



# Merkblatt

## für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen

Hinweise zum Ausfüllen der Einstellungszusage / des Arbeitsvertrages (EZ/AV)

### GRUNDSÄTZE

Ausländische Arbeitnehmer aus Kroatien und aus den neuen EU-Mitgliedstaaten\*) können zur Aufnahme einer Saisontätigkeit und einer Beschäftigung als Schaustellergehilfe in der Bundesrepublik Deutschland eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel bzw. eine Zusicherung der Arbeitserlaubnis-EU unter folgenden Bedingungen erhalten:

- **Saisonarbeitnehmer** für eine Beschäftigung bis zu **sechs Monaten** im Kalenderjahr in der **Land- und Forstwirtschaft**, im **Hotel- und Gaststättengewerbe**, in der **Obst- und Gemüseverarbeitung** sowie in **Sägewerken**

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.

- **Schaustellergehilfen** für eine Beschäftigung im **Schaustellergewerbe** von bis zu **neun Monaten** im Kalenderjahr.

Die den o. a. Wirtschaftsbereichen zugeordneten Wirtschaftsklassen sind im Anhang diesem Merkblatt beigefügt.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden

- das Aufenthaltsgesetz (AufenthG),
- die Beschäftigungsverordnung (BeschV), bei Unionsbürgern in Verbindung mit der Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV),
- das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III),
- die Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV).

Voraussetzung ist danach allerdings, 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 Agentur für Arbeit hat diesen Vorrang im Rahmen einer Arbeitsmarktprüfung abzuklären. Für Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen gelten bei der Arbeitsmarktprüfung unterschiedliche Regelungen (siehe dazu Abschnitt "Verfahren").

---

\*) Mit dem Beitritt der Länder **Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn** zur EU zum **01. Mai 2004** sowie der Länder **Bulgarien und Rumänien** zum **01. Januar 2007** wurden neu einreisenden Arbeitnehmern aus diesen Ländern grundsätzlich noch keine Rechte für einen freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt eingeräumt. Daher gilt das Vermittlungsverfahren für **Saisonkräfte** und **Schaustellergehilfen** für die Dauer der Übergangsfristen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit weiter. Für Arbeitnehmer aus **Kroatien** und Arbeitnehmer aus den neuen **EU-Mitgliedstaaten** gelten **unterschiedliche** Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen, auf die in diesem Merkblatt hingewiesen wird.

Voraussetzung für die Beschäftigung ist weiterhin, dass Sie sich bei der Anforderung und Vermittlung an ein bestimmtes Verfahren halten, das zwischen den Arbeitsverwaltungen der beteiligten Länder abgesprochen ist (vgl. §§ 18 und 19 BeschV).

Derartige Vermittlungsabsprachen sind mit den Arbeitsverwaltungen folgender Länder getroffen worden:

- Neue EU-Mitgliedstaaten:**
- Bulgarien
  - Polen
  - Rumänien
  - Slowenien
  - Slowakische Republik
  - Tschechische Republik
  - Ungarn

**Drittstaat:** Kroatien

### SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN

Bei der Agentur für Arbeit erhalten Sie den für die Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer vorgesehenen Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag - EZ/AV“. Es ist zwingend erforderlich, dass Sie die Einstellungszusage, das heißt, Ihr Vertragsangebot an den Arbeitnehmer bei Ihrer Agentur für Arbeit abgeben. Sie müssen sich entscheiden, aus welchem Land Ihr künftiger Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kommen soll. Dabei ist es auch möglich, einen Arbeitnehmer anzufordern, den Sie bereits persönlich kennen (namentliche Anforderung).

Arbeitnehmer aus **Kroatien** beantragen dann bei der deutschen Auslandsvertretung (Botschaft/ Konsulat) das erforderliche **Visum**. Mit der Zustimmung zur Visumserteilung auf dem Vordruck "*Einstellungszusage/Arbeitsvertrag*" erlaubt die Agentur für Arbeit die Ausübung der vorgesehenen Beschäftigung. Nach den Meldevorschriften muss sich der Arbeitnehmer bei der zuständigen Meldebehörde anmelden.

Arbeitnehmer aus den neuen **EU-Mitgliedstaaten** reisen **visumfrei** nach Deutschland ein. Sie müssen sich ebenfalls bei der zuständigen Meldebehörde anmelden. Für die Dauer der Übergangsfristen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit benötigen sie eine **Arbeitserlaubnis-EU**, die noch **vor** der Arbeitsaufnahme bei der Agentur für Arbeit einzuholen ist.

Wenn Sie also einen **bestimmten** Arbeitnehmer kennen und einzustellen beabsichtigen, dann tragen Sie seinen Namen und seine Anschrift in den Vordruck "*Einstellungszusage/Arbeitsvertrag*" ein. Andernfalls ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) gerne bereit, einen geeigneten Bewerber für Sie auszuwählen (nichtnamentliche bzw. anonyme Anforderung). Um das Auswahlverfahren durchzuführen, setzt sich die ZAV nach Eingang der EZ/AV mit Ihnen telefonisch in Verbindung.

Über das Ergebnis der Vermittlungsbemühungen wird Sie die ZAV unterrichten.

Bitte berücksichtigen Sie, dass sich die ZAV bei der Vermittlung nur auf die Angaben des Bewerbers in seinem Bewerbungsbogen stützen kann. Das Risiko der fachlichen und gesundheitlichen Eignung geht letztlich zu Lasten des Arbeitgebers.

