

Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen

Durchführungsanweisungen
zur zwischenstaatlichen Arbeitsvermittlung
aufgrund der Vermittlungsabsprachen der BA
mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer



Änderungen/Ergänzungen

Die geänderten Passagen sind durch eine Markierung an den Seitenrändern kenntlich gemacht.

Aktualisierung	DA	Änderungen /Ergänzungen
Januar 2008		Die Überarbeitung ist durch die Änderung der Eckpunkterege lung der Bundesregie rung für die Jahre 2008/2009 erforderlich geworden.
Juli 2008		Änderungen die aufgrund der Unterzeich nung der Erweiterung der Vermittlungsab sprache mit Bulgarien am 17.04.2008 erfor derlich geworden sind (nunmehr auch Sai sontätigkeit im landwirtschaftlichen Bereich sowie im Schaustellergewerbe möglich).
Februar 2009		Erhöhung der Höchstbeschäftigungsdauer für eine Saisontätigkeit von vier auf sechs Monate im Kalenderjahr (Änderung § 18 BeschV zum 1. Januar 2009)
	1.4.11 1.4.12	Zulassung für mehrere Beschäftigungsab schnitte
April 2009	1.4.8a (neu)	Einführung einer „Erklärung für polnische Saisonarbeitskräfte“ in EZ/AV
	1.7.18	Klarstellung des Begriffes der Verlängerung

Inhaltsverzeichnis

A) Grundlagen	1
1.1.1 Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten (Kroatien) nach § 18 BeschV	1
1.1.2 Saisonarbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nach § 1 ASAV i.V. m. §§ 18 BeschV	1
1.1.3 Schaustellergehilfen nach § 19 BeschV (Kroatien) und den neuen EU-Mitgliedstaaten nach § 1 ASAV / § 19 BeschV III.....	1
1.1.4 Doppelbeschäftigung.....	1
1.1.5 Vermittlung durch BA § 42 BeschV	1
B) Saisonarbeitnehmerbereiche - § 18 BeschV	2
1.2.1 Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche	2
1.2.2 Ausgeschlossene Bereiche	4
C) Schaustellergewerbe - § 19 BeschV -	4
1.3.1 Positivabgrenzung.....	4
1.3.2 Negativabgrenzung	4
D) Verfahrensregeln im Vermittlungs- und Zulassungsverfahren für Saisonbeschäftigte und Schaustellergehilfen	5
1.4.1 Vermittlungsabsprachen.....	5
1.4.2 Namentliche/ nichtnamentliche (anonyme) Anforderung	5
1.4.3 Gleichbehandlung von Frauen und Männern	5
1.4.4 Gesundheitliche Eignung	5
1.4.5 Altersgrenze	5
1.4.6 Sozialversicherungspflicht.....	5
1.4.7 Sonderregelungen für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten.....	6
1.4.8 Hinweise zur Sozialversicherung für polnische Saisonarbeitnehmer.....	6
1.4.8a Zusatzklärung in EZ/AV für polnische Saisonarbeitskräfte	6
1.4.9 Unterkunft/Verpflegung	8
1.4.10 Zuständigkeit auf deutscher Seite	8
1.4.11 Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag und Stellenangebot	8
1.4.12 Vordrucke "Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag" (EZ/AV)	9
1.4.13 Prüfung der Arbeits- und Lohnbedingungen	9
1.4.14 Praktikanten	9
1.4.15 Anforderung auf Abruf.....	9
E) Eckpunkteregelung für Saisonarbeitnehmer	10
1.5.1 Eckpunkte 2006/2007.....	10
1.5.1a Eckpunkte 2008/2009.....	10
1.5.2 Begriff der „Zulassung“	10
1.5.3 Stornierungen	11
1.5.4 Mehrfachanforderung	11
1.5.5 Kleinbetriebe	11
1.5.6 Betriebsübergang	11
1.5.7 Betriebsweiterstellungen, Betriebsumstellungen.....	11
1.5.8 Härtefallregelung	12
1.5.9 Bildung von Arbeitgebergemein schaften (insbesondere in der Landwirtschaft)	12
1.5.10 Landwirtschaftliche Maschinenringe	13
F) Schaustellergehilfen	14
1.6.1 Arbeitsmarktprüfung Schaustellergehilfen.....	14
1.6.2 Unterbrechung von Beschäftigungszeiten im Schaustellergewerbe	14
G) Zustimmungsverfahren/ Arbeiterlaubnisverfahren-EU und Einbindung der ZAV	14
1.7.1 Vermittlungsgebühr	14
1.7.2 Zustimmung/ Zusicherung auf der EZ/AV	14
1.7.3 Antragstellung	14
1.7.4 Weiterleitung der EZ/AV an die ZAV	14
1.7.5 Fristenüberwachung.....	15
1.7.6 Weiterleitung der EZ/AV an die Partnerverwaltung.....	15
1.7.7 Weiterleitung der EZ/AV an das ausländische Arbeitsamt	15
1.7.8 Namentliche Vermittlung polnischer Saisonarbeitnehmer u. Schaustellergehilfen	15
1.7.9 Beschäftigungsaufnahme.....	15
1.7.10 Besonderheit bei nichtnamentlicher/ anonymer Vermittlung.....	15
1.7.11 Auswahlverfahren bei nichtnamentlicher / anonymer Vermittlung	16

1.7.12	Visum	16
1.7.13	Arbeitserlaubnis-EU	16
1.7.14	Listenverfahren.....	16
1.7.15	Kurzzeitige Unterbrechungen im Schaustellergewerbe	17
1.7.16	Stornierung.....	17
1.7.17	Rückgabe nicht realisierbarer Stellenangebote	18
1.7.18	Verlängerung der Beschäftigung.....	18
1.7.19	Umvermittlung / Anschlussvermittlung	18
1.7.20	Schnellvermittlung / Ersatzvermittlung für Saisonkräfte	18
1.7.21	Bedingungen Schnellvermittlung.....	18
1.7.22	Verfahrensablauf Schnellvermittlung.....	20
1.7.23	Schnellvermittlung nicht namentlich/ anonym	20
1.7.24	Gebühren bei Ersatzkräftevermittlung.....	20
1.7.25	Berichtstermine	21
Anlage 1 zu DA 1.4.6	Fragebogen Versicherungspflicht	22
Anlage 2 zu DA 1.4.9	Hinweise Unterkünfte	23
Anlage 3 zu DA 1.4.12	BA-EZ/AV-2005	24
Anlage 3 zu DA 1.4.12	BA-EZ/AV-2005 (Polnische Übersetzung)	25
Anlage 4 zu DA 1.5.1a	Agenturbezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage	26
Anlage 5 zu DA 1.7.3	Checkliste	28
Anlage 6 zu DA 1.7.16	Stornierungsmitteilung (2004).....	29

A) Grundlagen

Die Zustimmung kann zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken von mindestens 30 Stunden wöchentlich bei durchschnittlich mindestens sechs Stunden arbeitstäglich bis zu insgesamt sechs Monaten im Kalenderjahr erteilt werden, wenn die betreffende Person aufgrund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden ist. Vermittlungsabsprachen bestehen außerhalb der EU nur mit Kroatien. Der Zeitraum der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Satz 1 ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Satz 2 gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

Grundsätzlich gilt während einer Übergangszeit für AN aus den am 01.05.2004 und 01.01.2007 der EU beigetretenen Staaten (nachfolgend neue EU-Mitgliedstaaten genannt) die ASAV weiter. Die Arbeitserlaubnis-EU an Neu-Unionsbürger kann unter den Voraussetzungen der § 1 ASAV i.V.m. § 18 BeschV erteilt werden.

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel (Kroatien) / Arbeitserlaubnis-EU zur Ausübung einer Beschäftigung im **Schaustellergewerbe** kann bis zu insgesamt **neun Monaten** im Kalenderjahr erteilt werden, wenn die betreffende Person aufgrund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden ist.

Gemäß § 1 ASAV gilt § 19 BeschV auch für Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten.

Für Staatsangehörige aus Kroatien ist im gleichen Kalenderjahr eine Vermittlung nur nach § 18 BeschV (Saisonarbeiter) oder nach § 19 BeschV (Schaustellergehilfen) möglich (§ 17 Abs. 2 BeschV). Diese Regelung gilt nicht für die neuen EU-Mitgliedstaaten, da vor In-Kraft-Treten des ZuwG eine günstigere Regelung galt. Hierbei ist bei einer Kombination einerseits für die Saisonbeschäftigung die Höchstzulassungsdauer nach § 18 BeschV zu beachten. In der Kombination darf die Summe der Beschäftigungszeiten die für Schaustellergehilfen zulässige Höchstzulassungsdauer von neun Monaten nicht überschreiten.

Allgemeine Regelungen

Die Arbeitsvermittlung von Saisonarbeitern und Schaustellergehilfen aus dem Ausland und die Anwerbung im Ausland außerhalb der Europäischen Gemeinschaft (Kroatien) oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum für eine Beschäftigung im Inland darf nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden (§ 42 BeschV).

1.1

1.1.1 Saisonarbeiter aus Drittstaaten (Kroatien) nach § 18 BeschV

1.1.2 Saisonarbeiter aus den neuen EU- Mitgliedstaaten nach § 1 ASAV i.V. m. § § 18 BeschV

1.1.3 Schaustellergehilfen nach § 19 BeschV (Kroatien) und den neuen EU-Mitgliedstaaten nach § 1 ASAV / § 19 BeschV III

1.1.4 Doppelbeschäftigung

1.1.5 Vermittlung durch BA § 42 BeschV

B) Saisonarbeitnehmerbereiche - § 18 BeschV

1.2

In **Anlehnung** an die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes sind folgende Wirtschaftsklassen für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern nach der BeschV zugelassen:

**1.2.1
Abgrenzung der
Wirtschaftsbereiche**

LANDWIRTSCHAFT

Landwirtschaft

Pflanzenbau

Ackerbau

Getreidebau

Allgemeiner Ackerbau

Gartenbau

Gemüsebau

Zierpflanzenbau

Baumschulen

Allgemeiner Gartenbau

Dauerkulturbau

Obstbau

Weinbau

Allgemeiner Gartenbau

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

Erläuterung:

§ 18 BeschV sieht keine Einschränkungen auf **saisontypische Arbeiten** bzw. **Ernte-einsätze** in der Landwirtschaft vor. Der Ordnungsgeber hatte stattdessen die Einsatzmöglichkeit von ausländischen Arbeitnehmern auf 8 Monate im Kalenderjahr befristet und damit die Arbeitseinsätze auf saisonale Spitzenzeiten beschränkt. Auf das Erfordernis der Prüfung des saisonalen Charakters der Tätigkeit wurde verzichtet. Der Begriff **saisontypische Arbeiten** ist in der Verordnung nicht aufgenommen worden. Dies bedeutet, dass der Einsatz von **Saisonarbeitnehmern** auch für andere nicht saisonabhängige Beschäftigungen nicht ausgeschlossen werden kann. Da der **Handel** nicht zu den zugelassenen Wirtschaftszweigen zählt, ist allerdings für den Bereich der Landwirtschaft die nicht der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe zuzurechnende Beschäftigung im **Bereich des Absatzes landwirtschaftlicher Produkte (Handel) ausgeschlossen**.

