.

5. Warum zwingt die Eckpunkteregelung dazu, 10 bzw. 20 % inländische Saisonarbeitskräfte zu beschäftigen, wenn doch die ausländischen Saisonarbeitnehmer erfahrungsgemäß wesentlich zuverlässiger und belastbarer sind?

Die Eckpunkteregelung verfolgt zum einen das Ziel, die Zulassungen ausländischer Saisonkräfte zu reduzieren, um den Anteil inländischer Arbeitskräfte zu erhöhen. Angesichts der unverändert hohen Arbeitslosigkeit sollen vor allem arbeitslose Leistungsbezieher verstärkt auch in kurzfristige Saisonbeschäftigungen vermittelt werden. Dazu ist es erforderlich, die Vermittlungsbemühungen durch die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende in den Branchen mit Saisonbeschäftigung zu intensivieren. Zudem war es notwendig, die Eckpunkte über eine betriebliche Begrenzung der Zulassungen so zu mo-

difizieren, dass der Arbeitskräftezugang aus dem Ausland steuerbar bleibt. Gleichzeitig soll aber sichergestellt werden, dass die landwirtschaftlichen Betriebe ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf ausreichend decken können. Diese beiden Ziele stehen gleichrangig nebeneinander. Durch die verstärkten Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit und der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende und die verbesserte Bewerberauswahl im vergangenen Jahr sind vielerorts deutlich bessere Ergebnisse erzielt worden.

6. Ist es möglich, Saisonarbeitskräfte, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb nicht für die volle zunächst beantragte Zeit benötigt werden, an einen anderen Betrieb um- bzw. weiterzuvermitteln?

Umvermittlungen ausländischer Saisonkräfte nach Beendigung der ersten Beschäftigung zu Anschlussbeschäftigungen bei anderen Betrieben sind im Rahmen der bestehenden Eckpunkterege lung und unter Beachtung der jährlichen Höchstdauer für deren Beschäftigung möglich. Umvermittlungen während der arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungszeiten sind auf begründete Ausnahmefälle beschränkt, um einer gegenseitigen Abwerbung der ausländischen Saisonkräfte durch die Betriebe entgegenzuwirken. Betriebe, die von der Möglichkeit der Umvermittlung Gebrauch machen wollen, sollten sich zur Klärung, ob die Voraussetzungen vorliegen, rechtzeitig an die Arbeitsagenturen wenden.

7. Können sich mehrere Arbeitgeber zusammenschließen, um ausländische Saisonarbeitskräfte in unterschiedlichen Betrieben wechselseitig optimal einsetzen zu können?

Zusätzlich zur Möglichkeit einer Umvermittlung von nicht benötigten Saisonarbeitskräften besteht nach den Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, Arbeitgebergemeinschaften zu bilden. Danach haben zwei Arbeitgeber, wenn sie auf Grund der betrieblichen Bedingungen nur eine kurze Beschäftigungsdauer oder nur eine stundenweise Beschäftigung täglich anbieten können, bei entsprechender arbeitsvertraglicher Gestaltung die Möglichkeit, sich die Arbeitskraft eines ausländischen Saisonarbeitnehmers zu teilen.

2. Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten

8. Wann gilt in Deutschland die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit? Wann dürfen in Deutschland – wie in anderen EU-Mitgliedstaaten – alle Arbeitnehmer aus den neuen Beitrittsstaaten uneingeschränkt beschäftigt werden?

Nach dem Beitrittsvertrag vom 16.04.2003 („EU-Osterweiterung“) können die alten EU-Mitgliedstaaten gegenüber den zum 01.05.2004 beigetretenen neuen Mitgliedstaaten (EU-8-MS) mit Ausnahme Zyperns und Maltas während einer insgesamt siebenjährigen Übergangsfrist in drei Stufen Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit vornehmen (so genannte 2+3+2 Regelung). Deutschland nimmt die Übergangsfristen sowohl in Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit als auch in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern in Anspruch. Für die EU-8-MS hat Deutschland auch die dritte Stufe der Übergangsregelungen bis zum 30.04.2011 in Anspruch genommen.

Im Beitrittsvertrag mit Rumänien und Bulgarien, die am 01.01.2007 der EU beigetreten sind, sind in Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Entsendung von Arbeitnehmern die gleichen Regelungen in einem identischen, aber zeitlich verschobenen 3-Stufen-Modell festgelegt wie im Beitrittsvertrag mit den EU-8-MS. Im Fall von Bulgarien und Rumänien ist die erste Stufe am 31.12.2008 abgelaufen. Deutschland nimmt die Übergangsfristen auch in der bis zum 31.12.2011 laufenden zweiten Stufe in Anspruch. Die Übergangsregelungen laufen im Fall von Rumänien und Bulgarien spätestens Ende 2013 aus.