Rechnen Sie bitte vorsorglich damit, dass vom Eingang des Stellenangebotes bei der ZAV bis zum Arbeitsantritt ca. 6 Wochen vergehen. Hinzu kommen noch mindestens 6 Wochen Vorlaufzeit bei der örtlichen Agentur für Arbeit für die Arbeitsmarktprüfung und den Gebühreneinzug. Reichen Sie die Einstellungszusagen mindestens 12 Wochen vor dem beabsichtigten Beschäftigungsbeginn ein, damit Ihr Mitarbeiter rechtzeitig zum Arbeitsbeginn da ist.

Bei der Abgabe Ihres Stellenangebotes beachten Sie bitte folgendes:

- **Vermittlungsgebühr:**

Die Vermittlung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen ist für die Bundesagentur für Arbeit (BA) personal- und kostenaufwendig. Der Verwaltungsrat der BA hat daher nach § 44 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) eine Anordnung erlassen, nach der die Arbeitgeber für jeden angeforderten ausländischen Arbeitnehmer eine Gebühr in Höhe von 60 € zu entrichten haben.

Die Gebühr wird mit der Erteilung des Vermittlungsauftrages fällig. **Sie darf nicht vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden.**

Bitte beachten Sie, dass Ihre Einstellungszusage erst dann an die ZAV weitergeleitet werden kann, wenn der Gebühreneinzug abgeschlossen wurde. Weitere Informationen erteilt Ihre Agentur für Arbeit.

- **Altersgrenze:**

Der Arbeitnehmer muss mindestens 18 Jahre alt sein. Ein Höchstalter gibt es nicht.

- **Gesundheitsuntersuchung:**

Eine gesundheitliche Untersuchung vor der Vermittlung erfolgt nicht. Eine zusätzliche Untersuchung nach § 17 Bundesseuchengesetz (Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote bei Verkehr mit Lebensmitteln; Untersuchungspflichten) ist im Herkunftsland vor der Vermittlung nicht möglich.

- **Lohn/Gehalt:**

Ausländische Arbeitnehmer dürfen in der Bundesrepublik Deutschland nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Bei der Entlohnung dürfen die tariflichen Löhne bzw. - soweit kein Tarif vorhanden ist - die ortsüblichen Löhne nicht unterschritten werden.

Bei Akkordarbeit sind die Akkordsätze so zu bemessen, dass ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normalem Können und durchschnittlicher Leistung mindestens 20% **über** dem jeweiligen tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdienen kann.

- **Arbeitszeit:**

Die wöchentliche Arbeitszeit für **Saisonarbeiter** muss mindestens **30 Stunden** bei durchschnittlich 6 Stunden arbeitstäglich betragen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

- **Versicherungsschutz:**

Der **Arbeitnehmer** unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

Mit Ausnahme der Unfallversicherung besteht in der Sozialversicherung allerdings dann keine Versicherungspflicht, wenn die Beschäftigung – unter Anrechnung von Beschäftigungszeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten - innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage beträgt **und** sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Berufsmäßigkeit liegt insbesondere nicht vor bei einer Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen, Selbständigen.

Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit hat der Arbeitnehmer den *Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit* beim Arbeitgeber vorzulegen. Den Fragebogen erhält der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsverwaltung im Herkunftsland.

Soweit kein Krankenversicherungsschutz besteht, hat der **Arbeitgeber auf seine Kosten** eine vergleichbare private Krankenversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen.

**Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.**

- **Sonderregelungen für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten:**

Für Saisonarbeiter gelten hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes die Vorschriften der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71. Diese Vorschriften sehen vor, dass für einen Arbeitnehmer grundsätzlich nur die Rechtsvorschriften eines Staates gelten. Sind Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in Deutschland auch in ihrem Wohnstaat beschäftigt, unterliegen sie dann auch hinsichtlich der während eines bezahlten Urlaubs in Deutschland ausgeübten Tätigkeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates.

Dies gilt auch hinsichtlich der dann dort gegebenenfalls bestehenden Versicherungs- und Beitragspflicht. Eine Versicherungspflicht in Deutschland besteht in diesem Fall nicht. Die Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnstaates ist durch die Vorlage des Vordruckes E 101 nachzuweisen. Damit der Saisonarbeiter bei einer Erkrankung in Deutschland Sachleistungen in Anspruch nehmen kann, benötigt er vom zuständigen Träger seines Wohnstaates eine Anspruchsbescheinigung (z. B. die European Health Insurance Card – EHIC).

Sofern die Saisonarbeit in Deutschland von Personen durchgeführt wird, die in ihrem Wohnstaat selbständig sind, gilt die Sonderregelung des Art. 14a VO (EWG) Nr. 1408/71. Der Nachweis, dass für diese Personen weiterhin den Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten, erfolgt auch in diesem Fall mit dem Vordruck E 101. Um Sachleistungen bei einer Erkrankung in Deutschland in Anspruch nehmen zu können, wird auch in diesem Fall eine Anspruchsbescheinigung des Wohnortträgers benötigt.

Nachdem sich die deutsche und die polnische Seite Ende Dezember 2005 darauf geeinigt haben, dass für in **Polen** selbständige Erwerbstätige, unabhängig von der Art der ausgeübten Tätigkeit, Artikel 14a Ziffer 1 Buchstabe a) der Verordnung Nr. 1408/71 anwendbar ist, gelten seit dem 1. Januar 2006 für diese Personen grundsätzlich die polnischen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit mit der Versicherungspflicht zum polnischen allgemeinen Versicherungssystem.