Das gleiche gilt auch für Tätigkeiten die üblicherweise vom **Speditionsgewerbe** ausgeführt werden.

Laufende Ausbesserungsarbeiten, die der ordnungsgemäßen Instandhaltung landwirtschaftlicher Gebäude dienen, fallen unter den Begriff der **landwirtschaftlichen Arbeiten**, sofern die landwirtschaftlichen Unternehmen diejenigen sind, die die Verantwortung für die Art und das Ausmaß der Arbeit tragen, die Arbeiten von verhältnismäßig geringem Umfang sind und sich nicht über längere Zeit hinziehen. Übersteigen allerdings die Ausbesserungsarbeiten die Kapazität des landwirtschaftlichen Unternehmens, so können diese als gewerbsmäßige Arbeiten (z. B. Bauarbeiten) nicht mehr der Landwirtschaft zugeordnet werden.

FISCHEREI UND FISCHZUCHT

Die Fischerei und Fischzucht ist ein eigenständiger Wirtschaftsabschnitt und kann nicht der Land- und Forstwirtschaft zugerechnet werden.

Fischerei und
Fischzucht

FORSTWIRTSCHAFT

Forstwirtschaft
Erbringung von Dienstleistungen auf der forstwirtschaftlichen Erzeugerstufe

Forstwirtschaft

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

Obst- und Gemüsever-
arbeitung

SÄGE-, HOBEL- UND HOLZIMPRÄGNIERWERKE FURNIER-, SPERRHOLZ-, HOLZFASERPLATTEN- UND HOLZSPANPLATTENWERKE SOWIE KAMINHOLZHERSTELLUNG

Säge-, Hobelwerke

HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

Hotels, Gasthöfe, Pensionen und Hotels garni

Sonstige Beherbergungsgewerbe

Jugendherbergen und Hütten
Campingplätze
Beherbergungsgewerbe
 Erholungs-, Ferien- und Schulungsheime
 Ferienzentren
 Ferienhäuser und Ferienwohnungen
 Privatquartiere
 Sonstiges Beherbergungsgewerbe

Restaurants, Cafes, Eisdielen und Imbisshallen

Restaurants mit herkömmlicher Bedienung
Restaurants mit Selbstbedienung
Cafes
Eisdielen
Imbisshallen

Sonstiges Gaststättengewerbe

Schankwirtschaften
Trinkhallen

Kantinen und Caterer

Hotel-, Gaststättenge-
werbe

Folgende Bereiche sind ausgeschlossen

- **Absatz-(Handels-)Genossenschaften der Land- und Forstwirtschaft sowie der Obst- und Gemüseverarbeitung!**
- **Verkaufstätigkeiten für die Eigenvermarktung!**
- **Nachtclubs, Bars und Vergnügungslokale!**

**1.2.2
Ausgeschlossene
Bereiche**

C) Schaustellergewerbe - § 19 BeschV -

1.3

Schausteller ist, wer

**1.3.1
Positivabgrenzung**

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.

Darunter fallen auch Zirkusunternehmen.

Keine Schausteller im Sinne dieser Definition sind zum Beispiel:

**1.3.2
Negativabgrenzung**

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.

D) Verfahrensregeln im Vermittlungs- und Zulassungsverfahren für Saisonbeschäftigte und Schaustellergehilfen

1.4

Mit den Arbeitsverwaltungen der neuen EU-Mitgliedstaaten **Bulgarien, Polen, Rumänien, der Slowakischen Republik, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn sowie des Drittstaates Kroatien** sind Absprachen über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung getroffen worden.

**1.4.1
Vermittlungsabsprachen**

Arbeitgeber können sowohl ihnen namentlich bekannte Arbeitnehmer anfordern (namentliche Anforderung) als auch die Vermittlung nicht namentlich bekannter Arbeitnehmer veranlassen (nichtnamentliche oder anonyme Anforderung). Bei namentlichen Anforderungen aus Kroatien ist zu prüfen, ob ein Versagungsgrund nach § 42 BeschV vorliegt.

**1.4.2
Namentliche/
nichtnamentliche
(anonyme) Anforderung**

Das Stellenangebot ist grundsätzlich geschlechtsneutral entgegenzunehmen.

**1.4.3
Gleichbehandlung von
Frauen und Männern**

Eine gesundheitliche Untersuchung der angeforderten Arbeitnehmer im Heimatland erfolgt nicht zwingend. Das Risiko einer Fehlvermittlung aus gesundheitlichen Gründen geht zu Lasten des Arbeitgebers.

**1.4.4
Gesundheitliche
Eignung**

Eine Altersgrenze für die Bewerber ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Die Partnerarbeitsverwaltungen akzeptieren jedoch keine Bewerber, die jünger als 18 Jahre sind.

**1.4.5
Altersgrenze**

Während der Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland unterliegen die ausländischen Arbeitnehmer grundsätzlich der deutschen Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege-, 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, Rentnern (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

**1.4.6
Sozialversicherungspflicht**

Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit hat der Arbeitnehmer den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit beim Arbeitgeber vorzulegen (Muster der deutschsprachigen Fassung siehe **Anlage 1**). Diese von der Deutschen Rentenversicherung Bund herausgegebenen Fragebogen werden den ausländischen Saisonarbeitnehmern von den Heimatarbeitsämtern im Entsendeland ausgehändigt. Polnische Arbeitnehmer erhalten diese ggf. vom Arbeitgeber. Der Fragebogen ist in der polnischen Fassung im Internet unter www.arbeitsagentur.de → Unternehmen → Arbeitskräftebedarf → Beschäftigung → Ausländer → Saisonarbeitnehmer / Schaustellergehilfen abrufbar.

Soweit kein Krankenversicherungsschutz besteht, hat der Arbeitgeber - wie im Vordruck EZ/AV vorgesehen - auf seine Kosten eine der gesetzlichen Krankenversicherung vergleichbare private Krankenversicherung abzuschließen. Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfalle.

Im Hinblick auf einen sachgerechten Versicherungsschutz (Übernahme der anfallenden medizinischen Behandlungskosten) im Falle eines Unfalls (insbesondere Arbeitsunfall) ist darauf zu achten, dass die jeweiligen Versicherungsbedingungen keinen Leistungsabschluss / keine Leistungsbegrenzung in diesem Falle vorsehen.

Für Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten 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 Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in Deutschland auch in ihrem Wohnstaat beschäftigt, unterliegen sie dann auch hinsichtlich der während eines bezahlten Urlaubs in Deutschland ausgeübten Tätigkeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates.

Dies gilt auch hinsichtlich der dann dort gegebenenfalls bestehenden Versicherungs- und Beitragspflicht. Eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland besteht in diesem Fall nicht.

Die Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnstaates ist durch die Vorlage des Vordruckes E 101 nachzuweisen. Damit der Arbeitnehmer 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 Beschäftigung in Deutschland von Personen durchgeführt wird, die in ihrem Wohnstaat selbständig sind, gilt die Sonderregelung des Art. 14a VO (EWG) Nr. 1408/71. Der Nachweis, dass für diese Personen weiterhin die 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 die Sozialversicherungspflicht polnischer Arbeitnehmer gelten gesonderte Absprachen. Hierzu wird auf das Informationsangebot der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (www.dvka.de) verwiesen.

Bei den deutsch-polnischen Konsultationsgesprächen am 9.2.2006 hat die polnische Seite erklärt, dass die zuständige polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zum Nachweis des Versicherungsstatus polnischer Saisonarbeiter in Zukunft wie folgt verfahren wird:

Stellt ein polnischer Saisonarbeiter einen Antrag auf Ausstellung des Vordrucks E 101 (Nachweis der Versicherungspflicht in Polen) und liegen die Voraussetzungen hierfür nicht vor, so erhält der Antragsteller eine allgemeine schriftliche Mitteilung zur Versicherungspflicht von Saisonarbeitern.

Diese weist einleitend darauf hin, für welche Personengruppen die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit während einer Saisonarbeit in Deutschland gelten und welche Unterlagen die polnische Sozialversicherungsanstalt für die Ausstellung des Vordrucks E 101 benötigt. Anschließend wird in der Mitteilung darauf hingewiesen, dass für bestimmte Personengruppen wie Arbeitslose, Studenten, Rentner oder Arbeitnehmer, die während ihres unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausüben, das deutsche Recht Anwendung findet und für diese Personen der Vordruck E 101 nicht ausgestellt werden kann.

Legt ein Saisonarbeiter die genannte Mitteilung vor, bedeutet dies, dass er entweder die erforderlichen Unterlagen für die Ausstellung des Vordrucks E 101 (noch) nicht beigebracht hat oder er zu einer Personengruppe gehört, für die nicht die polnischen, sondern die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit während der Saisonarbeit in Deutschland gelten. Eine völlige Rechtssicherheit über den sozialversicherungsrechtlichen Status des Saisonarbeiters wird damit jedoch nicht erreicht, da sich dieser nach Versendung der Mitteilung geändert haben kann.

Die Rentenversicherungsträger beraten in Einzelfällen.

