

Anlage I – Rechtliche Bestimmungen

Auszug aus dem Arbeitszeitgesetz

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. [...]

§ 7 Abweichende Regelungen

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden, ...

Nr. 2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestellungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden [...]

Nr. 12 in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren.

§ 15 Bewilligung, Ermächtigung

(1) Die Aufsichtsbehörde kann ...

Nr. 1 eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnenbetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird.

Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV)

§ 15a Saisonabhängige Beschäftigung

(1) Ausländerinnen und Ausländern, die auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl zum Zweck der Saisonbeschäftigung nach der Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375) vermittelt worden sind, kann die Bundesagentur für Arbeit zur Ausübung einer saisonabhängigen Beschäftigung von regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau, im Hotel- und Gaststätten gewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken

1. eine Arbeitserlaubnis für die Dauer von bis zu 90 Tagen je Zeitraum von 180 Tagen erteilen, wenn es sich um Staatsangehörige eines in Anhang II der Verordnung (EG) Nr. 539/2001 genannten Staates handelt. [...]

Die saisonabhängige Beschäftigung eines Ausländers oder einer Ausländerin darf sechs Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht überschreiten. Die Dauer der saisonabhängigen Beschäftigung darf den Gültigkeitszeitraum des Reisedokuments nicht überschreiten. Im Fall des § 39 Nummer 11 der Aufenthaltsverordnung gilt die Zustimmung als erteilt, bis über sie entschieden ist. Ausländerinnen und Ausländern, die in den letzten fünf Jahren mindestens einmal als Saisonbeschäftigte im Bundesgebiet tätig waren, sind im Rahmen der durch die Bundesagentur für Arbeit festgelegten Zahl der Arbeitserlaubnisse und Zustimmungen bevorrechtigt zu berücksichtigen. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Saisonbeschäftigten ist für einen Betrieb auf acht Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten begrenzt. Satz 5 gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

(2) Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis oder der Zustimmung setzt voraus, dass

1. der Nachweis über ausreichenden Krankenversicherungsschutz erbracht wird,
2. der oder dem Saisonbeschäftigen eine angemessene Unterkunft zur Verfügung steht und
3. ein konkretes Arbeitsplatzangebot oder ein gültiger Arbeitsvertrag vorliegt, in dem insbesondere festgelegt sind
 - a) der Ort und die Art der Arbeit,
 - b) die Dauer der Beschäftigung,
 - c) die Vergütung,
 - d) die Arbeitszeit pro Woche oder Monat,
 - e) die Dauer des bezahlten Urlaubs,
 - f) gegebenenfalls andere einschlägige Arbeitsbedingungen und
 - g) falls möglich, der Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung.

Stellt der Arbeitgeber der oder dem Saisonbeschäftigen eine Unterkunft zur Verfügung, so muss der Mietzins angemessen sein und darf nicht vom Lohn einbehalten werden. In diesem Fall muss der oder die Saisonbeschäftigte einen Mietvertrag erhalten, in dem die Mietbedingungen festgelegt sind. Der Arbeitgeber hat der Bundesagentur für Arbeit jeden Wechsel der Unterkunft des oder der Saisonbeschäftigen unverzüglich anzuzeigen

(3) Die Arbeitserlaubnis oder die Zustimmung ist zu versagen oder zu entziehen, wenn

1. sich die Ausländerin oder der Ausländer bereits im Bundesgebiet aufhält, es sei denn, die Einreise ist zur Aufnahme der Saisonbeschäftigung erfolgt oder die Arbeitserlaubnis oder die Zustimmung wird für eine an eine Saisonbeschäftigung anschließende weitere Saisonbeschäftigung beantragt,
2. der oder die Saisonbeschäftigte einen Antrag nach Artikel 16a des Grundgesetzes gestellt hat oder um internationalen Schutz gemäß der Richtlinie 2011/95/EU nachsucht; § 55 Absatz 2 des Asylgesetzes bleibt unberührt,
3. der oder die Saisonbeschäftigte den aus einer früheren Entscheidung über die Zulassung zur Saisonbeschäftigung erwachsenen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist,
4. über das Unternehmen des Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde, das auf Auflösung des Unternehmens und Abwicklung des Geschäftsbetriebs gerichtet ist,
5. das Unternehmen des Arbeitgebers im Rahmen der Durchführung eines Insolvenzverfahrens aufgelöst wurde und der Geschäftsbetrieb abgewickelt wurde,
6. die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Unternehmens des Arbeitgebers mangels Masse abgelehnt wurde und der Geschäftsbetrieb eingestellt wurde oder
7. das Unternehmen des Arbeitgebers keine Geschäftstätigkeit ausübt.