Auf der Rückseite der neuesten Auflage der EZ/AV (Stand 2009) wurde eine „Erklärung für polnische Saisonarbeitskräfte“ in deutscher und polnischer Sprache aufgenommen. Polnische Arbeitnehmer sind gehalten, diese Erklärung auszufüllen.

Mit dem Zusatz auf der EZ/AV erklärt der polnische Saisonarbeiter entweder im Besitz einer Bescheinigung E 101 zu sein oder in Polen in keinem Beschäftigungsverhältnis zu stehen, keine selbständige Tätigkeit und keine Tätigkeit in der Landwirtschaft auszuüben und nicht im Besitz des Formblatts E 101 zu sein. Die Erklärung trägt zu mehr Rechtssicherheit und Klarheit bei, da insbesondere nach Aussagen des polnischen Arbeitsministeriums bei vielen Beteiligten in Polen immer noch Unklarheit hinsichtlich der Bedeutung des Mitteilungsschreibens der ZUS bestehe, das nicht als Negativbescheinigung hinsichtlich des Versichertenstatus aufgefasst werden dürfe. Der Saisonarbeiter wird durch die Zusatzerklärung auf das Problem des E 101 aufmerksam gemacht. Er soll selbst aktiv werden und selbst darlegen, ob er z.B. in einem Beschäftigungsverhältnis steht oder nicht. Nach Aufnahme der Zusatzerklärung und einer gewissen Übergangszeit, in der die allgemeine schriftliche Mitteilung der ZUS neben der Zusatzerklärung zur Anwendung kommen kann, wird die Zusatzerklärung die schriftliche Mitteilung ersetzen und bei den Betriebsprüfungen die gleiche Akzeptanz wie die schriftliche Mitteilung haben.

Es sind ab sofort ausschließlich EZ/AV mit dem Stand 2009 zu verwenden.

Bei Fragen zu dieser Zusatzerklärung wenden Sie sich bitte an Herrn Bruno Barth vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Vla3@bmas.bund.de).

- **Sprachkenntnisse:**

Deutsche Sprachkenntnisse können bei ausländischen Saisonarbeitnehmern und Schaustellergehilfen im Regelfall nicht vorausgesetzt werden. Soweit Sie jedoch deutsche Sprachkenntnisse verlangen, wird die ZAV dies bei der Erhebung des Stellenprofils berücksichtigen. Dabei muss bedacht werden, dass sich bei der Suche nach entsprechenden Bewerbern der angegebene Vermittlungszeitraum verlängern kann.

Bei Arbeitnehmern, die Sie namentlich anfordern, setzt die ZAV voraus, dass Sie über deren sprachliche und berufliche Kenntnisse informiert sind und daher auch das Risiko der Eignung tragen. Bei den Bewerbern, die über das nichtnamentliche (anonyme) Vermittlungsverfahren vermittelt werden, kann sich die ZAV nur auf die Angaben des Bewerbers im Bewerbungsbogen über seine eigene Einschätzung deutscher Sprachkenntnisse verlassen. Stellen sich später bei vermittelten Arbeitnehmern unzureichende Deutschkenntnisse heraus, die aus der Bewerbung nicht ersichtlich waren, gehen die Folgen nicht zu Lasten der ZAV.

- **Unterkunft:**

Sie sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft zu stellen oder für seine Unterkunft zu sorgen; „angemessen“ heißt, von der Art und Beschaffenheit her wie auch preislich zumutbar. Der Mietpreis muss angegeben werden. Die Unterkunft muss den örtlichen bauordnungs- und brandschutzrechtlichen Vorschriften entsprechen (das gilt auch für die Aufstellung von Containern zur Unterbringung von Saisonkräften).

Die Agentur für Arbeit kann dazu die Vorlage von Baugenehmigungen oder von entsprechenden Bestätigungen der Bauordnungsämter fordern. Auf den bauordnungsrechtlichen Nachweis kann (im Einzelfall) verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber plausibel nachweist, dass die Unterbringung offensichtlich den Standards der Unterkunftsrichtlinie entspricht. Eine Unterbringung in Zelten/Reisemobilen ist grundsätzlich nicht gestattet. Von diesem Grundsatz kann lediglich bei ausländischen Schaustellergehilfen abgewichen werden, da diese aufgrund der fortwährenden Reise-tätigkeit auf mobile Unterkünfte (Reisemobile) angewiesen sind. Hinweise zu den Anforderungen an Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer finden Sie im **Anhang** zu diesem Merkblatt.

Soweit sich zur wohnlichen Unterbringung Fragen ergeben, wenden Sie sich bitte an den Arbeitsvermittler in Ihrer Agentur für Arbeit.

Entsprechen die Unterkünfte nicht den Mindestanforderungen, können Vermittlungsaufträge nicht weitergeleitet werden.

Wird während der Beschäftigung festgestellt, dass die Unterkünfte nicht den Anforderungen entsprechen, sind bereits erteilte Zusicherungen zum Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnisse-EU zu widerrufen, sofern nicht unverzüglich Abhilfe geschaffen wird.

Für weitere Anforderungen schließen die Arbeitsverwaltungen Arbeitgeber vom Vermittlungsverfahren aus, wenn eine ordnungsgemäße Unterbringung nicht sichergestellt werden kann.

- **Arbeitserlaubnis-EU**

Nach der Einreise müssen ausländische Arbeitnehmer aus den neuen **EU-Mitgliedstaaten** eine Arbeitserlaubnis-EU beantragen (s. auch Ausführungen unter SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN). Diese wird aufgrund der Zusicherung auf dem Vordruck "*Einstellungszusage/Arbeitsvertrag*" erteilt und ist **vor** Aufnahme der Beschäftigung einzuholen. Ihre Geltungsdauer beginnt grundsätzlich frühestens mit dem Tag der **Ausfertigung**.