Auf der Rückseite der neuesten Lieferung der EZ/AV (Stand 2009) wurde auf Veranlassung des BMAS eine „Erklärung für polnische Saisonarbeitskräfte“ in deutscher und polnischer Sprache aufgenommen.

Mit dem Zusatz auf der EZ/AV erklärt der polnische Saisonarbeiter entweder im Besitz einer Bescheinigung E 101 zu sein oder in Polen in keinem Beschäftigungsverhältnis zu stehen, keine selbständige Tätigkeit und keine Tätigkeit in der Landwirtschaft auszu-

**1.4.7
Sonderregelungen für
Arbeitnehmer aus den
neuen EU-
Mitgliedstaaten**

**1.4.8
Hinweise zur
Sozialversicherung für
polnische
Saisonarbeiter**

**1.4.8a
Zusatzklärung in
EZ/AV für polnische
Saisonarbeitskräfte**

üben und nicht im Besitz des Formblatts E 101 zu sein. Die Erklärung trägt zu mehr Rechtssicherheit und Klarheit bei, da mit Hilfe dieser Erklärung dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Einordnung erleichtert wird, ob das Beschäftigungsverhältnis deutschem oder polnischem Sozialversicherungsrecht unterliegt.

Bei Fragen zu dieser Zusatzerklärung wenden Sie sich bitte an Herrn Bruno Barth vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Vla3@bmas.bund.de).

Es sind ab sofort ausschließlich EZ/AV mit dem Stand 2009 zu verwenden.

Der Arbeitgeber hat von sich aus eine angemessene Unterkunft für den Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen bzw. dafür Sorge zu tragen. Für die Unterbringung der Arbeitnehmer müssen feste Unterkünfte zur Verfügung stehen.

1.4.9 Unterkunft/Verpflegung

Die Unterkunft muss den örtlichen bauordnungs- und brandschutzrechtlichen Vorschriften entsprechen (das gilt auch für die Aufstellung von Containern zur Unterbringung von Arbeitnehmern). Das Vorliegen dieser Voraussetzungen kann sich die Agentur für Arbeit durch Vorlage einer Baugenehmigung oder entsprechenden Bestätigung der Bauordnungsbehörde nachweisen lassen. Auf den bauordnungsrechtlichen Nachweis kann (im Einzelfall) verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber plausibel nachweist, dass die Unterbringung offensichtlich den Standards der Unterkunftsrichtlinie entspricht.

Die Bereitstellung von Zelten / Reisemobilen ist nicht zulässig.

Weitere Hinweise zu den Anforderungen an Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer siehe **Anlage 2**.

Diese Anforderungen müssen bei Eintreffen des Arbeitnehmers gewährleistet sein.

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung dürfen die Sachbezugswerte nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (s. SGB III - Textausgabe, Anhang Rechtsverordnungen) nicht überschreiten.

Zuständig für die Vermittlung auf deutscher Seite sind die Stellenangebot führende Agentur für Arbeit und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn. Die ZAV wirkt im Verhältnis zu den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer als Clearingstelle innerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA).

1.4.10 Zuständigkeit auf deutscher Seite

EZ/AV werden nur als Stellenangebote erfasst, wenn sie über die durch die Eckpunkte-regelung garantierten Zusagen/Zahlen hinausgehen.

1.4.11 Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag und Stellenangebot

In diesen Fällen ist eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen.

Innerhalb der Zusagen sollten jedoch zusätzlich solche Stellenangebote erfasst werden, die auf einer nicht-namentlichen Anforderung des Arbeitgebers beruhen.

Sobald bekannt wird, dass das Stellenangebot seine Erledigung gefunden hat (zum Beispiel bei Mitteilung über die Einreise des Arbeitnehmers und Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU), ist es abzuschließen.

In einer Anforderung kann die Zulassung von Saisonkräften für **mehrere Beschäftigungsabschnitte** beantragt werden. Die Beschäftigungsabschnitte dürfen in der Summe den rechtlich zulässigen Zeitraum von 6 Monaten im Kalenderjahr nicht überschreiten und sind in den dafür vorgesehenen Feldern in der EZ/AV anzugeben. Sofern ein Arbeitnehmer für mehr als zwei Beschäftigungsabschnitte im Kalenderjahr tätig werden soll, sind die weiteren Zulassungszeiträume auf weiteren EZ/AV anzugeben. Wenn bei mehreren Beschäftigungsabschnitten für denselben Arbeitnehmer zeitgleich mehrere EZ/AV eingereicht werden, sind diese zusammengeheftet an die ZAV zu übersenden. In diesem Fall wird die Vermittlungsgebühr (60 €) nur einmal fällig, unabhängig davon, wie viele Beschäftigungsabschnitte beantragt werden und wie lange der Zeitraum zwischen zwei Beschäftigungsabschnitten andauert.

Werden von einem Arbeitgeber die verschiedenen Beschäftigungsabschnitte zu verschiedenen Zeitpunkten beantragt, wird für jede EZ/AV eine Gebühr fällig.

Beispiel 1:

Arbeitgeber reicht am 2. Januar eine EZ/AV in zusammengefasster Form für denselben Arbeitnehmer für die Beschäftigungszeiträume 1. bis 30. April sowie 1. bis 15. Juni ein. In diesem Fall wird nur eine Gebühr von 60 € fällig.

Beispiel 2:

Arbeitgeber reicht am 2. Januar eine EZ/AV für den Zeitraum 1. bis 30. April ein. Er reicht für denselben Arbeitnehmer am 1. Februar eine EZ/AV für den Zeitraum 1. bis 15. Juni ein. In diesem Fall werden zwei Gebühren zu je 60 € fällig, da zwei Mal Bearbeitungsaufwand entsteht.

Wird dieselbe Person für einen weiteren Beschäftigungsabschnitt im Kalenderjahr angefordert, wird diese auf die Höchstbeschäftigungszahlen nach der Eckpunkteregelung **nur einmal** angerechnet (s. auch **Zulassungsbegriff – Mehrfachanforderungen**).

Für das Vermittlungsverfahren wurden die Vordrucke "Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag (EZ/AV)" entwickelt. Ein Muster ist beigefügt (**Anlage 3**). Die Vordrucke EZ/AV sind für das Vermittlungsverfahren verbindlich. Es handelt sich um maschinenlesbare Vordrucke mit einer Durchschrift für den Arbeitgeber.

1.4.12
Vordrucke
"Einstellungszusage/
Arbeitsvertrag" (EZ/AV)

Mit dem Vordruck "EZ/AV" können zwei Beschäftigungen bei einem Arbeitgeber vereinbart werden.. Soll ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis eingegangen werden, das in zwei Kalenderjahre fällt und einen Zeitraum von sechs bzw. neun Monaten übersteigt (z.B. Saisonkraft vom 01.09.06 bis 30.04.07), sind mit einer Vermittlungsgebühr zwei getrennte EZ/AV für jedes Kalenderjahr einzureichen, die im Einzelfall den Höchststrahmen von sechs/neun Monaten nicht übersteigen dürfen.

Neben der Arbeitsmarktprüfung haben die Agenturen für Arbeit die Arbeits- und Lohnbedingungen zu prüfen. Sie müssen dem einschlägigen Tarifvertrag entsprechen bzw. ortsüblich sein. Bei Akkordarbeit sind die Akkordsätze so zu bemessen, dass ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normalem Können und durchschnittlicher Leistung 20 % über dem jeweiligen tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdienen kann.

1.4.13
Prüfung der Arbeits-
und Lohnbedingungen

Praktikantenvermittlungen sind auf der Grundlage der §§ 18 und 19 BeschV nicht zugelassen.

1.4.14
Praktikanten

Wenn der Beschäftigungsbeginn z. B. vom Witterungsverlauf abhängt und daher zum Zeitpunkt der Anforderung noch nicht exakt angegeben werden kann, ist auch ohne Nennung konkreter Daten eine Anforderung "ab Tag der Anreise" oder "auf Abruf" für die Dauer von --- Tagen/Wochen/Monaten möglich. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Arbeitsantritt verständigen.

1.4.15
Anforderung auf Abruf

Im Stellenangebot (SteA) ist der voraussichtliche Beschäftigungszeitraum zu erfassen.

Bei Anforderungen auf Abruf bzw. ab Tag der Anreise erfasst die ZAV einen fiktiven Beschäftigungszeitraum und überwacht damit die Einhaltung der Höchstbeschäftigungsdauer von sechs bzw. neun Monaten.

E) Eckpunkteregelung für Saisonarbeitnehmer

1.5

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat für die **Jahre 2006 und 2007** folgende Eckpunkte festgelegt:

1.5.1
Eckpunkte 2006/2007

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 (**Kleinbetrieberegulung**).
3. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte aus Nummer 1 ein (**Regelung zum Betriebsübergang**).

Für die Jahre **2008 und 2009** wurde auf Grund einer Weisung des BMAS festgelegt:

1.5.1a
Eckpunkte 2008/2009

1. Am Ziel der verstärkten Vermittlung von inländischen Arbeitsuchenden wird festgehalten.
2. Dabei gilt die Maßgabe, dass abweichend von den bisherigen Regelungen in Arbeitsagenturbezirken, in denen die Arbeitslosenquote, bezogen auf alle abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen, im Oktober 2007 mindestens 20 % unter dem Bundesdurchschnitt gelegen hat (Arbeitsagenturen mit günstiger Arbeitsmarktlage), 90 % der im Jahr 2005 zugelassenen mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender bewilligt werden. Bei Betriebserweiterungen und bei einem Einstieg in den personalintensiven Sonderkulturanbau ist bei Arbeitsagenturen mit günstiger Arbeitsmarktlage ebenfalls 90 % des Mehrbedarfs ohne Vorrangprüfung zuzulassen. Die Kleinbetrieberegulung und Härtefallregelung finden in diesen Arbeitsagenturbezirken weiter unverändert Anwendung. Die Arbeitsagenturen, die wegen günstiger Arbeitsmarktlage unter diese Regelung fallen, sind der Tabelle gemäß **Anlage 4** zu entnehmen.
3. Die Bundesagentur für Arbeit trifft eine Vermittlungsabsprache mit der bulgarischen Arbeitsverwaltung über die Vermittlung bulgarischer Saisonkräfte für die Landwirtschaft und den Gartenbau (Anmerkung: vgl. DA 1.4.1).

