

### Willkommen in Deutschland!

Wir freuen uns, dass Sie in einem Betrieb in Deutschland als Saisonarbeitskraft arbeiten möchten. Hier finden Sie alle wichtigen Informationen zur Bezahlung, zu Abgaben zur Sozialversicherung, Unterkunft und Arbeitszeitregelung.

#### 1. Höhe des Arbeitslohnes und Auszahlungstermin

Vom 01.01. bis 30.06.2021 liegt der gesetzliche Stundenlohn bei mindestens 9,50 Euro (brutto = ohne Abzüge), ab dem 01.07. erhöht er sich auf mindestens 9,60 Euro. Der Arbeitgeber kann im Arbeitsvertrag festlegen, für welche Arbeiten und in welchen Zeiträumen Stundenlohn oder Akkordlohn gezahlt wird. Dabei ist auch die Kombination von Stundenlohn mit Akkordzuschlägen zulässig.

Wird der Arbeitslohn pro Stunde gezahlt, bestimmt sich der Gesamtlohn nach der geleisteten Arbeitszeit. Akkord- bzw. Leistungslohn bedeutet, dass der Lohn abhängig von Ihrer erbrachten Leistung bezahlt wird. Dabei muss die von Ihnen geerntete Menge erfasst werden. Der Akkordlohn oder die Kombination aus Stundenlohn und Akkordzuschlag dürfen den gesetzlichen Mindestlohn im Monatsdurchschnitt aber nicht unterschreiten.



Nach der gesetzlichen Regelung ist der Arbeitslohn spätestens am Ende des folgenden Monats zu zahlen. Sie können mit Ihrem Arbeitgeber aber auch eine andere Vereinbarung treffen, so zum Beispiel, dass der Arbeitgeber den Arbeitslohn für Sie verwahrt, wenn Sie kein Euro-Konto eingerichtet haben, auf das er den Lohn einzahlen kann. Sie können Ihren Arbeitgeber aber jederzeit um einen Vorschuss bitten.

#### 2. 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 10 Stunden – in bestimmten Fällen auf 12 Stunden – pro Tag erweitert werden. 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 Sonn- und Feiertagen müssen Ihnen innerhalb von 8 Wochen entsprechende Ersatzruhetage gewährt werden.

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. Es ist deshalb sinnvoll, dass Sie für sich selbst ebenfalls jeden Tag notieren, wann Sie mit der Arbeit begonnen und geendet haben.

### **3. Dauer des Arbeitsverhältnisses und vorzeitige Beendigung/Kündigung**

Die Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses bei dem jeweiligen Betrieb/Arbeitgeber in Deutschland ist auch in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt. Als Zeitspanne kann die Dauer der Ernte oder ein festes Datum angegeben sein. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die vertraglich vereinbarte volle Beschäftigungsdauer einhalten, außer das Arbeitsverhältnis wird vor dem vertraglichen Ende durch eine Kündigung beendet.

Der Arbeitgeber und auch Sie als Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis kündigen. Eine Kündigung muss grundsätzlich schriftlich erfolgen, das heißt auf einem Stück Papier, und von demjenigen, der kündigen will, unterschrieben sein. 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.

### **4. Arbeitsschutz**

Alle Arbeitsgeräte und für die Arbeit erforderliche persönliche Schutzausrüstung stellt Ihnen der Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung. Außerdem müssen Ihnen bei besonderen Arbeitsbedingungen, zum Beispiel bei Hitze, unter anderem zusätzliche Pausen gewährt und ausreichend Wasser bereitgestellt werden.

### **5. Urlaub**

Es besteht auch ein Urlaubsanspruch nach dem deutschen Arbeitsrecht. Dieser beträgt mindestens 2 Tage je vollem Monat der Beschäftigung. Der Urlaub kann am Ende der Beschäftigung auch ausgezahlt werden.