Bei der Bearbeitung von EU-Arbeitserlaubnisanträgen für ausländische Saisonarbeitnehmer kann es insbesondere in Bezirken mit hohen Zulassungszahlen an Erntehelfern in der Landwirtschaft zu zeitlichen Verzögerungen zwischen der Antragstellung und der Ausfertigung der Arbeitserlaubnisse-EU kommen. Um dennoch einen rechtzeitigen Ernteeinsatz nach der Antragstellung aber noch vor der Ausfertigung der Arbeitserlaubnisse-EU zu ermöglichen, wurde folgendes Verfahren bei der Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU festgelegt, das den Nachweis der erlaubten Beschäftigung gewährleistet:

Werden EU-Arbeitserlaubnisanträge für Saisonarbeitnehmer durch die Agenturen für Arbeit entgegengenommen, die nicht bis zum vorgesehenen Beschäftigungsbeginn ausgefertigt werden können, wird dem Arbeitgeber die Entgegennahme der Anträge mit der Erklärung bestätigt, dass die Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU rückwirkend ab dem **Datum der Antragstellung** erfolgt. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass mit den Vordrucken EZ/AV und den darin enthaltenen Zusicherungen der Arbeitserlaubnisse-EU sowie den Reisedokumenten nachgewiesen wird, dass das Vermittlungs- und Einreiseverfahren ordnungsgemäß durchlaufen wurde.

Für die Bestätigung hat der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit eine **Liste** mit folgenden Angaben vorzulegen:

<b>Arbeitgeber</b>			<b>Ort, Datum</b>	
Für folgende Arbeitnehmer werden hiermit die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU gestellt. Die Arbeitnehmer wurden von mir/uns auf der Grundlage des § 4 Abs. 1 Anwerbestoppausnahmereverordnung in Verbindung mit § 284 SGB III und der Beschäftigungsverordnung bei der Agentur für Arbeit angefordert. Ihnen wurde von der Agentur für Arbeit die Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU auf dem Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag EZ/AV" zugesichert.				
Name, Vorname	Geb.- Dat.	Nationalität (PL, CZ etc.)	Beschäftigungszeitraum	
			vom	bis
<b>Agentur für Arbeit</b>			<b>Ort/Datum</b>	
Die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU für die o. a. aufgeführten Saisonarbeiter wurden am .....gestellt. Sie werden in Kürze ab Beschäftigungsbeginn, frühestens jedoch rückwirkend ab dem Datum der Antragstellung ausgefertigt.				
<b>Unterschrift/Dienststempel</b>				

Erkundigen Sie sich bei Ihrer Agentur für Arbeit nach diesem Verfahren und stimmen die Erstellung der Listen ab. Die Hauptzollämter wurden durch die Oberfinanzdirektion Köln angewiesen, bei Prüfungen im Rahmen der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung die Bestätigungen der Agenturen für Arbeit auf den "Arbeitnehmerlisten" als vorläufige Nachweise für Arbeitserlaubnisse-EU zu akzeptieren.

Klären Sie bitte auch mit der Meldebehörde das Verfahren der Anmeldung ab. Gegebenenfalls können Sie die oben erwähnte Liste für die Arbeitserlaubnisse-EU evtl. in erweiterter Form auch für die Anmeldung nutzen.

• **Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. der Arbeitserlaubnis-EU**

Sofern ausländische Arbeitnehmer vermittelt werden und ihnen eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel erteilt bzw. eine Arbeitserlaubnis-EU zugesichert und erteilt wird, erfolgt dies u. a. aufgrund der von Ihnen gemachten Angaben zu den Arbeits- und Lohnbedingungen im Vordruck *Einstellungszusage/Arbeitsvertrag*.

Wenn festgestellt wird, dass diese Bedingungen nicht eingehalten werden, kann die Agentur für Arbeit die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. die zugesicherte oder erteilte Arbeitserlaubnis-EU widerrufen. Darüber hinaus können falsche Angaben als Ordnungswidrigkeit verfolgt und mit einer Geldbuße bis zu 25.000 Euro geahndet werden.

In den Vermittlungsabsprachen haben sich die Arbeitsverwaltungen vorbehalten, Arbeitgeber, die gegen Arbeits- und Lohnbedingungen, Sozialversicherungs- und Unterkunftsgrundsätze verstoßen, vom Vermittlungsverfahren auszuschließen.

## VERFAHREN

### • Arbeitsmarktprüfung Saisonarbeiter

Nach dem geltenden Verwaltungsrecht kann ausländischen Saisonkräften eine Arbeitserlaubnis-EU nur erteilt werden, wenn sich durch ihre Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur, der Regionen und der Wirtschaftszweige, ergeben, die Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden und für die Beschäftigung Deutsche sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, nicht zur Verfügung stehen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat für die Jahre **2006 und 2007** folgende Eckpunkte festgelegt:

1. Für jeden Betrieb werden mittel- und osteuropäische Beschäftigte in Höhe von 80% der Zulassungen des Jahres 2005 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zur Beschäftigung zugelassen. Weitere Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter werden nur bewilligt, soweit für die Tätigkeiten keine inländischen Arbeitsuchenden vermittelt werden können. Durch die weitere Zulassung darf die Zahl der in dem Betrieb insgesamt beschäftigten mittel- und osteuropäischen Saisonarbeiter 90% der Zulassungen des Jahres 2005 nicht überschreiten. Ergeben sich bei der Berechnung Zehntelanteile, ist dieser Anteil ab einem Wert von 0,5 auf die nächste Zahl aufzurunden.
2. Für Kleinbetriebe bleibt die Zahl der Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter, die ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zugelassen wird, auf höchstens vier mittel- und osteuropäische Arbeitnehmer im Jahr begrenzt.
3. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte aus Nummer 1 ein.