9. Warum dürfen nach dem Beitritt der neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten von dort nicht – wie aus den bisherigen EU-Mitgliedstaaten wie zum Beispiel aus Frankreich oder den Benelux-Staaten – Arbeitnehmer eingestellt werden?

Während der Geltung der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit finden auf die Beschäftigung der Neu-Unionsbürger die Vorschriften des Arbeitsgenehmigungsrechts-EU Anwendung. Daher gilt das Vermittlungsverfahren für Saisonkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten weiter, so lange die Übergangsfristen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Anspruch genommen werden.

10. Würde eine branchenspezifische Einführung der Freizügigkeit für Saisonarbeiter nur für den Sektor Landwirtschaft den Anreiz zur Beschäftigung in der Landwirtschaft in Deutschland nicht wesentlich erhöhen?

Eine vorgezogene Einführung der Freizügigkeit für einzelne Branchen ist nach Auffassung der Bundesregierung weder möglich noch vertretbar. Abgesehen davon ist es wegen der Möglichkeit, in anderen EU-Mitgliedstaaten in allen Branchen Beschäftigungen aufzunehmen, auch bei dieser Forderung fraglich, ob eine branchenspezifische Einführung der Freizügigkeit den Anreiz zur Beschäftigung in der Landwirtschaft in Deutschland tatsächlich erheblich erhöhen würde.

3. Beschränkung der Anwerbung auf bestimmte Herkunftsstaaten

11. Aus welchen osteuropäischen Staaten dürfen in Deutschland Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden?

Die Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte ist auf Staaten beschränkt, mit deren Arbeitsverwaltungen die Bundesagentur für Arbeit eine Absprache über die Vermittlung getroffen hat. Entsprechende Vermittlungsabsprachen für die Landwirtschaft und den Gartenbau bestehen aus dem Kreis der neuen EU-Mitgliedstaaten mit den Arbeitsverwaltungen von Polen, der Slowakei, von Slowenien, Tschechien, Ungarn, Rumänien und seit April 2008 auch von Bulgarien. Außerdem besteht eine Vermittlungsabsprache mit der Arbeitsverwaltung von Kroatien.

12. Warum werden nicht weitere Länder, wie z.B. Weißrussland oder die Ukraine in das Verfahren zur Vermittlung ausländischer Saisonarbeitskräfte mit einbezogen? Sind Vermittlungsabsprachen für die Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte mit weiteren Drittstaaten geplant?

Entsprechend den Regelungen des Beitrittsvertrages (z.B. für Ungarn Artikel 24 in Verbindung mit Nummer 1 Absatz 14 des Anhanges X der Beitrittsakte), § 39 Absatz 6 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes und § 284 Absatz 4 Satz 2 des Sozialgesetzbuchs Drittes Buch ist Angehörigen aus EU-Mitgliedstaaten bei der Zulassung zu Beschäftigungen in Deutschland gegenüber Staatsangehörigen aus Drittstaaten Vorrang zu gewähren (Gemeinschaftspräferenz). Dies bezieht sich nach Auffassung der Bundesregierung auch auf den Beitrittskandi-

daten Kroatien. Deshalb kommt eine Ausweitung der Vermittlungsabsprachen auf Drittstaaten, wie z. B. Weißrussland, Ukraine oder Moldawien, derzeit nicht in Betracht.

Der Rückgang bei den polnischen Saisonkräften konnte bisher durch eine verstärkte Anwerbung von Saisonkräften aus Rumänien im Wesentlichen ausgeglichen werden. Die seit April 2008 auch für die Landwirtschaft und den Gartenbau mögliche Anwerbung bulgarischer Saisonkräfte leistet hierzu einen weiteren Beitrag.

Die Bundesregierung prüft derzeit, welche Auswirkungen die Herstellung der Freizügigkeit auf den Bedarf an Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft haben könnte und ob flankierende Maßnahmen erforderlich werden. Das Ergebnis soll so rechtzeitig mit den berufsständischen Organisationen der Landwirtschaft und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt erörtert werden, dass eventuell notwendige Maßnahmen bereits zur Erntesaison 2011 wirken.

13. In Polen werden derzeit auch ukrainische Saisonarbeitnehmer beschäftigt. Polen ist auch EU-Mitgliedstaat. Wieso ist das in Polen zulässig und in Deutschland nicht?

