

Saisonbeschäftigung im Rahmen einer Vermittlungsabsprache

Zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft können Personen aus Drittstaaten nach §15a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 BeschV beschäftigt werden. Dafür bestehen aktuell Vermittlungsabsprachen mit Georgien und der Republik Moldau.

Danach kann die Bundesagentur für Arbeit (BA) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus bestimmten Staaten ohne die Einschaltung der Visa-Stellen eine Arbeitserlaubnis erteilen. Folgende Voraussetzungen müssen dafür vorliegen:

- Bestehen einer Vermittlungsabsprache
- Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebotes zur Beschäftigung in der Landwirtschaft für die Dauer von bis zu 90 Tagen (je Zeitraum von 180 Tagen) für saisonabhängige Tätigkeiten von regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich.

Wirtschaftszweige

Die Beschäftigung von Saisonhilfskräften kommt für die folgenden Wirtschaftszweige in Betracht:

- Anbau von Getreide (ohne Reis), Hülsenfrüchten und Ölsaaten
- Anbau von Gemüse und Melonen
- Anbau von Kartoffeln sowie sonstigen Wurzeln und Knollen
- Anbau von Zuckerrohr
- Anbau von Tabak
- Anbau von Faserpflanzen
- Anbau von Zierpflanzen und Schnitt
- Erzeugung von Blumensamen
- Anbau von sonstigen einjährigen Pflanzen (anderweitig nicht genannt)
- Anbau von Wein- und Tafeltrauben
- Anbau von Zitrusfrüchten
- Anbau von Kern- und Steinobst

- Anbau von Erdbeeren
- Anbau von sonstigem Obst (ohne Erdbeeren) und Nüssen
- Anbau von ölhaltigen Früchten
- Anbau von Pflanzen zur Herstellung von Getränken
- Anbau von Gewürzpflanzen, Pflanzen für aromatische, narkotische und pharmazeutische Zwecke
- Anbau sonstiger mehrjähriger Pflanzen
- Anbau von Zimmerpflanzen, Beet- und Balkonpflanzen
- Betrieb von Baumschulen
- Gemischte Landwirtschaft
- Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen für den Pflanzenbau
- Nach der Ernte anfallende Tätigkeiten in der pflanzlichen Erzeugung
- Saatgutaufbereitung

Weitere Voraussetzungen für die Beschäftigung von Saisonkräften

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist an **weitere Voraussetzungen** geknüpft (vgl. § 15a Abs. 2 BeschV), zu deren Erfüllung Sie sich mit Unterzeichnung der „Arbeitgebererklärung zu den Beschäftigungsbedingungen bei Saisonhilfskräften aus Drittstaaten im Bereich der Landwirtschaft“ verpflichten.

- Nachweis über ausreichenden **Krankenversicherungsschutz**: Sofern es sich nicht um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht über einen Krankenversicherungsschutz in ihrem Heimatland verfügen, der auch Aufenthalte in Deutschland abdeckt, hat der **Arbeitgeber auf seine Kosten** eine vergleichbare private Krankenversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen und den Abschluss nachzuweisen.
- **Angemessene Unterkunft** für den/die Saisonarbeitnehmende: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft zu stellen oder für die Unterkunft zu sorgen. „Angemessen“ heißt, von der Art und Beschaffenheit her wie auch preislich zumutbar.

Die Unterkünfte müssen den jeweils geltenden Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung) und den dazu veröffentlichten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), insbesondere der ASR A4.4, genügen.

Stellt der Arbeitgeber der oder dem Saisonbeschäftigten eine Unterkunft zur Verfügung, so dürfen die Kosten hierfür nur dann auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist und dem Arbeitnehmer nach der Anrechnung zumindest der Pfändungsfreibetrag verbleibt. Außerdem darf der angerechnete Betrag nicht die in § 2 der Sozialversicherungsbeitragverordnung (SvEV) geregelten Werte übersteigen. Die beiden letztgenannten Voraussetzungen müssen auch bei der Aufrechnung durch den Arbeitgeber mit einer eigenständigen Forderung aus einem Mietvertrag erfüllt sein. Der Arbeitgeber hat der BA jeden Wechsel der Unterkunft des oder der Saisonbeschäftigten mitzuteilen.