Für die Umsetzung der Eckpunkte hat die Bundesregierung außerdem folgende Klarstellungen getroffen:

Bei Erweiterungen der Anbauflächen und beim Anbau personalintensiver Kulturen sollen die Agenturen für Arbeit flexibel auf den zusätzlichen Personalbedarf reagieren und auch ihn entsprechend dem allgemeinen Schlüssel der Eckpunkte – also im Verhältnis 80 zu 10 zu 10 – decken helfen.

Wenn sich trotz Anstrengungen aller Beteiligten nicht die erforderliche Zahl von Saisonarbeitern am deutschen Markt finden lässt, soll auch mit dem Restbedarf flexibel verfahren werden. Danach können die Agenturen für Arbeit weitere ausländische Saisonbeschäftigte für den einzelnen Betrieb bewilligen, wenn trotz ernsthafter Bemühungen aller Beteiligten nicht ausreichend inländische Kräfte für die Erfüllung der Inländerquote von 10 Prozent gewonnen werden können (Härtefallregelung).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nach Erörterung mit den Verbänden der Landwirtschaft und des Gartenbaus sowie der IG BAU im Dezember 2007 beschlossen, die bisherigen Regelungen auch für die Jahre **2008 und 2009** in der bislang praktizierten Form fortzuführen. Als Modifikation wurde vereinbart, dass in Arbeitsagenturbezirken mit günstiger Arbeitsmarktlage 90% der im Jahr 2005 zugelassenen mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender bewilligt werden. Bei Betriebserweiterung und bei einem Einstieg in den personalintensiven Sonderkulturanbau ist bei Arbeitsagenturen mit günstiger Arbeitsmarktlage ebenfalls 90 % des Mehrbedarfs ohne Vorrangprüfung zuzulassen.



- **Arbeitsmarktprüfung Schaustellergehilfen**

Die Agentur für Arbeit hat Ihr Stellenangebot daraufhin zu überprüfen, ob keine geeigneten Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügbar sind. Diese individuelle Prüfung kann einen Zeitraum von bis zu 4 Wochen umfassen.

- **Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen**

Die Agentur für Arbeit prüft auch, ob die Vergütung und die Unterkunftsfrage angemessen geregelt sind. Sie ist gehalten, Ihre Einstellungszusage zügig zu bearbeiten. Sind die Voraussetzungen erfüllt, so stimmt sie dem Aufenthaltstitel oder der Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU zu und leitet die EZ/AV an die ZAV weiter.

Die ZAV prüft, inwieweit der Höchstbeschäftigungsrahmen von sechs bzw. neun Monaten im Kalenderjahr überschritten wird. Danach wird die EZ / AV dem Arbeitnehmer über die Partnerverwaltung zugeleitet. Im Fall von polnischen Saisonarbeitern und Schaustellergehilfen leitet die ZAV Ihnen die EZ / AV zur Weiterleitung an Ihre Arbeitskräfte zu.

Sie können sich dann ggf. auch über den genauen Tag der Anreise einigen. Wenn der Arbeitnehmer Ihre Einstellungszusage unterschrieben hat, entsteht daraus ein Arbeitsvertrag, den einzuhalten beide Seiten verpflichtet sind. Die Einreise zur Arbeitsaufnahme erfolgt dann nach dem unter Abschnitt 1 (SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN) beschriebenen Verfahren.

Falls Ihnen Arbeitnehmer namentlich nicht bekannt sind (anonyme Anforderungen) schlägt Ihnen die ZAV Bewerber zur Auswahl vor. Werden im nichtnamentlichen (anonymen) Bereich Arbeitnehmer in nennenswertem Umfang angefordert, kann die ZAV im Herkunftsland mit der jeweiligen Partnerverwaltung Gruppenvermittlungen oder Auswahltermine mit Arbeitgeberbeteiligung organisieren.

- **Rücktritt vom Vertrag:**

Sie können Ihr Stellenangebot bis zu 3 Wochen vor Beschäftigungsbeginn zurückziehen, wenn dies aus besonderen Gründen erforderlich ist. Ist die Einstellungszusage bereits ins Ausland weitergeleitet, gibt die ZAV die Stornierung zwar weiter, kann allerdings nicht sicherstellen, dass diese auch von der ausländischen Partnerverwaltung bzw. dem angeforderten Arbeitnehmer beachtet wird. Deshalb sollten Sie auch selbst den Arbeitnehmer von der Stornierung unverzüglich unterrichten.

**Wenn der Arbeitnehmer mit dem unterzeichneten Arbeitsvertrag trotzdem einreist, sind beide Seiten an den Vertrag gebunden.**

- **Ersatzvermittlung:**

Um sicherzustellen, dass es bei der Besetzung der Saisonarbeitsplätze nicht zu Problemen kommt, wenn trotz rechtzeitiger Erteilung eines Vermittlungsauftrages die von der Agentur für Arbeit avisierten oder vermittelten vorrangigen inländischen Arbeitnehmer bzw. die angeforderten ausländischen Arbeitnehmer aus Ländern Mittel- und Osteuropas die Beschäftigung zum Beschäftigungsbeginn nicht aufnehmen oder kurzfristig wieder beenden, wurde ein Ersatzvermittlungsverfahren eingerichtet. Soweit nicht kurzfristig eine Vermittlung von inländischen Arbeitnehmern möglich ist, kann das Ersatzvermittlungsverfahren genutzt werden. Fragen Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit nach dem Verfahren.