Die vorgenannten Eckpunkteregulungen werden nach folgenden Maßgaben umgesetzt:

I. Begriff der Zulassung

1.5.2
Begriff der „Zulassung“

Unter dem Begriff der Zulassung im Sinne der Eckpunkteregelung ist die Zusicherung der Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU gem. § 284 SGB III bzw. die Zustimmung zur Visumserteilung gem. § 39 AufenthG auf dem Vordruck EZ/AV und die Weiterleitung der EZ/AV an die ZAV zu verstehen.

Der zeitliche Umfang der Arbeitsmarktzulassung bleibt für den Zulassungsbegriff außer Betracht, d.h. es ist unerheblich, ob der Einsatz für 14 Tage oder 4 Monate erfolgt.

Bei Ermittlung der Höchstzulassungszahl ist die Zahl der Zulassungen für eine Beschäftigung im Jahr 2005 zugrunde zu legen. Dies gilt auch dann, wenn die Zulassung im o.g. Sinne bereits im Jahr 2004 erfolgte.

Ersatzkräfte nach Stornierungen werden wie folgt berücksichtigt: Bei einer Teilstornierung (Saisonkraft bricht Beschäftigung nach Arbeitsantritt ab) wird eine Ersatzkraft als weitere Zulassung gezählt. Bei einer Vollstornierung (Saisonkraft tritt Arbeit nicht an) wird eine Ersatzkraft nicht als weitere Zulassung gezählt.

**1.5.3
Stornierungen**

Mehrere Anforderungen derselben Person in einem Kalenderjahr zählen nur als **eine** Zulassung.

**1.5.4
Mehrfachanforderung**

II. Kleinbetriebsregelung

Die Zulassung von Saisonarbeitskräften nach der Kleinbetriebsregelung setzt nicht voraus, dass der Arbeitgeber in 2005 einen Antrag auf Arbeitsmarktzulassung gestellt hat. Die Kleinbetriebsregelung ist auch dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber bisher keine Saisonarbeitskräfte beschäftigt hat.

**1.5.5
Kleinbetriebe**

III. Regelung zum Betriebsübergang

Bei einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang gelten folgende Maßgaben:

**1.5.6
Betriebsübergang**

Anhand der Eckpunkteregelung ist die Höchstzulassungszahl für jeden einzelnen Betrieb gesondert zu ermitteln.

Geht nur der Teil eines Betriebes über, richtet sich die Zahl der zulassungsfähigen Saisonarbeitskräfte, die auf den Erwerber übergeht, nach den Vereinbarungen zwischen den Parteien.

Sofern keine Vereinbarung getroffen wurde, richtet sich die übergehende Zulassungszahl nach dem Flächenanteil, der auf den Erwerber übertragen wird. Der Nachweis über den übergegangenen Flächenanteil ist vom Antragsteller zu führen. Er kann durch ein Fachgutachten der Landwirtschaftskammern oder der Landwirtschaftsämter geführt werden.

In allen Fällen darf die vor dem Betriebsübergang geltende Gesamt-Höchstzulassungszahl nicht überschritten werden.

IV. Informationen zum Verfahren bei Betriebserweiterungen/-umstellungen

Die Eckpunkteregelung für die Jahre 2006 und 2007 sieht eine Zulassung ausländischer Saisonarbeitskräfte im Fall von Betriebserweiterungen ausdrücklich nur nach Maßgabe der dortigen Ziffer 3 vor. Im Fall einer sonstigen Erweiterung der Anbauflächen oder eines Einstiegs in den personalintensiven Sonderkulturanbau ist in entsprechender Weise zu verfahren:

**1.5.7
Betriebserweiterungen,
Betriebsumstellungen**

Sofern einzelne Betriebe plausibel begründen, dass sich insbesondere auf Grund nachgewiesener sonstiger Erweiterungen der Anbauflächen, des Anbaus personalintensiver Sonderkulturen oder durch die Umstellung von konventionellem Anbau auf ökologische Anbaumethoden ein Mehrbedarf an Arbeitskräften gegenüber dem Jahr 2005 ergibt, bitte ich, flexibel auf den zusätzlichen Bedarf einzugehen und ihn in der generellen Weise nach den Eckpunkten lösen zu helfen.

Der Nachweis eines erhöhten Arbeitskräftebedarfs kann durch ein Fachgutachten der Landwirtschaftskammern oder der Landwirtschaftsämter geführt werden. Der Mehrbedarf wird danach auch in diesen Fällen im Verhältnis von 80 Prozent mit ausländischen Saisonbeschäftigten ohne Vorrangprüfung, für weitere 10 Prozent mit ausländischen Saisonkräften nach Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender sowie zu 10 Prozent durch Vermittlung inländischer Arbeitskräfte gedeckt. Aufgrund der Eckpunkteregelung 2008/2009 kann in Arbeitsagenturbezirken mit günstiger Arbeitsmarktlage (siehe 1.5.1 a) ebenfalls 90 % des durch Betriebserweiterungen / -umstellungen ausgelösten Mehrbedarfs ohne Vorrangprüfung zugelassen werden.

Die Arbeitgeber sind gehalten, sich rechtzeitig und intensiv um eine anteilige Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs vom inländischen Arbeitsmarkt zu bemühen. Dabei werden sie aktiv von den Agenturen für Arbeit unterstützt.

V. Härtefallregelung

Härtefalllösungen kommen in solchen Einzelfällen in Betracht, in denen trotz nachdrücklicher seriöser Anstrengung aller Seiten eine Inländerquote von 10 Prozent nicht erreicht werden kann. Die Anerkennung einer solchen Härte setzt insbesondere voraus, dass der Kräftebedarf frühzeitig vor dem beabsichtigten Beschäftigungsbeginn bei der Agentur für Arbeit angezeigt wurde, der Arbeitgeber bei der Gewinnung inländischer Kräfte konstruktiv mitgewirkt hat und eine nochmalige Suche nach geeigneten bevorrechtigten Bewerbern ergebnislos geblieben ist.

Für die Zulassungen, die über die garantierte Größenordnung hinausgehen, und damit der Arbeitsmarktprüfung unterliegen, wird wegen der erforderlichen Prüfung der Vermittlung Bevorrechtigter auf die DA zum Aufenthaltsgesetz verwiesen (DA 1.39.213 ff.).

VI. Arbeitshilfe zur Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft

Hinsichtlich der Grundsätze der Inländervermittlung wird auf die Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung verwiesen, die im Intranet unter der Navigation Förderung > SGB II > Saisonbeschäftigung < eingestellt ist.

Um es Arbeitgebern mit zu geringer Gesamtbeschäftigungsdauer (Anforderung nicht lohnenswert oder Erfolg versprechend) bzw. mit geringerer Wochenarbeitszeit als 30 Stunden doch zu ermöglichen, am Vermittlungsverfahren teilzunehmen, wird zugelassen, dass sich **zwei Landwirte** den Kräfteinsatz in der Weise organisieren, indem sie sich die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers teilen und jeweils Arbeitsverträge mit entsprechend kürzerer Wochen- oder Monatsarbeitszeit abschließen (sog. Arbeitgebergemeinschaften).

Da die Bearbeitung der Vermittlungsvorgänge "Arbeitgebergemeinschaften" sowohl in den Agenturen für Arbeit als auch bei der ZAV zu erheblichem Mehraufwand führt, kann den Wünschen der Arbeitgeber nach Bildung einer Arbeitgebergemeinschaft für die Saisonkräfteanforderung nur in begründeten Fällen nachgekommen werden. **Die Arbeitgeber haben daher darzulegen, dass aufgrund der betrieblichen Bedingungen keine andere Form der Arbeitsorganisation möglich ist.** Um eine Umgehung der Eckpunkterege- lung zu vermeiden, sind die vorstehenden Voraussetzungen restriktiv zu prüfen.

Einstellungszusagen/Arbeitsverträge für Arbeitgebergemeinschaften sind der ZAV geschlo- ssen zu übersenden, damit der Gesamtbeschäftigungsrahmen erkennbar wird.

Gegen den Abschluss **eines Arbeitsvertrages** von zwei Arbeitgebern mit einem Arbeit- nehmer (einheitliches Arbeitsverhältnis) bestehen hingegen neben melderechtlichen Pro- blemen auch arbeitsrechtliche Bedenken. Es werden daher keine Möglichkeiten gesehen, Arbeitsverträge in dieser Form für das Verfahren zuzulassen.

Voraussetzung für die Zulassung der gemeinschaftlich angeforderten ausländischen Ar- beitnehmer ist allerdings, dass

- beide Arbeitgeber im selben Arbeitsagentur-Bezirk ihren Sitz haben (eine AA muss für beide Betriebe zuständig sein)
- die Vermittlungsgebühr von 60 € pro Kraft von einem Arbeitgeber entrichtet wird (eine Verrechnung muss unter den Arbeitgebern erfolgen)
- für jeden Arbeitnehmer von beiden Arbeitgebern Einstellungszusagen/ Arbeitsver- träge vorgelegt werden (sie sind der ZAV zusammengeheftet per Post zuzuleiten)

1.5.8 Härtefallregelung

1.5.9 Bildung von Arbeitgebergemein- schaften (insbesondere in der Landwirtschaft)

Beschäftigung bei landwirtschaftlichen Maschinenringen

**1.5.10
Landwirtschaftliche
Maschinenringe**

So weit Maschinenringe nicht in Gewinnerzielungsabsicht handeln, bestehen keine Bedenken, wenn Arbeitnehmer durch Maschinen- und Betriebshilfsringe von Betrieben der Land- und Forstwirtschaft eingestellt und verliehen werden. Soweit Maschinen- und Betriebshilfsringe nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben, greift auch § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG bzw. § 6 Abs. 1 Nr. 2 ArGV nicht, nach dem eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. eine Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU nach § 1 ArGV zu versagen ist, wenn der Arbeitnehmer als Leiharbeiter nach § 1 Abs. 1 AÜG tätig werden will. Demnach können die von Maschinen- und Hilfsringen angeforderten ausländischen Arbeitnehmer, die an Dritte zur Arbeitsleistung überlassen werden, eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel / eine Arbeitserlaubnis-EU auf der Grundlage des § 18 BeschV erhalten.