- Vorliegen eines **konkreten Arbeitsplatzangebots** oder eines **gültigen Arbeitsvertrags** mit insbesondere folgenden Angaben:
 - a. Ort und Art der Arbeit,
 - b. Dauer der Beschäftigung,
 - c. Vergütung (pro Std./pro Stückangabe bzw. netto/brutto),
 - d. Arbeitszeit pro Woche oder Monat,
 - e. Dauer des bezahlten Urlaubs,
 - f. gegebenenfalls andere einschlägige Arbeitsbedingungen und
 - g. Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung (falls möglich).

Verfahren

Für die Beschäftigung von Saisonkräften unter Nutzung der oben genannten Regelungen ist folgendes Verfahren vorgesehen:

- 1.) anonyme Bedarfsmeldung an Arbeitgeber-Service (AG-S) mittels Auftragsbestätigung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen möglichst 8 Wochen vor dem geplanten Beschäftigungsbeginn
 - Vermittlungsvorschlag
 - Mitteilung über beabsichtigte Einstellung
 - Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die BA
 - Arbeitsaufnahme der Saisonbeschäftigten
- 2.) Anforderung von bereits namentlich bekannten Saisonarbeitenden
 - Abgabe „Antragsformular für die namentliche Anforderung von Saisonhilfskräften in der Landwirtschaft aus Drittstaaten“ mit namentlicher Anforderung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen an das Team Arbeitsmarktzulassung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung
 - Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die BA
 - Arbeitsaufnahme der Saisonbeschäftigten

Weitere Hinweise

- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der Beschäftigung eine zeitlich befristete, an das Arbeitsverhältnis geknüpfte **Arbeitserlaubnis**. Erteilte Arbeitserlaubnisse werden als Zweitschrift (nach Vermittlung) oder im Original (bei namentlicher Anforderung, da das Original vom AG an den Saisonarbeitenden versendet werden muss) an den jeweiligen Arbeitgeber versendet.

Das für die Erteilung der Arbeitserlaubnisse zuständige Team erreichen Sie in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung

Arbeitsmarktzulassung – Team 231

Villemombler Str. 76

D-53123 Bonn

Tel.: 0228/50208-2989

E-Mail-Adresse: zav.amz-bonn-231@arbeitsagentur.de

- Die saisonale Beschäftigung nach § 15a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 BeschV kann bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen erfolgen. Maßgeblich ist der auf der Arbeitserlaubnis eingetragene Beschäftigungszeitraum. Ein späterer Antritt oder eine frühere Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bleibt unberücksichtigt. Die Aufenthaltsdauer des Saisonbeschäftigten in Deutschland darf 90 Tage nicht überschreiten.
- Die Beschäftigung darf erst nach der Erteilung der Arbeitserlaubnis aufgenommen werden.
- Für die saisonale Beschäftigung ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag nach deutschem Recht abzuschließen, der für beide Vertragspartner verständlich/zweisprachig ist.

Bitte informieren Sie sich hierzu rechtzeitig vor der geplanten Arbeitsaufnahme über Ihren zuständigen Verband oder nutzen die Muster-Arbeits- und Unterkunftsverträge im Download-Center auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit.
- Bei der Entlohnung der eingestellten Saisonarbeitskräfte aus den Drittstaaten sind die gesetzlichen (z. B. Mindestlohngesetz) bzw. tarifvertraglichen Regelungen einzuhalten.
- Es ist der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn unabhängig von der erbrachten Leistung (z. B. bei Akkordlohnvereinbarung) zu zahlen.
- Versicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht nicht, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage beträgt, es sei denn, dass sie berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt 520,00 € überschreitet. Seitens der BA können wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen keine weiteren Hinweise zu einer sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung gegeben werden.
- Soll – sofern die zulässige Beschäftigungsdauer noch nicht ausgeschöpft ist – das Arbeitsverhältnis über den ursprünglich angedachten Zeitraum hinaus verlängert werden, ist rechtzeitig eine erneute Kontaktaufnahme mit dem zuständigen AG-S erforderlich.
- Gemäß § 39 Abs. 4 Satz 2 Aufenthaltsgesetz kann die BA nach Erteilung der Arbeitserlaubnis prüfen, ob die Beschäftigung aufgenommen wurde und die tatsächliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses den Angaben entspricht.