- **Arbeitsvermittlung durch Dritte ausgeschlossen**

Die Vermittlung von Ausländern aus **Kroatien** in Beschäftigungen als Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen darf nach § 42 der BeschV nur von der Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage einer Vermittlungsabsprache mit ausländischen Arbeitsverwaltungen durchgeführt werden. Zustimmungen zum Aufenthaltstitel bei einer Vermittlung durch Dritte sind daher nicht möglich.

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU an Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten setzt außerdem nach der ASAV voraus, dass die Kräfte von der BA entsprechend der Absprachen mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer vermittelt werden.

- **Nach der Einreise:**

Nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland sind folgende Schritte zu unternehmen:

- bei der zuständigen Meldebehörde (Gemeinde, Kreis- oder Stadtverwaltung) anmelden
- bei der Agentur für Arbeit die Arbeitserlaubnis-EU (nur für Arbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten) **vor** der Arbeitsaufnahme einholen
- bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamt die Ausstellung einer Bescheinigung für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer beantragen und
- beim zuständigen Krankenversicherungsträger eine Versicherungs-Nr. und einen Sozialversicherungsausweis (auch bei sozialversicherungsfreier Beschäftigung) beantragen.

- **Anfragen nach dem Sachstand**

Anfragen nach dem Stand des Vermittlungsverfahrens richten Sie bitte an Ihre Agentur für Arbeit.

Ist die EZ/AV bei der ZAV eingegangen, können Sie davon ausgehen, dass - soweit keine Rückgabe oder Rückfrage wegen unzureichender Ausfüllung des Vordrucks erfolgen musste - die Unterlagen innerhalb von 3 bis 5 Tagen weitergeleitet werden.

Die ZAV hat nach der Weiterleitung keine Möglichkeit mehr, den Weg bis zum Bewerber nachzuprüfen.

- **Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:**

Ausländische Arbeitnehmer benötigen Beschäftigungsnachweise des deutschen Arbeitgebers zur Vorlage bei Behörden ihres Heimatlandes. Die formlose Erklärung sollte folgenden Wortlaut haben:

**„Der Arbeitnehmer (Nachname, Vorname, Geburtsdatum) war in meinem Betrieb vom ..... bis ..... beschäftigt.“**

Bitte vergessen Sie nicht, die Erklärung mit Datum und Unterschrift (Stempel soweit vorhanden) zu versehen. Ein Muster der Erklärung für polnische Arbeitnehmer ist als Druck- oder Kopiervorlage im Anhang beigelegt.

**Ausfüllhinweise zum Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag"**

**BITTE UNBEDINGT BEACHTEN**

- Keine Firmenstempel zum Ausfüllen des Arbeitgeberadressenfeldes verwenden. Eingangsstempel der Agentur für Arbeit nur auf der Rückseite der EZ/AV anbringen.
- Möglichst mit Maschine ausfüllen, es kann durchgehend geschrieben werden. Die einzelnen Zeichen müssen sichtbar voneinander getrennt sein. Möglichst die Schriftart Arial verwenden. Es dürfen keine Schriften mit Serifen, Fettschriften oder Sonderzeichen verwendet werden. (z.B.: **Times New Roman**, Garamond, Lether Gothic, + & \ > < | / ( ) # usw).
- Bei Handschrift große Druckbuchstaben verwenden (siehe Beispiel am oberen Rand der Vorderseite). In jedes Kästchen nur einen Buchstabe oder Ziffer eintragen.
- Die Zeilenabstände sind unbedingt einzuhalten. Die Einträge müssen innerhalb der Eingabefelder gemacht werden.
- Bitte alle zutreffenden Felder im orange unterlegten Bereich vollständig ausfüllen bzw. ankreuzen. Bei anonymen Anforderungen **keine** Einträge im Arbeitnehmerbereich. Die gelb und weiß markierten Felder im unteren Teil des Vordrucks müssen für Eintragungen der Arbeitsverwaltung frei bleiben.
- Bei namentlichen Anforderungen: Das Geburtsdatum des angeforderten Arbeitnehmers muss angegeben werden. Ohne Angabe der vollständigen Anschrift einschließlich der Postleitzahl ist eine Zustellung des Vertrages nicht möglich.
- Mit einem Vordruck kann der Arbeitnehmer für zwei Beschäftigungsabschnitte angefordert werden. Bei mehreren Beschäftigungsabschnitten, die insgesamt einen Zeitraum von 6 Monaten im Kalenderjahr nicht überschreiten dürfen, sind entsprechend mehrere Vordrucke auszufüllen und zusammengeheftet an die ZAV zu senden.
- Wenn der Beschäftigungsbeginn z. B. von Witterungsverlauf abhängt und daher zum Zeitpunkt der Anforderung noch nicht exakt angegeben werden kann, ist eine Flexibilisierung des Beschäftigungsbeginns durch die zusätzliche Angabe "*ab dem Tag der Anreise*" oder "*auf Abruf*" für die Dauer von .... Tagen/Wochen/Monaten möglich. In diesen Fällen verständigen Sie sich mit dem Arbeitnehmer über den Arbeitsantritt.
- Bitte Datum und Unterschrift nicht vergessen.
- Das Duplikat verbleibt beim Arbeitgeber. Bei Sachstandsanfragen immer die Registriernummer angeben.

