

Faire Mobilität ist uns wichtig. Auch für Erntehelferinnen und Erntehelfer gilt das deutsche Arbeitsrecht. Dazu gehören

- Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub
- Auszahlung von nicht genommenem Erholungsurlaub
- Lohnfortzahlung / Weiterzahlung des Lohns im Krankheitsfall

und vieles mehr. Hier finden Sie alle wichtigen Informationen zu Ihrem Arbeitsvertrag, Ihrer Bezahlung, zu den Abgaben für die Sozialversicherung, zur Unterkunft und zur Arbeitszeitregelung.

Arbeitsvertrag

In Deutschland muss der Arbeitgeber Ihnen keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geben. Als Arbeitsvertrag kann auch das gelten, was Sie mit dem Arbeitgeber mündlich oder per E-Mail ausgemacht haben. Der Arbeitgeber muss Ihnen aber spätestens nach einem Monat die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich vorlegen. Das machen manche Arbeitgeber nicht, obwohl sie es müssten. Verlangen Sie von Ihrem Arbeitgeber deshalb einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber muss Ihnen einen Vertrag nicht in einer Sprache geben, die Sie verstehen. Wenn der Arbeitsvertrag in einer für Sie fremden Sprache geschrieben ist, sagen Sie dem Arbeitgeber, dass Sie den Vertrag unterschrieben wiederbringen werden, nachdem Sie ihn haben übersetzen lassen.

Achten Sie darauf, dass der Arbeitsvertrag von Ihnen und dem Arbeitgeber unterschrieben ist. Lassen Sie sich unbedingt ein unterschriebenes Exemplar des Vertrages geben, das Sie aufbewahren sollten.

Laut Gesetz soll ein Arbeitsvertrag folgende Informationen enthalten:

- Name und Anschrift von Ihnen und von Ihrem Arbeitgeber
- Beginn und voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Beschreibung der Arbeit
- Höhe des Arbeitslohnes sowie gegebenenfalls die Höhe von Zuschlägen und deren Fälligkeit
- vereinbarte Arbeitszeit, einschließlich einer garantierten Mindestarbeitszeit
- Dauer des Erholungsurlaubes
- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweis auf geltende Tarifverträge

Arbeitslohn und Auszahlungstermin

In Deutschland gibt es einen Mindestlohn, der immer wieder angepasst wird. Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft in Deutschland. Wohnsitz oder Nationalität spielen dabei keine Rolle. Zum Oktober 2022 wurde der gesetzliche Stundenlohn auf 12,00 Euro brutto (brutto = Lohn ohne Abzüge) angehoben. Der Mindestlohn steigt zum 01. Januar 2024 auf 12,41 Euro brutto und zum 01. Januar 2025 auf 12,82 €.

In der Ernte geben die Arbeitgeber häufig vor, wie viel Kilo Obst und Gemüse eine Arbeiterin oder ein Arbeiter ernten muss und wie viel Euro er oder sie dafür bekommt. Solche sogenannten Akkordlöhne sind zulässig. Trotzdem darf Ihnen der Arbeitgeber in der Stunde nicht weniger als den gesetzlichen Mindestlohn von zurzeit 12,00 Euro brutto bezahlen. Wenn Sie zum Beispiel so viele Kisten in der Stunde ernten, dass Sie mehr als den Mindeststundenlohn erhalten würden, dann muss Ihnen der Arbeitgeber auch entsprechend mehr bezahlen.

Der Arbeitslohn wird üblicherweise spätestens bis zum 15. des Folgemonats ausgezahlt. Im Arbeitsvertrag können auch andere Vereinbarungen zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber getroffen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen zusammen mit der Lohnauszahlung eine Lohnabrechnung zu geben. So können Sie nachvollziehen, wie sich Ihr Lohn zusammensetzt. Eine Lohnabrechnung soll mindestens folgende Informationen enthalten:



- Anzahl der gearbeiteten Stunden
- Höhe des monatlichen Bruttolohns
- Höhe der Abzüge für Lohnsteuern
- Weitere Abzüge (zum Beispiel für die Unterkunft und Verpflegung, Vorschüsse)
- Auszahlungsbetrag (Nettolohn)

Arbeitszeitberechnung

Die Arbeitszeit beginnt mit der Arbeit auf dem Feld. Anfahrtswege werden nur dann als Arbeitszeit berechnet, wenn es sich um eine Fahrt zwischen zwei Feldern handelt. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag; diese kann aber vorübergehend auf bis zu 10 Stunden pro Tag erweitert werden. Zwischen zwei Schichten ist normalerweise eine Ruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben.