F) Schaustellergehilfen

1.6

Die Vermittlung ausländischer Schaustellergehilfen steht unter Arbeitsmarktvorbehalt. Eine Arbeitserlaubnis – EU kann daher nur zugesichert bzw. einem Aufenthaltstitel (Kroatien) nur zugestimmt werden, wenn sich durch die Beschäftigung ausländischer Schaustellergehilfen keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und keine vergleichbaren deutschen Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder EU-Freizügigkeitsrechte genießen, zur Verfügung stehen (s. DA § 39 AufenthG).

1.6.1
Arbeitsmarktprüfung
Schaustellergehilfen

Im Bereich des Schaustellergewerbes bestehen keine Bedenken, die Arbeitserlaubnis-EU / Zustimmung zum Aufenthaltstitel (Kroatien) räumlich uneingeschränkt mit Betriebsbindung zu erteilen. Demnach kann bei Schaustellergehilfen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten die **Arbeitserlaubnis-EU** gem. § 284 Abs. 4 SGB III / Zustimmung zum Aufenthaltstitel gem. § 19 BeschV von der Agentur für Arbeit des Betriebssitzes ohne Einschaltung der Arbeitsagenturen der Einsatzorte erteilt werden, ohne dass es der Nennung der Einsatzorte der angeforderten ausländischen Schaustellergehilfen durch das Schaustellerunternehmen bedarf.

Soll die Beschäftigung im Schaustellergewerbe wegen der Reisetätigkeit in mehr als zwei Abschnitten erfolgen, bei denen die jeweiligen Unterbrechungen **mindestens fünf Kalendertage** umfassen und einen Monat nicht übersteigen, ist dem Vordruck EZ/AV eine Anlage mit einer Auflistung der konkreten Beschäftigungszeiten unter Angabe jeweils errechneter Kalendertage anzuheften. Unterbrechungen von bis zu vier Kalendertagen können nicht berücksichtigt werden. In diesen Fällen läuft das Arbeitsverhältnis weiter.

1.6.2
Unterbrechung von
Beschäftigungszeiten
im Schaustellergewerbe

G) Zustimmungsverfahren/ Arbeitserlaubnisverfahren-EU und Einbindung der ZAV

1.7

Arbeitgeber, die die BA zur Vermittlung ausländischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen auf der Grundlage von Verfahrensabsprachen mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer in Anspruch nehmen, haben nach § 44 SGB III eine Vermittlungsgebühr zu entrichten.

1.7.1
Vermittlungsgebühr

Nach § 2 Buchst. a) und b) der Anordnung des Verwaltungsrats der BA über die Entrichtung von Gebühren durch Arbeitgeber für die Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer vom 26.11.97 in der Fassung der ersten Änderungsverordnung vom 05.10.2001 beträgt die Gebühr für die Vermittlung eines Saisonarbeitnehmers / Schaustellergehilfen 60,- € (siehe DA Nr. 5 – zu Gebührenanordnung nach § 44 SGB III).

Bestehen gegen die Beschäftigung keine arbeitsmarktlichen und sonstigen Bedenken, ist die Zustimmung zum Aufenthaltstitel (Kroatien) zu erteilen bzw. die Arbeitserlaubnis-EU auf dem Vordruck "EZ/AV" zuzusichern.

1.7.2
Zustimmung/
Zusicherung auf der
EZ/AV

Zur Vermeidung von Schwierigkeiten bei der Visumerteilung für Arbeitnehmer aus Kroatien ist sicherzustellen, dass die Zustimmung zum Aufenthaltstitel erst nach Abschluss der Arbeitsmarktprüfung/Prüfung der Zulassungskriterien erfolgt und von da ab die Zustimmung noch eine Gültigkeit von drei Monaten hat.

Der Arbeitgeber reicht für jeden Arbeitnehmer einen Vordruck „EZ/AV“ bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein. Mittels der beigefügten Checkliste (**Anlage 5**) sollte eine Prüfung des Vordrucks erfolgen. Dabei sollten auch die Ausfüllhinweise auf der Rückseite der EZ/AV beachtet werden. Die Agentur für Arbeit sichert nach der Arbeitsmarktprüfung auf der EZ/AV die EU-Arbeitserlaubnis zu bzw. stimmt dem Aufenthaltstitel zu.

1.7.3
Antragstellung

Nach erfolgter Entrichtung der Vermittlungsgebühr durch den Arbeitgeber ist die EZ/AV in einfacher Ausfertigung (Original) der ZAV zuzuleiten. Auf eine beschleunigte Weiterleitung der Unterlagen an die ZAV ist unbedingt zu achten. Die Durchschrift wird dem Arbeitgeber zugeleitet.

1.7.4
Weiterleitung der EZ/AV
an die ZAV

Die Clearingstelle der ZAV erfasst die eingehende EZ/AV und prüft, inwieweit der Höchstbeschäftigungsrahmen von sechs bzw. neun Monaten im Kalenderjahr überschritten wird. Die Einhaltung der betrieblichen Höchstbeschäftigungsdauer von Saisonkräften prüft die Agentur für Arbeit.

**1.7.5
Fristenüberwachung**

Die EZ/AV wird per Kurierpost an die Partnerverwaltung im Ausland versandt (Ausnahme siehe 1.7.8). Nach Abgabe der EZ/AV an die Partnerverwaltung hat die ZAV keinen Einfluss mehr auf das Verfahren, dessen Dauer und die Einreise des Arbeitnehmers. Sie wird sich selbst nicht mit dem angeforderten Bewerber in Verbindung setzen.

**1.7.6
Weiterleitung der
EZ/AV an die
Partnerverwaltung**

Die Partnerverwaltung erfasst die Anforderung und prüft ebenfalls die Einhaltung des Beschäftigungsrahmens und gibt sie an das für den Wohnort zuständige ausländische Arbeitsamt weiter.

**1.7.7
Weiterleitung der
EZ/AV an das
ausländische
Arbeitsamt**

Das zuständige Arbeitsamt bestellt den Arbeitnehmer ein, händigt die EZ/AV aus und veranlasst den Arbeitnehmer zur Visumbeantragung (nur für Kroatien).

Nach erfolgter Aushändigung der EZ/AV (neue EU-Mitgliedstaaten) bzw. nach erfolgter Visumerteilung (Kroatien) kann der Arbeitnehmer einreisen.

Seit dem 01.05.06 leitet die polnische Arbeitsverwaltung namentliche Anforderungen polnischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen nicht mehr an die Arbeitnehmer weiter.

**1.7.8
Namentliche
Vermittlung polnischer
Saisonarbeiter u.
Schaustellergehilfen**

Die ZAV versendet die Original-EZ/AV sowie die per Telefax eingehenden Ersatzvermittlungen auf dem Postwege direkt an die inländischen Arbeitgeber. Die Bearbeitung richtet sich nach dem beabsichtigten Beschäftigungsbeginn. Der Arbeitgeber ruft die Arbeitnehmer aus Polen ab. Dies trifft auch auf Ersatzvermittlungen per Telefax zu.

Die polnische Übersetzung des EZ/AV-Formulars ist im Internet abrufbar: www.arbeitsagentur.de → Unternehmen → Arbeitskräftebedarf → Beschäftigung → Ausländer → Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen.

Arbeitnehmer aus Kroatien mit einem gültigen Visum können die Beschäftigung sofort aufnehmen.

**1.7.9
Beschäftigungsaufnahme**

Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten benötigen kein Visum, bedürfen aber einer Arbeitserlaubnis-EU. Der Arbeitnehmer hat darüber hinaus die Meldevorschriften zu beachten.

Für die Einreichung einer nichtnamentlichen/anonymen EZ/AV bleiben die Felder mit den persönlichen Daten des Arbeitnehmers unausgefüllt.

**1.7.10
Besonderheit bei
nichtnamentlicher/
anonymer Vermittlung**

Nach Eingang einer nichtnamentlichen/anonymen Anforderung bemüht sich die ZAV um eine kurzfristige Vermittlung der angeforderten Kräfte. Dabei setzt sich die ZAV in jedem Fall telefonisch mit dem Arbeitgeber in Verbindung, um das Stellenangebot abzuklären. Nach Abgabe des Stellenangebotes an die ausländische Partnerstelle werden der ZAV Bewerbungsunterlagen vorgelegt, die an den Arbeitgeber zur Auswahl weitergeleitet werden. Nach Entscheidung des Arbeitgebers werden die Bewerberdaten in die der ZAV vorliegenden EZ/AV eingetragen und an die Partnerverwaltung weitergeleitet. Die EZ/AV wird von der Partnerverwaltung über das für den Wohnort zuständige ausländische Arbeitsamt dem Arbeitnehmer ausgehändigt.

Abweichend hierzu werden die EZ/AV für polnische Arbeitnehmer direkt dem Arbeitgeber zugesandt.

Die ZAV wird die zuständige Agentur für Arbeit über die erfolgte Vermittlung (Name und Adresse des Arbeitnehmers) und die Weiterleitung der EZ/AV an die Partnerverwaltung bzw. den Arbeitgeber (Polen) informieren.

Bei nichtnamentlichen/anonymen Anforderungen kann die ZAV - wenn es sich als zweckmäßig erweist - in Absprache mit den Partnerverwaltungen auch im Rahmen von Auswahlaktionen vor Ort in den Herkunftsländern vermitteln. Dabei sind Beteiligungen von Arbeitgebervertretern möglich.

**1.7.11
Auswahlverfahren bei
nichtnamentlicher /
anonymer Vermittlung**

Vermittelte Arbeitnehmer aus Kroatien benötigen zur Einreise ein **Visum**. Dieses kann von der Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland für eine Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfe ohne Einschaltung der örtlichen deutschen Ausländerbehörden, jedoch nach vorheriger Anfrage beim Ausländerzentralregister, erteilt werden. Bei der Beantragung hat der Arbeitnehmer neben dem Reisepass lediglich den ihm übergebenen Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" vorzulegen.

