



**Merkblatt
für Arbeitgeber
zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer
- Saisonarbeitnehmer
- Schaustellergehilfen**

und Hinweise zum Ausfüllen der Einstellungszusage/des Arbeitsvertrages
(Stand: Januar 2006)

GRUNDSÄTZE

Ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU (Drittstaaten) 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 Arbeitsgenehmigung-EU unter folgenden Bedingungen erhalten:

- **Saisonarbeitnehmer** für eine Beschäftigung bis zu **vier 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), das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) und 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 ab **1. Mai 2004** wurden neu einreisenden Arbeitnehmern aus diesen Ländern grundsätzlich noch keine Rechte eingeräumt, die einen freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen. Daher gilt das Vermittlungsverfahren für **Saisonkräfte** und **Schaustellergehilfen** für die Dauer der Übergangsfristen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit weiter. Für Arbeitnehmer aus **Drittstaaten** und Arbeitnehmer aus den **neuen EU-Mitgliedstaaten** gelten jedoch **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 sowie § 4 Abs. 1 und 2 ASAV). Derartige Vermittlungsabreden sind mit den Arbeitsverwaltungen folgender Länder getroffen worden:

EU-Mitgliedstaaten: Polen - Slowenien - Ungarn - Slowakische Republik - Tschechische Republik

Drittstaaten: Rumänien - Kroatien - Bulgarien (Bulgarien nur für Berufe des Hotel- u. Gaststättengewerbes)

SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN

Bei der Agentur für Arbeit erhalten Sie den für die Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer vorgesehenen Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“. Es ist zwingend erforderlich, dass Sie die Einstellungszusage, d. h. Ihr Stellenangebot 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). Wenn dieser sich bereits in Deutschland aufhält, müssen Sie ihm jedoch klarmachen, dass er auf jeden Fall an seinen Heimatort im Ausland zurückkehren muss, um dort den Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" durch sein Arbeitsamt im Heimatland in Empfang zu nehmen.

Arbeitnehmer aus **Drittstaaten** beantragen dann bei der deutschen Auslandsvertretung (Botschaft/Konsulat) das erforderliche **Visum**. Mit der Zustimmung der 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 **visumsfrei** nach Deutschland ein. Sie müssen sich ebenfalls bei der zuständigen Meldebehörde anmelden. Sie erhalten dann ggf. von Amts wegen eine Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht (Aufenthaltserlaubnis-EU). 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 **b e s t i m m t e n** Arbeitnehmer kennen und einzustellen beabsichtigen, dann tragen Sie seinen Namen und seine Anschrift in den Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“ ein. Andernfalls ist die ZAV gerne bereit, einen geeigneten Bewerber für Sie auszuwählen (nichtnamentliche [anonyme] Anforderung). Um das Auswahlverfahren durchzuführen, setzt sich die ZAV nach Eingang der Einstellungszusage/des Arbeitsvertrags 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 Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen ist für die BA personal- und kostenaufwendig. Der Verwaltungsrat der BA hat daher nach § 44 Sozialgesetzbuch 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 **Saisonarbeitnehmer** 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 Saisonarbeitnehmer 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 Saisonarbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in Deutschland auch in ihrem Wohnstaat beschäftigt, unterliegen sie dann auch hinsichtlich ihrer 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 Saisonarbeitnehmer 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 selbstständig 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.

Für Saisonarbeitnehmer, die in **Polen** eine selbstständige Tätigkeit ausüben, gilt bis zur endgültigen Klärung durch die Verwaltungskommission, dass hinsichtlich der Saisonarbeit in Deutschland Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht und der Arbeitgeber den Krankenversicherungsschutz durch den Abschluss einer privaten Krankenversicherung auf seine Kosten sicherzustellen hat. **Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.**

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 Reisetätigkeit 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 in das Ausland 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 benötigen die ausländischen Arbeitnehmer aus den **neuen EU-Mitgliedstaaten** eine Arbeitserlaubnis-EU (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-Arbeitserlaubnis-Anträgen 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 EU-Arbeitserlaubnis-Antragstellung aber noch vor der Ausfertigung der Arbeitserlaubnisse-EU zu ermöglichen, wurde das folgende Verfahren bei der Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU festgelegt, das den Nachweis der erlaubten Beschäftigung gewährleistet:

Werden EU-Arbeitserlaubnis-Anträge 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 "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag 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:

Arbeitgeber			Ort, Datum	
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
Agentur für Arbeit			Ort/Datum	
Die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU für die o. a. aufgeführten Saisonarbeitnehmer wurden amgestellt. Sie werden in Kürze ab Beschäftigungsbeginn, frühestens jedoch rückwirkend ab dem Datum der Antragstellung ausgefertigt.				
Unterschrift/Dienststempel				

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 Liste für die Arbeitserlaubnisse-EU evtl. in erweiterter Form auch für die Anmeldung nutzen.