**Anhang:**

- 1) zugelassene Wirtschaftsklassen
- 2) Hinweise zu den Anforderungen an Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer
- 3) Druck-/Kopiervorlage "Beschäftigungsnachweis"

**In Anlehnung** an die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes sind folgende Wirtschaftsklassen für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern im Sinne des § 18 BeschV bzw. des § 4 Abs. 1 ASAV und Schaustellergehilfen im Sinne des § 19 BeschV bzw. des § 4 Abs. 2 ASAV zugelassen:

## 1. Saisonarbeitnehmerbereich - § 18 BeschV

### LANDWIRTSCHAFT

#### Pflanzenbau

##### Ackerbau

- Getreidebau
- Allgemeiner Ackerbau

##### Gartenbau

- Gemüsebau
- Zierpflanzenbau
- Baumschulen
- Allgemeiner Gartenbau

##### Dauerkulturbau

- Obstbau
- Weinbau
- Allgemeiner Dauerkulturbau

#### Tierhaltung

##### Haltung von Rindern

- Milchviehhaltung
- Gemischte Rindviehhaltung
- Gemischte Weideviehhaltung

##### Haltung von Schafen, Ziegen, Pferden und Eseln

- Haltung von Schweinen
- Haltung von Geflügel
- Sonstige Tierhaltung

#### Gemischte Landwirtschaft

##### Gemischte Landwirtschaft

- Gemischte Landwirtschaft ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- Gemischte Landwirtschaft mit Schwerpunkt Pflanzenbau
- Gemischte Landwirtschaft mit Schwerpunkt Tierhaltung

#### Erbringung von Dienstleistungen auf der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe sowie von gärtnerischen Dienstleistungen

- Erbringung von Dienstleistungen auf der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe im Pflanzenbau
- Garten- und Landschaftsbau
- Erbringung von gärtnerischen Dienstleistungen

#### Erbringung von Dienstleistungen auf der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe in der Tierhaltung

### FORSTWIRTSCHAFT

#### Forstwirtschaft

- Erbringung von Dienstleistungen auf der forstwirtschaftlichen Erzeugerstufe

## **OBST- UND GEMÜSEVERARBEITUNG**

Verarbeitung von Kartoffeln  
Herstellung von Frucht- und Gemüsesäften  
Herstellung von Wein aus frischen Trauben  
Herstellung von Apfelwein und sonstigen Fruchtweinen  
Verarbeitung von Obst und Gemüse  
    Herstellung von Obst- und Gemüsekonserven  
    Herstellung von Sauerkonserven  
    Herstellung von Konfitüren und von Brotaufstrichen auf Fruchtbasis

**Keine Absatz- (Handels-) Genossenschaften der Land- und Forstwirtschaft sowie der Obst- und Gemüseverarbeitung!**

**Keine Verkaufstätigkeiten für die Eigenvermarktung!**

**Die Fischerei und Fischzucht ist ein eigenständiger Wirtschaftsabschnitt und kann nicht der Land- und Forstwirtschaft zugerechnet werden!**

## **SÄGE-, HOBEL- UND HOLZIMPRÄGNIERWERKE FURNIER-, SPERRHOLZ-, HOLZFASERPLATTEN- UND HOLZSPANPLATTENWERKE**

## **HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE**

### **Hotels, Gasthöfe, Pensionen und Hotels garni**

Hotels  
Gasthöfe  
Pensionen  
Hotels garni

### **Sonstige Beherbergungsgewerbe**

Jugendherbergen und Hütten  
Campingplätze  
Beherbergungsgewerbe  
    Erholungs-, Ferien- und Schulungsheime  
    Ferienzentren  
    Ferienhäuser und Ferienwohnungen  
    Privatquartiere  
    Sonstige Beherbergungsgewerbe

### **Restaurants, Cafes, Eisdielen und Imbisshallen**

Restaurants mit herkömmlicher Bedienung  
Restaurants mit Selbstbedienung  
Cafes  
Eisdielen  
Imbisshallen

### **Sonstiges Gaststättengewerbe**

Schankwirtschaften  
Trinkhallen  
**Keine Nachtclubs, Bars und Vergnügungslokale!**

### **Kantinen und Caterer**

## 2. Schaustellergewerbe - § 19 BeschV

Bedeutung und Umfang des Begriffes „Schausteller“:

Schausteller **ist**, wer

1. mit einer oder mehreren Betriebsstätten,
2. auf Volksfesten, Jahrmärkten, Kirmessen, Schützenfesten, Kirchweihen und ähnlichen Veranstaltungen,
3. mit nach äußerer Aufmachung und Gestaltung volksfesttypischen Geschäften aus den Bereichen
  - a) Fahrgeschäfte
  - b) Verkaufsgeschäfte
  - c) Zeltgaststätten, Imbiss und Ausschank
  - d) Schau- und Belustigungsgeschäfte
  - e) Schießgeschäfte
  - f) Ausspielungsgeschäfte

ausschließlich oder überwiegend seine Reisegewerbetätigkeit an wechselnden Orten ausübt. Darunter fallen auch Zirkusunternehmen.