**1.7.12
Visum**

Vermittelte Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn reisen visumfrei ein.

Nach der Einreise bedürfen die ausländischen Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten noch für die Dauer der Übergangsregelungen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit einer Arbeitserlaubnis-EU (§ 284 SGB III). Diese ist aufgrund der Zusicherung - enthalten auf dem Arbeitsvertrag - zu erteilen und nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 der ArGV zu beschränken.

**1.7.13
Arbeitserlaubnis-EU**

Die Genehmigung zur Ausübung der Beschäftigung ist **vor** Aufnahme der Beschäftigung einzuholen und muss vor Arbeitsaufnahme vorliegen. Die Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis-EU beginnt grundsätzlich mit dem Tag der **Ausfertigung**.

Bei der Bearbeitung von Arbeitserlaubnisanträgen-EU für ausländische Saisonarbeitnehmer kann es insbesondere in Dienststellen mit hohen Zulassungszahlen an Erntehelfern in der Landwirtschaft zu zeitlichen Verzögerungen zwischen der Antragstellung und der Ausfertigung der Arbeitserlaubnisse-EU kommen.

**1.7.14
Listenverfahren**

Um dennoch einen rechtzeitigen Ernteeinsatz zu ermöglichen, ist nach Abstimmung zwischen den Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit und Finanzen das folgende Verfahren bei der Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU festgelegt worden, das den Nachweis der erlaubten Beschäftigung gewährleistet:

Werden EU-Arbeitserlaubnisanträge für Saisonarbeitnehmer durch die Agenturen für Arbeit entgegengenommen, die nicht bis zum vorgesehenen Beschäftigungsbeginn ausgefertigt werden können, ist dem Arbeitgeber die Entgegennahme der Anträge mit der Erklärung zu bestätigen, 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 Agentur für Arbeit nachgewiesen wird, dass das Vermittlungsverfahren ordnungsgemäß durchlaufen wurde.

Für die Bestätigung hat der Arbeitgeber eine Liste mit folgenden Angaben vorzulegen:

Arbeitgeber			Ort, Datum	
<p>Für folgende Arbeitnehmer werden hiermit die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnis-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 Arbeitserlaubnis-EU auf dem Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag EZ/AV" zugesichert.</p>				
Name, Vorname	Geb.- Dat.	Nationalität (PL, CZ etc.)	Beschäftigungszeitraum	
			vom	bis
Agentur für Arbeit			Ort/Datum	
<p>Die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU für die o. a. aufgeführten Saisonarbeiter wurden amgestellt. Sie werden in Kürze ab Beschäftigungsbeginn, frühestens jedoch rückwirkend ab dem Datum der Antragstellung ausgefertigt.</p>				
Unterschrift/Dienststempel				

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 Arbeitserlaubnis-EU zu akzeptieren.

Bei gesplitteten Arbeitsverhältnissen im **Schaustellergewerbe** (s. DA 1.6.2) ist die Arbeitserlaubnis-EU für den Gesamtzeitraum auszustellen und für die jeweiligen Zeiten der Nichtbeschäftigung (mindestens 5 Kalendertage) an die ausstellende Arbeitsagentur zurückzugeben. Nur Zeiten, für die die Arbeitserlaubnis-EU hinterlegt wurde, bleiben bei der Berechnung der Höchstbeschäftigungsdauer von neun Monaten unberücksichtigt.

**1.7.15
Kurzzeitige
Unterbrechungen im
Schaustellergewerbe**

Hat die ZAV die Einstellungszusage/den Arbeitsvertrag der ausländischen Clearingstelle weitergeleitet, besteht grundsätzlich keine Möglichkeit mehr, die EZ/AV zurückzuholen. Nur in Ausnahmefällen kann die ZAV den angeforderten Arbeitnehmer und die ausländische Partnerverwaltung von der Stornierung unterrichten und auf eine Rückgabe der Einstellungszusage/des Arbeitsvertrages hinwirken.

**1.7.16
Stornierung**

Dazu ist es aus technischen Gründen allerdings erforderlich, dass die ZAV mindestens drei Wochen vor Beschäftigungsbeginn ausschließlich mittels des Originalvordrucks "Stornierungsmittteilung Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen" (**Anlage 6**) von der Stornierung erfährt. Dieser kann sowohl auf dem Post- als auch auf dem Faxwege der ZAV zugeleitet werden. Selbst hergestellte/kopierte Vordrucke können nicht bearbeitet werden.

Die ZAV kann allerdings nicht sicherstellen, dass Stornierungen auch tatsächlich beachtet werden und die Arbeitnehmer - falls der Arbeitsvertrag bereits geschlossen wurde - auf ihre Einreise verzichten.

Wird entgegen der Stornierung die Einreise festgestellt, ist die ZAV zeitnah unter Angabe der Beschäftigungstage zu informieren.

Findet die ZAV bei nichtnamentlichen/ anonymen Anforderungen in angemessener Zeit bzw. für den befristeten Zeitraum der Beschäftigung keine Bewerber oder gehen ihr von den Partnerverwaltungen Einstellungsversagen/ Arbeitsverträge als nicht realisierbar wieder zu, informiert die ZAV den Arbeitgeber telefonisch und leitet danach die Stornierung an die zuständige Agentur für Arbeit weiter. Wegen der Erstattung der Vermittlungsgebühren wird auf DA Nr. 5 zu § 44 SGB III verwiesen.

**1.7.17
Rückgabe nicht
realisierbarer
Stellenangebote**

Bevor einer Verlängerung eines Beschäftigungsverhältnisses über den in der EZ/AV ursprünglich vorgesehenen Zeitraum hinaus durch die Agentur für Arbeit zugestimmt werden kann, ist die ZAV einzuschalten, damit die Fristenüberwachung gewährleistet bleibt (zav-bonn.saisonarbeitnehmer@arbeitsagentur.de; Telefon: 0228 / 713 – 1329).

**1.7.18
Verlängerung der
Beschäftigung**

Folgende Angaben sind notwendig:

- Arbeitgeber
- Name, Vorname, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers,
- erstmalig beantragter EZ/AV-Zeitraum und Registriernummer,
- erteilte Arbeitserlaubnis-EU sowie
- beantragter Verlängerungszeitraum.

Eine Verlängerung der Beschäftigung kommt nur im direkten Anschluss an ein aktuell durchgeführtes Beschäftigungsverhältnis in Betracht.

Umvermittlungen während arbeitsvertraglich gebundener Beschäftigungszeiten sind auf begründete Ausnahmefälle zu beschränken. Bei Beschäftigungsverhältnissen unter sechs bzw. neun Monaten sind auf Wunsch des Arbeitnehmers Anschlussvermittlungen bis zum Ablauf der Sechs- bzw. Neunmonatsfrist möglich, sofern auch das Visum bis zum Ablauf dieser Frist gilt bzw. die Ausländerbehörde einen Aufenthaltstitel erteilt.

**1.7.19
Umvermittlung /
Anschlussvermittlung**

Auch wenn durch die Anschlussvermittlung Sozialversicherungspflicht einschließlich für die Erstbeschäftigung eintritt, kann dem Vermittlungswunsch unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktvorrangs entsprochen werden.

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 nicht fristgerecht aufnehmen oder kurzfristig wieder beenden, wurde ein Schnellvermittlungsverfahren für **Saisonkräfte** eingerichtet.

**1.7.20
Schnellvermittlung /
Ersatzvermittlung für
Saisonkräfte**

Soweit vom inländischen Arbeitsmarkt nicht kurzfristig eine Ersatzvermittlung möglich ist, kann das Schnellvermittlungsverfahren genutzt werden.

Es können nur Arbeitgeber von der Ersatzkräftevermittlung Gebrauch machen, für die bereits Vermittlungsbemühungen aufgrund konkreter Vermittlungsaufträge durchgeführt wurden und denen entweder Arbeitskräfte des inländischen Arbeitsmarktes in Aussicht gestellt bzw. vermittelt wurden oder deren Anforderungen aus dem Ausland mit Zustimmung zum Aufenthaltstitel (Kroatien) bzw. Zusicherungen der Arbeitserlaubnisse-EU (Vordruck EZ/AV) über die ZAV an eine ausländische Arbeitsverwaltung ging.

**1.7.21
Bedingungen
Schnellvermittlung**

Das Schnellvermittlungsverfahren stößt vom Umfang her in technischer und personeller Hinsicht an Obergrenzen. Es lässt sich problemloser durchführen, wenn Belastungsspitzen vermieden werden. Deshalb ist sicherzustellen, dass in den Fällen, in denen frühzeitig inländische Kräfte in Aussicht gestellt bzw. vermittelt wurden, rechtzeitig vor dem voraussichtlichen Erntebeginn nochmals geprüft wird, ob und inwieweit die Kräfte auch tatsächlich zur Verfügung stehen.

Dadurch soll gewährleistet werden, dass sich eine erforderlich werdende Schnellvermittlung z.B. für die Ernte in Sonderkulturen zeitlich nicht zu sehr auf den unmittelbaren Ern-

tebeginn konzentriert.

Das Ersatzkräftevermittlungsverfahren kann sowohl zur namentlichen Anforderung als auch zur Vermittlung nichtnamentlicher/anonymer Kräfte genutzt werden. Es wird von einem Zeitraum von rund 10 Tagen, gerechnet vom Eingang der Vermittlungsunterlagen bei der ZAV bis zum Eintreffen der Arbeitskräfte, ausgegangen.

Der Verfahrensablauf für Schnellvermittlungen erfolgt grundsätzlich wie der des normalen Verfahrens (siehe DA 1.7.3) mit folgenden Unterschieden:

1.7.22 Verfahrensablauf Schnellvermittlung

Die Agentur für Arbeit übermittelt den Original-Vordruck EZ/AV per Fax der ZAV. Dazu ist ausschließlich die ZAV-Fax-Nr. 0228/620 32 33 oder 620 32 34 zu verwenden. Die Original EZ/AV verbleibt bis zum Eintreffen des Arbeitnehmers bei der Agentur für Arbeit und wird dem Arbeitnehmer bei Erteilung der Arbeitserlaubnis ausgehändigt (EU-Staaten) bzw. dem Arbeitgeber zugesandt (Kroatien).