Polen hat im Gegensatz zu Deutschland bereits die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit eingeführt. Dies entbindet die polnische Regierung zwar nicht, die EU-Gemeinschaftspräferenz zu beachten und Aktivitäten innerhalb der EU vorzunehmen, um vorrangig Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten zu gewinnen. Wegen der in Polen im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten geringen Entlohnung kann Polen jedoch seinen Saisonarbeitskräftebedarf nur durch eine beschränkte Zulassung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten decken. Insofern kollidiert die Beschäftigung von ukrainischen Saisonarbeitnehmern in Polen nicht mit dem Gemeinschaftsrecht.

4. Verlängerung der Beschäftigungsdauer

14. Wie lange kann ich ausländische Saisonarbeitskräfte auf meinem Betrieb beschäftigen?

Zum 01.01.2009 ist die maximale Beschäftigungsdauer je Saisonarbeitskraft in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken von vier auf sechs Monate im Kalenderjahr verlängert worden.

Bezogen auf den Betrieb ist der gesamte Zeitraum für die Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Diese Begrenzung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

15. Von den Berufsverbänden und den Bundesländern wurde vorgeschlagen, die Beschäftigungsdauer darüber hinaus auf bis zu neun Monate zu verlängern. Warum wurde diesem Vorschlag nicht gefolgt?

Die Bundesregierung verfolgt zum einen das Ziel, die Beschäftigungspotenziale in landwirtschaftlicher Saisonarbeit verstärkt für inländische Arbeitsuchende zu nutzen. Andererseits will sie aber auch sicherstellen, dass die Landwirtschaft ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf ausreichend decken kann.

Auf Grund des Rückgangs der Zahl der ausländischen Saisonkräfte im Jahr 2008 war die ausreichende Deckung des Kräftebedarfs nicht mehr gesichert. Es wurde deshalb entschieden, die Beschäftigungsdauer ausländischer Saisonarbeitnehmer von vier auf sechs Monate zu verlängern.

Aus Sicht der Bundesregierung ist die Verlängerung der Beschäftigungsdauer auf sechs Monate in Verbindung mit der begründeten Aussicht auf steigende Zulassungszahlen bulgarischer Saisonarbeitnehmer insgesamt ausreichend, um den landwirtschaftlichen Betrieben ein bedarfsgerechtes Arbeitskräfteangebot zu ermöglichen.

5. Verfahrens- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen für Saisonarbeitnehmer aus Polen und Rumänien

16. Welche Änderungen ergeben sich für die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften, wenn die neue Verordnung (EG) Nr. 883/2004 am 1. Mai 2010 die bisherige Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 ablösen wird?

Mit der Anwendung der neuen Verordnung Nr. 883/2004 am 1. Mai 2010 wird sich vor allem die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung der selbständig Erwerbstätigen, die in Deutschland vorübergehend eine Saisontätigkeit aufnehmen, ändern.

Bisher galt nach Artikel 14a) Absatz 1 Buchstabe a) der Verordnung Nr. 1408/71, dass der z. B. in Polen selbständig Erwerbstätige, unabhängig von der Art der ausgeübten selbständi-

gen Tätigkeit, grundsätzlich den polnischen Rechtsvorschriften unterlag, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit 12 Monate nicht überschritt.

Nach Artikel 12 Absatz 2 der Verordnung Nr. 883/2004 unterliegt eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbständige Erwerbstätigkeit ausübt und eine ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaates, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit 24 Monate nicht überschreitet. Das heißt, dass z. B. der polnische selbständig Erwerbstätige nur dann weiterhin den Rechtsvorschriften des polnischen Rechts unterliegt, wenn er als Saisonarbeitskraft in Deutschland eine ähnliche Tätigkeit ausübt.

Die Mitgliedstaaten haben sich Anfang 2010 darauf verständigt, dass unter ähnlicher Tätigkeit jede Tätigkeit zu verstehen ist, die im gleichen Sektor/Bereich ausgeübt wird. Sofern ein in der Landwirtschaft selbständig Erwerbstätiger vorübergehend in der Landwirtschaft eines anderen Mitgliedstaates arbeitet, würde er dort eine ähnliche Tätigkeit ausüben. Würde die selbständige Erwerbstätigkeit hingegen in der Forstwirtschaft ausgeübt, würde der Selbständige bei einer vorübergehenden Beschäftigung in der Landwirtschaft keine ähnliche Tätigkeit ausüben, da Forstwirtschaft und Landwirtschaft grundsätzlich als verschiedene Sektoren angesehen werden. Danach würde z. B. der selbständige polnische Landwirt, der sich in Polen ausschließlich mit der Viehzucht beschäftigt und in Deutschland vorübergehend als Saisonarbeitskraft bei der Obsternte tätig ist, eine ähnliche Tätigkeit ausüben und somit weiterhin den polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen. Wäre der Selbständige in Polen in der Forstwirtschaft tätig und würde in Deutschland vorübergehend als Saisonarbeitskraft bei der Obsternte aushelfen, würde er keine ähnliche Tätigkeit ausüben und den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen.