Widerruf von Zustimmungen zum Aufenthaltstitel bzw. von Arbeitserlaubnissen-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 Einstellungsanzeige/Arbeitsvertrag. Wenn festgestellt wird, dass diese Bedingungen nicht eingehalten werden, kann die Agentur für Arbeit die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. die zugesicherten oder erteilten Arbeitserlaubnisse-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 Saisonarbeitnehmer

Nach dem geltenden Verordnungsrecht kann ausländischen Saisonkräften eine Arbeitserlaubnis 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 Saisonarbeitnehmer 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.

An der Zielsetzung der vorrangigen Vermittlung inländischer Arbeitskräfte in Saisonbeschäftigungen über die Zulassungsgarantien hinaus wird uneingeschränkt festgehalten.

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.

Saisonarbeitnehmer 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 Ihr Stellenangebot an die ZAV weiter. Diese sichtet die namentliche Anforderung oder wählt für Sie einen Bewerber aus (anonyme Anforderung). Falls gewünscht, legt Ihnen die ZAV Bewerbungen zur Auswahl vor. Die ZAV leitet Ihr Stellenangebot in der Regel innerhalb von 3 bis 5 Tagen an die ausländische Partnerverwaltung (Clearingstelle) weiter, die es entweder direkt oder über das örtliche ausländische Arbeitsamt dem Arbeitnehmer vorlegt.

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 Abs. 1 SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN beschriebenen Verfahren.

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 vom inländischen Arbeitsmarkt nicht kurzfristig eine Ersatzvermittlung 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 Drittstaaten 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 Bundesagentur für Arbeit in Absprache mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer vermittelt werden.

In Fällen, in denen Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen außerhalb dieses Verfahrens von privaten Arbeitsvermittlern oder anderen Personen oder Stellen vermittelt worden sind, können deshalb keine Arbeitserlaubnisse-EU erteilt 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 Einstellungszusage/der Arbeitsvertrag 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 an die ausländische Clearingstelle weitergeleitet werden. Die ZAV hat nach der Weiterleitung keine Möglichkeit mehr, den Weg bis zum Bewerber nachzuprüfen.

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:

Die ausländischen Arbeitnehmer benötigen Beschäftigungsnachweise des Arbeitgebers zur Vorlage bei Behörden in ihrem Heimatland. Eine 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 beigefügt.

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, sofern der Unterbrechungszeitraum nicht mehr als ein Monat beträgt.
- 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 bzw. § 4 Abs. 1 ASAV

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 bzw. § 4 Abs. 2 ASAV

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.

4. Zirkusunternehmen

Erläuterung:

Keine Schausteller im Sinne dieser Definition sind zum Beispiel:

1. Hilfsdienste, Lieferanten und Verleiher, die lediglich Serviceleistungen für Schaustellerbetriebe leisten, wie z.B. Zelteverleiher,
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)

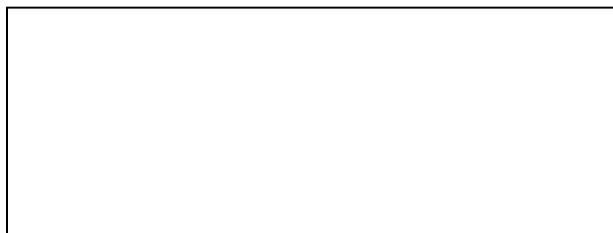
_____		_____	
Name (nazwisko)		Vorname (imie)	
_____		_____	_____
Straße (ulica)		PLZ (kod)	Ort (miejscowosc)

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 byi w czasie) (od) (do)
in meinem Betrieb beschäftigt
(zatrudniony w moim przedsiebiorstwie)

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



Firmenstempel (soweit vorhanden)
(pieczatka firmowa jezeli jest w posiadaniu)