Die ZAV übermittelt die EZ/AV ebenfalls per Fax an die ausländische Partnerverwaltung und diese an das für den Wohnort zuständige ausländische Arbeitsamt. Dem Arbeitnehmer wird die Faxkopie EZ/AV ausgehändigt (Polen entsprechend DA 1.7.8).

Die deutsche Auslandsvertretung in Kroatien behandelt die Antragsteller für das Schnellvermittlungsverfahren bevorzugt. Nach erfolgter Visumerteilung erfolgt die Einreise zur Arbeitsaufnahme.

Für die Einreichung einer nichtnamentlichen/anonymen EZ/AV bleiben die Felder mit den persönlichen Daten des Arbeitnehmers unausgefüllt. Bei nichtnamentlichen/anonymen Ersatzanforderungen bemüht sich die ZAV um eine kurzfristige Vermittlung der angeforderten Kräfte. Dabei setzt sich die ZAV nach Erhalt der EZ/AV (übermittelt per Fax) in jedem Fall telefonisch mit dem Arbeitgeber in Verbindung, um das Stellenangebot abzuklären.

1.7.23 Schnellvermittlung nicht namentlich/ anonym

Das Stellenangebot wird zusammen mit der EZ/AV per Fax an die ausländische Partnerverwaltung übermittelt. Die Partnerverwaltung erfasst die Anforderung, wählt aus einem Bewerberpool einen geeigneten Bewerber aus, bietet den Arbeitsvertrag an, prüft die Einhaltung des Beschäftigungshöchstrahmens und überträgt die Arbeitnehmerdaten in die Fax-Kopie EZ/AV. Die ZAV wird über die erfolgte Vermittlung informiert.

Mit Ausnahme der polnischen nichtnamentlichen/anonymen EZ/AV (Direktversand an den Arbeitgeber) leitet die Partnerverwaltung die vervollständigte Fax-Kopie EZ/AV an das für den Wohnort zuständige ausländische Arbeitsamt per Fax weiter. Dem vermittelten Arbeitnehmer wird die Fax-Kopie EZ/AV ausgehändigt.

Die ZAV teilt dem Arbeitgeber und der zuständigen Agentur für Arbeit die Arbeitnehmerdaten mit.

Wurde eine Vermittlungsgebühr bisher nicht entrichtet, weil es sich um die Ersatzkräftevermittlung für ausgefallene inländische Arbeitnehmer handelt, können zur Vermeidung von Verzögerungen die Vermittlungsunterlagen entgegen der DA Nr. 5 Gebühren, bereits vor der Bestätigung des Eingangs der Vermittlungsgebühr an die ZAV weitergeleitet werden. Bei der Ersatzkräftevermittlung für ausgefallene **nichtnamentlich** und **namentlich** angeforderte ausländische Arbeitnehmer auf der Grundlage des § 18 BeschV wird **keine** neue Vermittlungsgebühr fällig. Eine Extraberechnung nach DA Nr. 5 - Gebühren ist nicht erforderlich.

1.7.24 Gebühren bei Ersatzkräftevermittlung

Vordruckbeschaffung

1.7.25
Berichtstermine

Die Agenturen für Arbeit melden den Regionaldirektionen jeweils zum 20. August jeden Jahres ihren Bedarf an **Vordrucken "EZ/AV"**, **Stornierungsvordrucken** und an **Arbeitgeber-Merkblättern** für das nächste Kalenderjahr.

Die Regionaldirektionen berichten der ZAV, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn (zav-bonn.Koordinierung.AMZ) zum 1. September jeden Jahres.

Der Bedarfsmeldung sollte entnommen werden können, wie viele Exemplare benötigt werden, sowohl für den Fall der Herausgabe neuer, geänderter Vordrucke, als auch für den Fall, dass die Vordrucke in der bislang geltenden Version weiterbenutzt werden können.

Muster - Auszug -

Anlage 1 zu DA 1.4.6
Fragebogen
Versicherungspflicht**Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit
polnischer Saisonarbeitnehmer****Kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczeniowy/zwolnienie od obowiązku
ubezpieczeniowego polskich pracobiorców sezonowych**

Hinweis für den deutschen Arbeitgeber:
Der Feststellungsbogen sowie beigefügte Unterlagen sind zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Hinweis:
Die Beantwortung der Fragen ist zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung erforderlich (§ 280 SGB IV).

Wskazówka dla pracodawcy niemieckiego:
Kwestionariusz stwierdzający oraz załączone dokumenty należy załączyć do dokumentacji placowej.

Wskazówka:
Udzielenie odpowiedzi na pytania jest konieczne dla celów ubezpieczeniowo-prawnej oceny zatrudnienia (§ 280 IV k. społ RFN (SGB IV)).

**Angaben zur Person
Dane osobowe**

Name/Nazwisko		Vorname (Rufname bitte unterstreichen) Imię lub imiona (proszę podkreślić pierwsze imię)
Geburtsname/Nazwisko rodowe		Frühere Namen/Wcześniejsze nazwiska
Geburtsdatum Data urodzenia	Geschlecht/Płeć <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich męska żeńska	Staatsangehörigkeit (ggf. frühere Staatsangehörigkeit bis/weitere Staatsangehörigkeiten) Obywatelstwo (ew. poprzednie obywatelstwo do dnia/innego obywatelstwa)
Geburtsort (Kreis, Land)/Miejsce urodzenia (okrąg lub gmina, województwo)		
Derzeitige Adresse (Straße, Hausnummer)/Aktualny adres (ulica, numer domu)		
Postleitzahl Kod pocztowy	Wohnort/Miejscowość	

Quelle: *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)*

**Anlage 2 zu DA 1.4.9
Hinweise Unterkünfte**

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 Beheizungsmöglichkeit 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, Wolldecken 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. Sanitäräume

1. Die Sanitäräume 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, müssen 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.

Muster - Auszug -

Anlage 3 zu DA 1.4.12
BA-EZ/AV-2005

Einstellungszusage/Arbeitsvertrag Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen

Reg.-Nr. 00085480018
Reg.-Nr. bei Fragen bitte immer angeben
BA-EZ/AV-2005

Herkunftsland: Nur Eines ankreuzen. Polen/EU Tech.Rep./EU Slowak.Rep./EU Ungarn/EU Rumänien Kroatien Slowenien/EU Bulgarien

Arbeitgeber Tel.-Vorwahl-Nr. / Arbeitgeber Tel.-Ruf-Nr. / Arbeitgeber Fax-Vorwahl-Nr. / Arbeitgeber Fax-Ruf-Nr.

Firmenbezeichnung / Betriebsnummer

Arbeitgeber Name / Arbeitgeber Vorname

Straßen-Nr. / PLZ / Ort

Nur eine Branche ankreuzen!
 Land-/Forstw./Wein-/Obstbau; Obst-, Gemüseverarbeitung; Sägewerke
 HoGA
 Schausteller

Name des Arbeitnehmers (bei anonymer Anforderung bitte unbedingt alle Felder zum Arbeitnehmer freilassen)
 Vorname des Arbeitnehmers / Geschlecht (W/M)
 Straßen-Nr. / PLZ / Wohnort
 geboren am Tag / Monat / Jahr

Beschäftigungszeitraum 1
 Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als Fachkraft Hilfskraft
 vom Tag / Monat / Jahr oder ab dem Tag der Anreise oder auf Abbruch / Das genaue Datum wird vom Arbeitgeber noch mitgeteilt.
 bis Tag / Monat / Jahr für die Dauer von Tagen / Wochen / Monaten

Beschäftigungszeitraum 2
 Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als Fachkraft Hilfskraft
 vom Tag / Monat / Jahr oder ab dem Tag der Anreise oder auf Abbruch / Das genaue Datum wird vom Arbeitgeber noch mitgeteilt.
 bis Tag / Monat / Jahr für die Dauer von Tagen / Wochen / Monaten

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich Stunden an Tagen pro Woche (gem. § 18 BeschV, mind. 30 Std/Woche und mind. 6 Std/Tg)

Bruttolohn vor Abzug von Kosten für Unterkunft und Verpflegung pro Stunde oder pro Monat €

Die Einhaltung der Unterkunftsvorgaben wird garantiert (siehe Rückseite) Die Unterkunft ist kostenlos oder kostet pro Tag €
 Soweit bekannt, tatsächlicher Mindestauszahlungsbetrag nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsabgaben, Unterkunft und Verpflegung €

Selbstverpflegung Die Verpflegung wird unentgeltlich gestellt oder die Verpflegung kostet pro Tag €

Ich bestätige die Einhaltung der vorgenannten Vertragsbedingungen sowie der urreisigen Bedingungen.
 Datum/Unterschrift des Arbeitgebers

Arbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern müssen visumfrei ein. Die Arbeitslaubnis-EU ist vor der Arbeitsaufnahme bei der Agentur für Arbeit einzuholen. Arbeitnehmern aus Bulgarien, Kroatien und Rumänien erlaubt die Agentur für Arbeit mit der Zustimmung in diesem Vordruck die Ausübung der Beschäftigung, die die Grundlage für die Erteilung des Aufenthaltstitels - Visums bildet. Nach den Meldevorschriften muss sich der Arbeitnehmer bei der zuständigen Meldebehörde anmelden. EU-Bürger erhalten dann ggf. von Amts wegen eine Beschäftigung über das Aufenthaltsrecht (Aufenthaltserteilung-EU).