Die Arbeitserlaubnis oder die Zustimmung ist zu versagen, wenn die durch die Bundesagentur für Arbeit festgelegte Zahl der Arbeitserlaubnisse und Zustimmungen für den maßgeblichen Zeitraum erreicht ist. § 39 Absatz 2 des Aufenthaltsgesetzes bleibt unberührt.

- (4) Die Arbeitserlaubnis ist vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen.
- (5) Bei einer ein- oder mehrmaligen Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber kann eine weitere Arbeitserlaubnis erteilt werden, soweit die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 genannte Höchstdauer nicht überschritten wird.
- (6) Die Arbeitserlaubnis und die Zustimmung werden ohne Vorrangprüfung erteilt, soweit die Bundesagentur für Arbeit eine am Bedarf orientierte Zulassungszahl nach § 39 Absatz 6 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes festgelegt hat.

Anlage II – Sozialversicherung

Sozialversicherungspflicht (§ 8 SGB IV):

Grundsätzlich gelten Personen, die in Deutschland ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt ausüben, als sozial schutzbedürftig und unterliegen daher der Sozialversicherungspflicht. Das gilt auch für Saisonarbeitnehmer/-innen in der Landwirtschaft aus Drittstaaten. Nach den deutschen Regelungen gelten Besonderheiten insbesondere für kurzfristige Beschäftigungen. Kurzfristig Beschäftigte sind versicherungsfrei in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie sind jedoch in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und – sofern das Arbeitsentgelt im Monat 450 Euro überschreitet – diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Für die Zeit vom 1. März bis zum 31. Oktober 2021 werden die Zeitgrenzen pandemiebedingt auf vier Monate oder 102 Arbeitstage ausgeweitet. Anschließend gelten wieder die Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen. Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind die Sozialversicherungsbeiträge nach deutschen Vorschriften an die deutschen Sozialversicherungsträger abzuführen. Die Prüfung der Voraussetzungen der Sozialversicherungspflicht, zu denen auch die Berufsmäßigkeit zählt, fällt in die Zuständigkeit der Einzugsstellen (gesetzliche Krankenkassen) und im Fall der Arbeitgeberprüfung der Deutschen Rentenversicherung. Melderechtlich sind von Arbeitgebern in Deutschland keine Besonderheiten bei der Anmeldung ausländischer Arbeitnehmer/-innen zu beachten.

Kranken-/Unfallversicherung:

Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist die Krankenversicherung Teil der Sozialversicherung. Die Beiträge werden jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom/von Arbeitnehmer/-in übernommen.

Der Arbeitgeber zahlt außerdem den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung. Die landwirtschaftliche Unfallversicherung wird von der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) durchgeführt. Versicherungspflichtig in der landwirtschaftlichen Unfallversicherung sind die Unternehmer und Beschäftigten eines landwirtschaftlichen Unternehmens. Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf alle im Unternehmen – auch nur vorübergehend – beschäftigten Personen, wie Saisonarbeitskräfte.

Im Falle einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung ist der gesonderte Nachweis erforderlich, dass die/der Arbeitnehmer/-in über ihre/seine eigene Krankenversicherung in Deutschland versichert ist. Ist dies nicht der Fall, muss die/der Arbeitnehmer/-in über den Arbeitgeber versichert werden. Der Arbeitgeber schließt auf seine Kosten eine vergleichbare private Krankenversicherung für die/den Arbeitnehmer/-in ab. Hier besteht die Möglichkeit einer Gruppenversicherung. Andernfalls kann die Saisonarbeitskraft aus dem Drittstaat nicht in Deutschland beschäftigt werden, da für die Arbeitserlaubnis ein Krankenversicherungsschutz erforderlich ist.