Bei einer täglichen Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden steht Ihnen spätestens nach 6 Stunden eine Pause von 30 Minuten zu. Arbeiten Sie länger als 9 Stunden am Tag, haben Sie Anspruch auf eine Pause von 45 Minuten. Pausen werden nicht als Arbeitszeit berechnet und somit auch nicht bezahlt. Für die Arbeit an Sonntagen und Feiertagen muss Ihnen der Arbeitgeber innerhalb von 8 Wochen freie Ersatztage gewähren.

Der deutsche Gesetzgeber verlangt, dass Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Ihr Arbeitgeber wird Ihnen sagen, wie das im Betrieb umgesetzt wird. Die Aufzeichnung ist Grundlage für eine korrekte Lohnzahlung. Wenn Sie die Lohnabrechnung überprüfen wollen, sollten Sie die Zeiten auch für sich selbst notieren:

- Beginn und Ende der Arbeit
- Beginn und Ende der Pausen
- Dauer der Arbeitszeit am Tag (ohne Pausen)

Dauer des Arbeitsverhältnisses und vorzeitige Beendigung / Kündigung

In Ihrem Arbeitsvertrag ist auch geregelt, wann das Beschäftigungsverhältnis beginnt und wann es endet. Als Zeitspanne kann die Dauer der Ernte oder ein festes Datum angegeben sein. Ihr Arbeitgeber und Sie als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer müssen die vertraglich vereinbarte volle Beschäftigungsdauer einhalten, außer wenn das Arbeitsverhältnis vor dem vertraglichen Ende durch eine Kündigung beendet wird.

Der Arbeitgeber und auch Sie als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis kündigen. Eine Kündigung muss grundsätzlich schriftlich auf Papier – nicht per E-Mail – erfolgen. Die Kündigung muss unterschrieben sein von der Person, die kündigen will.

Bei der Kündigung müssen bestimmte Fristen eingehalten werden. Bei einem Arbeitsverhältnis als Aushilfe in der Landwirtschaft, das weniger als 3 Monate dauert, können diese Fristen sehr kurz sein. Welche Frist in Ihrem Fall gilt, steht in Ihrem Arbeitsvertrag.

Sie müssen eine Kündigung, die Ihnen Ihr Arbeitgeber gibt, nicht unterschreiben. Es kann sein, dass die Kündigung nicht gültig ist, weil der Arbeitgeber Fehler gemacht hat. Wenn Sie eine Kündigung erhalten, sollten Sie sich deshalb an die Hotline des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder an eine Beratungsstelle wenden. Adressen und Telefonnummern von Beratungsstellen finden Sie auf der Webseite www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen.

Weitere Informationen zum Thema Kündigung finden Sie auf der Webseite www.fair-arbeiten.eu/de/article/15.kuendigung.html des Deutschen Gewerkschaftsbundes.



Arbeitsschutz

Alle Arbeitsgeräte und die für die Arbeit erforderliche persönliche Schutzausrüstung stellt Ihnen der Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung. Außerdem muss Ihnen bei Arbeit in Hitze ausreichend Wasser bereitgestellt werden. Achten Sie bei der ersten monatlichen Lohnabrechnung darauf, dass Ihnen dafür nichts vom Lohn abgezogen wurde.

Urlaub

Es besteht auch ein Urlaubsanspruch nach dem deutschen Arbeitsrecht. Dieser beträgt mindestens 24 Tage pro Jahr bei einer 6-Tage Woche und 20 Tage bei einer 5-tage Woche, vollem Monat der Beschäftigung. Für jeden vollen Monat einer Beschäftigung erhalten Arbeitnehmer:innen ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Urlaub kann am Ende der Beschäftigung auch ausgezahlt werden.

Beschäftigung mit oder ohne Sozialversicherungsabgaben

In Deutschland gibt es die sozialversicherungspflichtige und die sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Im Normalfall ist eine Beschäftigung versicherungspflichtig. Zur Klärung, ob Sie sozialversicherungspflichtig sind oder nicht, dient ein Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht. Der Fragebogen kann in verschiedenen Sprachen auf der Webseite der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte heruntergeladen werden.