Der deutsche Arbeitgeber ist wie bisher verpflichtet, ihn bei der polnischen Sozialversicherungsanstalt ZUS anzumelden und Beiträge zur polnischen Sozialversicherung abzuführen.

Mit der Anwendung der neuen Verordnung (EG) Nr. 883/2004 am 1. Mai 2010 sollen auch die bisherigen Entsendebescheinigungen E 101 der alten Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 durch die neuen Bescheinigungen A1, die unter der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ausgestellt werden, abgelöst werden. Die bis zum 1. Mai 2010 bereits ausgestellten E 101 Bescheinigungen werden bis zum Ablauf ihrer Gültigkeitsdauer weiterhin Bestand haben. Dementsprechend wurde auch das Formular "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" abgeändert. Weitere Änderungen auch in Bezug auf den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht sind nicht erkennbar, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Prüfungen der Sozialversicherungsträger und der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auch nach der Anwendung der neuen Verordnung Nr. 883/2004 auf der bisherigen Grundlage weitergeführt werden.

17. Warum können Beiträge zur polnischen Sozialversicherung nicht pauschaliert abgeführt werden?

Vor allem in der Anfangszeit nach dem EU-Beitritt Polens und der damit verbundenen Anwendung des europäischen Rechts (Verordnung Nr. 1408/71) wurde die Forderung erhoben, dass deutsche Arbeitgeber für die polnischen Saisonarbeitskräfte lediglich Pauschalabgaben an die polnische Sozialversicherung abführen sollten.

Die Frage nach administrativen Erleichterungen zu Gunsten deutscher Landwirte bei der Abführung von Beiträgen an die polnische Sozialversicherungsanstalt ZUS war in den letzten Jahren Gegenstand mehrerer Gespräche zwischen Vertretern des polnischen Sozialministeriums und dem BMAS und BMELV.

Dabei hatte die polnische Seite mehrfach deutlich gemacht, dass eine Pauschallösung zur Abführung von Beiträgen an die polnische Sozialversicherung nach dem polnischen Verfassungsrecht ausgeschlossen sei und Änderungen bezüglich der Beitragsabführung nicht in Aussicht gestellt werden können. Auf Grund der eindeutig ablehnenden Haltung der polnischen Seite besteht daher von deutscher Seite – auch zum heutigen Zeitpunkt – keine Möglichkeit, weitergehende Verfahrenserleichterungen zu erreichen, wie z. B. durch die pauschale Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen.

18. Wer kommt für die Kosten der Gesundheitsuntersuchungen in Rumänien auf?

Die Kosten für die Gesundheitsuntersuchungen hat der Saisonarbeitnehmer selbst zu tragen. Durch die neuerdings bestehende Möglichkeit der Untersuchung vor Ort und die dadurch entfallenden Anfahrtswege nach Bukarest ergeben sich jedoch zukünftig erheblich geringere Kosten für die Saisonarbeitnehmer, die nicht in Bukarest wohnen.

6. Vermittlung von Saisonarbeitskräften aus Bulgarien

19. Gelten für bulgarische Saisonarbeitnehmer die gleichen verfahrens- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für polnische oder rumänische Saisonarbeitskräfte?

Die bulgarischen Saisonarbeitskräfte können nach dem gleichen Verfahren wie bei polnischen und rumänischen Saisonarbeitskräften bei den örtlichen Arbeitsagenturen angefordert werden. Die Anforderungen werden über die zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) an die bulgarische Beschäftigungsagentur weitergeleitet. Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht und der Beitragsabführung. So gelten beispielsweise für einen in Bulgarien wohnenden und dort beschäftigten Arbeitnehmer, der während seines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, auch hinsichtlich dieser Saisonarbeit die bulgarischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

IV. Anhang

Auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit können folgende Informationen abgerufen werden:

- Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen:
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Vermittlung-Saisonarbeiter.pdf>
- Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen
Durchführungsanweisungen zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung aufgrund der Vermittlungsabsprachen der BA mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Publikation/pdf/DA-Vermittlung-Saisonarbeiter.pdf>
- Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung SGB II und SGB III
Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/E-Mail-Infos/pdf/E-Mail-Info-2009-10-12-Anlage1.pdf>