**Keine** Schausteller im Sinne dieser Definition sind zum Beispiel:

1. Hilfsdienste, Lieferanten und Verleiher, die lediglich Serviceleistungen für Schaustellerbetriebe leisten, wie z.B. Zeltverleiher,
2. Betreiber stationärer Gaststätten, die nur gelegentlich anlässlich von Volksfesten eine Zeltgaststätte betreiben, ansonsten nicht als Schausteller tätig sind,
3. Markthandel, der ausschließlich auf Verkaufsveranstaltungen ohne Volksfestcharakter ausgeübt wird.

**Hinweise zu den Anforderungen  
an Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer**

**I. Bauliche Ausführung**

1. Die lichte Höhe der Schlaf- und Tagesräume muss mindestens 2,30 m betragen. Im Dachraum muss die lichte Mindesthöhe über mindestens 1/3 der Grundfläche jedes Raumes vorhanden sein.
2. Die Fußböden müssen einen fußwarmen Belag haben.
3. Wände und Dächer müssen wetterdicht sein.
4. Die Außentüren müssen dicht und abschließbar sein.
5. Die Fenster müssen dicht und zum Öffnen eingerichtet sein. Für eine ausreichende Lüftungsmöglichkeit ist Sorge zu tragen.
6. Bei Unterbringung in dem Winterhalbjahr vom 1. Oktober bis 30. März muss eine ausreichende Beheizmöglichkeit der Räume vorhanden sein.
7. Im Übrigen gelten die örtlichen bauordnungs- und brandschutzrechtlichen Vorschriften.

**II. Wohnflächen**

Wohnflächen sollten folgenden Normen entsprechen:

1. Die Zahl von 6 Personen pro Zimmer darf nicht überschritten werden.
2. Der Schlafräum pro Person ist mit mindestens 6 qm zu bemessen.
3. Für Männer und Frauen sind getrennte Schlafräume vorzusehen.
4. Für jeden Bewohner muss eine eigene Bettstelle vorhanden sein. Es dürfen höchstens zwei Bettstellen übereinander angebracht sein.
5. Zur Ausstattung je Bettstelle gehören: Matratze, ein Kopfkissen, Woldecken in ausreichender Zahl und Bettwäsche.
6. Jeder neu in der Unterkunft aufgenommene Arbeitnehmer erhält saubere Bettwäsche.
7. Für jeden Bewohner sind eine Möglichkeit der Kleiderablage (Spind) sowie eine Sitzgelegenheit und ein Tischplatz zur Verfügung zu stellen.
8. Im Tages- und Schlafräum ist für ausreichende Beleuchtung durch elektrische Anlagen, die den Sicherheitsvorschriften entsprechen, zu sorgen.

**III. Sanitärräume**

1. Die Sanitärräume sollten so beschaffen sein, dass die Fußböden und Wände aus einem Material bestehen, das zu Reinigungszwecken abgespritzt werden kann.
2. Für je 8 Personen sollte eine Toilette mit ausreichender Belüftung und Beleuchtung vorhanden sein. Für je 10 Personen sollte eine Dusche (kaltes und warmes Wasser) zur Verfügung stehen.
3. Zur Vermeidung von Pilzkrankheiten dürfen Holzroste in Waschräumen nicht verwendet werden.
4. Eine geeignete Einrichtung zum Waschen und Trocknen der Kleidung muss vorhanden sein.

**IV. Küche**

Für den Fall, dass keine Betriebsküche vorhanden ist, muss für je 2 Bewohner eine Kochstelle (**in einem separaten Raum**) sowie eine angemessene Aufbewahrungsmöglichkeit für Nahrungsmittel vorhanden sein.

**V. Allgemein**

1. Im Betrieb muss eine ausreichende Erste-Hilfe-Station vorhanden sein. Sie muss im Bedarfsfall leicht zugänglich und gegen Verunreinigungen geschützt sein.
2. Die o. g. Hinweise stellen einen Anhaltspunkt für die bauliche Beschaffenheit der Unterkünfte dar. Bei schon bestehenden Objekten können geringe Abweichungen toleriert werden! Ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Zuteilung von Unterkünften in einer bestimmten Art und Größe, die über die o. g. Hinweise hinausgehen, sowie einer bestimmten Raumausstattung besteht nicht.
3. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterkünfte so beschaffen, ausgestattet und belegt sind und so benutzt werden, dass die Gesundheit und das sittliche Empfinden der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt wird.

**Quellenbezug:**

Richtlinien für die Unterkunft ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vom 29.03.1971 des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (Bundesanzeiger Nr. 63 vom 1.04.1971)

**Druckvorlage**  
**Beschäftigungsnachweis durch den Arbeitgeber**  
**Zaswiadczenie o zatrudnieniu (do potwierdzenia przez pracodawcę)**

**Arbeitgeber:**  
(pracodawca)

_____		_____	
Name (nazwisko)		Vorname (imie)	
_____		_____	_____
Straße (ulica)	PLZ (kod)	Ort (miejscowosc)	

**Arbeitnehmer:**  
(pracownik)

_____		_____	_____
Familiename (nazwisko)		Vorname (imie)	Geb.Datum (data un)
_____		_____	_____
Straße (ulica)	PLZ (kod)	Ort (miejscowosc)	

Der o. g. Arbeitnehmer war in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
(w/w pracownik był w czasie) (od) \_\_\_\_\_ (do) \_\_\_\_\_  
in meinem Betrieb beschäftigt  
(zatrudniony w moim przedsiębiorstwie)

.....  
Datum, Unterschrift des Arbeitgebers  
(data, podpis pracodawcy)

Firmenstempel (soweit vorhanden)  
(pieczęć firmowa jeżeli jest w posiadaniu)