### **6. Krankheit**

Wenn Sie während des Beschäftigungsverhältnisses krank werden, müssen Sie den Arbeitgeber umgehend informieren. Sollten Sie sich länger als 3 Tage krankmelden, müssen Sie zu einem Arzt gehen, sich untersuchen lassen und anschließend durch eine Krankschreibung des Arztes („Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“) beim Arbeitgeber nachweisen, dass Sie tatsächlich nicht arbeiten können. Bitte achten Sie auch hier auf Besonderheiten in Ihrem Arbeitsvertrag! Aufgrund der aktuellen Situation finden Sie wichtige Informationen zur Corona-Pandemie und den derzeit gültigen Regelungen in Deutschland auf der folgenden Webseite: [www.baua.de/EN/Topics/Work-design/Coronavirus/Coronavirus\\_node.html](http://www.baua.de/EN/Topics/Work-design/Coronavirus/Coronavirus_node.html)

## 7. 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 Unterkunftsvertrag geregelt sein, wie hoch die Kosten dafür sind und wer diese übernimmt. Kann der Arbeitgeber Ihnen keine Unterkunft anbieten, muss er sicherstellen, dass Ihnen eine geeignete Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

Die Bedingungen für die Überlassung 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 vom Lohn einbehalten, muss dies im Vertrag geregelt und auf der Lohnabrechnung auch so zu erkennen sein.

## 8. Beschäftigung mit oder ohne Sozialversicherungsabgaben

In Deutschland gibt es die sozialversicherungspflichtige und die sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Im Normalfall ist eine Beschäftigung versicherungspflichtig und zur Klärung im Einzelfall dient der zweisprachige Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit von Saisonarbeitnehmern.

Eine Beschäftigung ist immer sozialversicherungspflichtig, wenn

- Beschäftigte länger als 3 Monate im Jahr in Deutschland arbeiten,
- Beschäftigte sich im Heimatland unbezahlten Urlaub dafür nehmen, um in Deutschland zu arbeiten,
- Beschäftigte im Heimatland arbeitslos gemeldet sind.

Eine Beschäftigung ist grundsätzlich sozialversicherungsfrei, wenn

- es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Eine solche Beschäftigung ist nur möglich, wenn nicht länger als 3 Monate im Kalenderjahr in Deutschland gearbeitet und
- Beschäftigte diese Tätigkeit nicht berufsmäßig ausüben. Hierzu zählen Rentnerinnen/Rentner, Studierende, Hausfrauen/-männer (sie/er führt einen Haushalt für sich und mindestens eine weitere Person, verrichtet die üblichen Hausarbeiten wie Kochen, Putzen, Wäsche waschen und wird im Gegenzug von der anderen Person finanziell unterhalten), Schülerinnen/Schüler oder Selbständige, die im Heimatland nicht als Landwirte oder Gärtner tätig sind.

## 9. Anmeldung zur Kranken-/Unfallversicherung

Wenn Sie sozialversicherungsfrei in Deutschland tätig sind und keinen gültigen Krankenversicherungsschutz für Deutschland (Auslandskrankenversicherung) haben, muss der Betrieb für Sie eine Versicherung für Erntehelfer abschließen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes in Deutschland; er darf die Kosten hierfür nicht von Ihrem Lohn abziehen.

Sie sind über die gesetzliche Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle abgesichert. Der Arbeitgeber trägt hierfür die Kosten.

## 10. 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.

## 11. Bei Fragen oder Beschwerden

Sollten während des Arbeitsverhältnisses Probleme auftreten und Sie den Eindruck haben, dass sich der Arbeitgeber nicht an die vereinbarten Regelungen hält, können Sie sich per E-Mail an das Projektvermittlungsteam für Saisonkräfte in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn wenden. Das E-Mail-Postfach lautet:

**[zav.saison@arbeitsagentur.de](mailto:zav.saison@arbeitsagentur.de)**

Weitergehende Beratung können Arbeitskräfte aus sogenannten Drittstaaten über das Beratungsangebot „Faire Integration“ erhalten. Sie finden die Informationen hierzu auf der Internetseite **[www.faire-integration.de/en](http://www.faire-integration.de/en)**.



Zentrale Auslands- und Fachvermittlung  
Villemombler Straße 76  
53123 Bonn

[www.zav.de](http://www.zav.de)