Krankheit

Wenn Sie in Ihrem Herkunftsland bei einem Arbeitgeber angestellt oder selbstständige Landwirtin oder selbstständiger Landwirt sind, sind Sie auch während Ihrer Arbeit als Erntehelferin und Erntehelfer durch die Sozialversicherung in Ihrem Herkunftsland sozial- und krankenversichert. Der Nachweis für die Befreiung von der Sozialversicherung für den Arbeitgeber in Deutschland ist die sogenannte A1-Bescheinigung. Beantragen Sie die A1-Bescheinigung bei der zuständigen Behörde in ihrem Heimatland vor Ihrer Abreise und bringen Sie diese mit nach Deutschland. Beantragen Sie zusätzlich auch eine europäische Krankenversicherungskarte (die sogenannte EHIC-Karte), damit Sie ohne Probleme in Deutschland zum Arzt gehen können.

Wenn Sie während des Beschäftigungsverhältnisses krank werden, informieren Sie umgehend Ihren Arbeitgeber, also den Landwirt in Deutschland, und gehen zu einem Arzt oder einer Ärztin. Diese werden Sie untersuchen und – wenn Sie krank sind – Ihnen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Krankschreibung“) ausstellen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung müssen Sie dem Arbeitgeber vorlegen. Bitte informieren Sie sich, ob Sie die Krankschreibung auch Ihrer Krankenkasse schicken müssen.

Wenn Sie länger als 4 Wochen in demselben Betrieb in Deutschland arbeiten und von einer Ärztin oder einem Arzt krankgeschrieben werden, dann bekommen Sie Ihren Lohn für bis zu 6 Wochen in der Zeit der Krankheit weitergezahlt. Weitere Informationen dazu erhalten Sie über die Hotline des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder bei einer Beratungsstelle. Adressen und Telefonnummern von Beratungsstellen finden Sie auf der Webseite www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen.

Anmeldung zur Kranken-/Unfallversicherung

Wenn Sie sozialversicherungsfrei in Deutschland tätig sind und keinen gültigen Krankenversicherungsschutz für Deutschland (Auslandsrankenversicherung) haben, kann der Arbeitgeber in Deutschland behelfsweise für Sie eine private



Krankenversicherung für Erntehelferinnen und Erntehelfer abschließen. Die Kosten für diese private Krankenversicherung darf der Arbeitgeber nicht von Ihrem Lohn abziehen.

Der Arbeitgeber muss Sie in jedem Fall gegen Arbeitsunfälle absichern und die Kosten für eine Unfallversicherung übernehmen.

Unterkunft und Verpflegung

Die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung müssen verständlich in einem Vertrag geregelt sein. Wenn der Arbeitgeber Ihnen eine Unterkunft zur Vermietung anbietet, muss im Arbeitsvertrag geregelt sein, wie hoch die Kosten dafür sind und wer diese übernimmt. Kann der Arbeitgeber selbst Ihnen keine Unterkunft anbieten, muss er sicherstellen, dass Ihnen eine geeignete Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

Die Bedingungen für die Bereitstellung der Unterkunft (Art der Unterkunft, Preis/Miete, Rechte und Pflichten) vereinbart der Vermieter mit Ihnen in einem gesonderten Vertrag. Sorgt der Arbeitgeber für Unterkunft und Verpflegung, kann er einen angemessenen Betrag für die Miete und die Verpflegung vom Lohn einbehalten. Dabei muss Ihnen monatlich genug Geld zum Leben übrig bleiben. Diese Grenze wird „Pfändungsfreigrenze“ genannt.

Will der Arbeitgeber die Kosten für Miete und Verpflegung von Ihrem Lohn einbehalten, muss dies im Vertrag geregelt und auf der Lohnabrechnung auch so zu erkennen sein.

Steuern

Abhängig vom Gesamtlohn können in Deutschland Steuern anfallen. Diese werden vom Lohn abgezogen und der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, diese an den Staat abzuführen.

Wichtige Links zu Webseiten

Informationen zur fairen Mobilität

- Fragen und Antworten für Erntehelferinnen und Erntehelfer des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf Deutsch, Bosnisch / Kroatisch / Serbisch, Polnisch, Ungarisch und Bulgarisch: www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft

Informationen zum Arbeitsrecht

- des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf Deutsch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Polnisch, Ungarisch und Bulgarisch: www.fair-arbeiten.eu