Ich bestätige, den Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" auch in meiner Heimatsprache erhalten zu haben.
 Datum/Unterschrift des ausländ. Arbeitnehmers

Dienststellennummer (Wird von der Agentur für Arbeit abgetragen) Tag / Monat / Jahr

Die Voraussetzungen für eine Ersatzvermittlung sind gegeben. Die Erteilung der Arbeitslaubnis-EU gem. § 294 SGB III wird zugesichert oder Der Visumerteilung zur Ausübung der Beschäftigung wird gem. § 39 des Aufenthaltsgesetzes zugestimmt

Diese Stellungnahme hat Gültigkeit bis zum Tag / Monat / Jahr

Datum/Unterschrift der Agentur für Arbeit / Arbeitgebergemeinschaft Reg.-Nr. der Z.EZ/AV / Stempel der Agentur für Arbeit

Stempel der ZAV / Stempel der ausländ. Arbeitsvermittlung

Muster - Auszug -

Anlage 3 zu DA 1.4.12
BA-EZ/AV-2005
(Polnische Übersetzung)

Polnische Übersetzung des Vordrucks Einstellungsanzeige/Arbeitsvertrag (EZ/AV-2005)

Prosimy przestrzegać wskazówek dotyczących wypełniania na odwrocie

Zapewnienie zatrudnienie/umowa o pracę Pomiędzy pracodawcą i pracownikiem zawierana jest następująca umowa Nr rej. 00085480102
W razie zapytań zawsze podawać nr rej. BA-EZ/AV-2005

Kraj pochodzenia: Polska UE Rep. czeska UE Rep. Slow. UE Węgry UE Rumunia Chorwacja Słowenia UE Bułgaria

Pracodawca nr tel. kierunk. Pracodawca nr tel. Pracodawca nr faksu nr kierunk. Pracodawca nr faksu nr kierunk.

Nazwa firmy Nazwisko pracodawcy Imię pracodawcy Nr przeds@biorstwa

Ulica, nr domu Kod pocztowy Miejscowość

Nazwisko pracownika (w przypadku zgłań anonimowych prosimy wszystkie pola koniecznie pozostawić puste)

Imię pracownika Pleć dzień/miesiąc/rok urodzony

Kod pocztowy Miejsce zamieszkania

Zakreślić tylko jedną branżę!

rolnictwo, leśnictwo, winnica, sadownictwo, warzywnictwo, tartak

hotel/gastronomia

Wystawca

Okres zatrudnienia 1			Pracownik wykwalifikowany			Pracownik pomocniczy			Okres zatrudnienia 2			Pracownik wykwalifikowany			Pracownik pomocniczy					
Pracownik zostanie zatrudniony jako									Pracownik zostanie zatrudniony jako											
od	dzień	miesiąc	rok	lub od dnia przyjazdu	lub do odwołania	Dokładny termin zostanie podany przez pracodawcę	od	dzień	miesiąc	rok	lub od dnia przyjazdu	lub do odwołania	Dokładny termin zostanie podany przez pracodawcę	od	dzień	miesiąc	rok	lub od dnia przyjazdu	lub do odwołania	Dokładny termin zostanie podany przez pracodawcę
do	dzień	miesiąc	rok	na okres	dni	tygodni	miesiący	lub	lub	do	dzień	miesiąc	rok	na okres	dni	tygodni	miesiący	lub	lub	

Tygodniowy czas pracy wynosi przeciętnie godzin dni tygodniowo zgodnie z przepisami BeschV, min. 30 godz./tyg. i min. 6 godzin/dziennie

Wynagrodzenie brutto przed potrąceniem kosztów zakwaterowanie i za lub €
wzbrwienia (informacja obowiązkowa) godz mies@cz

Anlage 4 zu DA 1.5.1a
Agenturbezirke mit
günstiger
Arbeitsmarktlage**Agenturbezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage
(Eckpunkterege lung für die Jahre 2008/2009)****Hinweis:**

Als Agenturbezirk mit günstiger Arbeitsmarktlage gelten die Agenturen für Arbeit, in denen die Arbeitslosenquote im Oktober 2007 weniger als (<) 7,5 % beträgt (in der nachfolgenden Übersicht grün gekennzeichnet)


Arbeitslosenquoten Oktober 2007
 bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen
 - Arbeitslose insgesamt -

Agenturbezirk < 7,5 %	Okt 07	Agenturbezirk < 7,5 %	Okt 07
823 Freising	3,0	843 München	5,5
827 Ingolstadt	3,1	617 Freiburg	5,5
661 Ravensburg	3,4	637 Lörrach	5,5
674 Schwäbisch Hall	3,5	377 Rheine	5,6
819 Donauwörth	3,5	535 Montabaur	5,7
859 Traunstein	3,7	719 Bamberg	5,7
835 Landshut	3,7	631 Karlsruhe	5,8
839 Memmingen	3,7	257 Nordhorn	5,8
667 Rottweil	3,9	111 Bad Oldesloe	6,0
863 Weilheim	4,0	531 Mayen	6,0
831 Kempten	4,1	423 Fulda	6,0
855 Rosenheim	4,2	381 Siegen	6,1
711 Ansbach	4,2	677 Stuttgart	6,1
684 Ulm	4,3	313 Ahlen	6,2
641 Ludwigsburg	4,3	274 Vechta	6,3
621 Göppingen	4,4	811 Augsburg	6,3
647 Nagold	4,4	527 Mainz	6,5
739 Regensburg	4,5	363 Meschede	6,5
651 Offenburg	4,5	431 Hanau	6,5
759 Würzburg	4,5	264 Osnabrück	6,6
657 Rastatt	4,6	277 Verden	6,7
687 Villingen-Schwenn.	4,6	519 Koblenz	6,7
664 Reutlingen	4,6	547 Neuwied	6,8
671 Waiblingen	4,7	439 Korbach	6,9
715 Aschaffenburg	4,7	115 Elmshorn	6,9
563 Trier	4,8	644 Mannheim	7,0
755 Weissenburg	4,8	559 Saarlouis	7,0
681 Tauberbischofsh.	4,8	447 Marburg	7,0
815 Deggendorf	4,8	251 Lüneburg	7,1
634 Konstanz	4,9	355 Iserlohn	7,1
611 Aalen	5,0	367 Münster	7,1
851 Pfarrkirchen	5,0	735 Nürnberg	7,1
327 Coesfeld	5,2	539 Neunkirchen	7,2
654 Pforzheim	5,2	455 Wetzlar	7,2
614 Balingen	5,3	723 Bayreuth	7,3
624 Heidelberg	5,3	523 Ludwigshafen	7,3
743 Schwandorf	5,3	415 Darmstadt	7,3
747 Schweinfurt	5,4	751 Weiden	7,4
543 Landau	5,4	353 Herford	7,4
627 Heilbronn	5,4	443 Limburg	7,4
847 Passau	5,5		

Arbeitslosenquoten Oktober 2007

bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen

- Arbeitslose insgesamt -

Agenturbezirk mindestens 7,5 %	Okt 07	Agenturbezirk mindestens 7,5 %	Okt 07
139 Neumünster	7,5	231 Göttingen	11,4
459 Wiesbaden	7,5	096 Jena	11,4
254 Nienburg	7,5	271 Uelzen	11,4
511 Bad Kreuznach	7,6	135 Lübeck	11,4
727 Coburg	7,6	237 Hannover	11,5
323 Bonn	7,6	391 Wuppertal	11,7
317 Bielefeld	7,8	375 Recklinghausen	12,3
383 Soest	7,8	357 Köln	12,4
387 Wesel	8,0	077 Pirna	12,5
515 Kaiserslautern	8,1	321 Bochum	12,6
419 Frankfurt	8,1	094 Gera	12,7
373 Paderborn	8,2	371 Oberhausen	12,7
411 Bad Hersfeld	8,2	074 Dresden	12,8
315 Bergisch Gladbach	8,4	078 Plauen	12,9
731 Hof	8,4	045 Magdeburg	13,0
325 Brühl	8,5	033 Schwerin	13,2
427 Giessen	8,7	214 Bremen	13,3
267 Stade	8,9	217 Bremerhaven	13,7
221 Celle	8,9	073 Chemnitz	14,1
551 Pirmasens	9,0	079 Riesa	14,2
247 Leer	9,0	071 Annaberg	14,3
331 Detmold	9,1	092 Zwickau	14,4
335 Düren	9,2	343 Essen	14,4
244 Hildesheim	9,3	043 Halberstadt	14,5
261 Oldenburg	9,4	333 Dortmund	14,7
451 Offenbach	9,6	093 Erfurt	14,7
435 Kassel	9,6	037 Frankfurt (Oder)	14,8
361 Krefeld	9,6	341 Duisburg	14,9
241 Helmstedt	9,6	032 Rostock	14,9
337 Düsseldorf	9,6	049 Wittenberg	15,1
385 Solingen	9,7	097 Nordhausen	15,2
119 Flensburg	9,8	038 Neuruppin	15,5
123 Hamburg	9,9	922 AA Berlin-Süd	15,5
211 Braunschweig	9,9	345 Gelsenkirchen	15,5
365 Mönchengladbach	10,0	076 Oschatz	15,7
347 Hagen	10,0	042 Dessau	15,8
127 Heide	10,1	955 AA Berlin-Nord	16,2
131 Kiel	10,2	044 Halle	16,3
098 Suhl	10,3	075 Leipzig	17,0
227 Goslar	10,6	072 Bautzen	17,3
224 Emden	10,6	035 Cottbus	17,4
234 Hameln	10,7	048 Stendal	17,5
311 Aachen	10,8	070 Altenburg	17,8
281 Wilhelmshaven	10,9	046 Merseburg	18,0
555 Saarbrücken	10,9	962 AA Berlin-Mitte	18,0
039 Potsdam	11,0	034 Stralsund	18,1
351 Hamm	11,1	036 Eberswalde	18,2
095 Gotha	11,2	047 Sangerhausen	20,0

**Checkliste für die Prüfung der EZ/AV
durch die Agenturen für Arbeit****Anlage 5 zu DA 1.7.3
Checkliste**

- Wurde der Vertrag sauber, handschriftlich in großen Druckbuchstaben oder in Maschinenschrift ausgefüllt?
- Wurde das Herkunftsland angekreuzt?
- Ist die Arbeitgeberadresse vollständig, einschließlich der Telefonnummer?
- Ist die Arbeitnehmeranschrift vollständig, einschließlich der Postleitzahl, Bei anonymen Vorgängen dürfen keine Angaben in diesem Zeilenbereich stehen.
- Hat der Arbeitnehmer das 18. Lebensjahr vollendet?
- Wurde die Branche angekreuzt?
- Ist eine Beschäftigungsdauer angegeben, und ist diese plausibel? Bei mehreren Beschäftigungszeiträumen dürfen die Beschäftigungsabschnitte in der Summe den rechtlich zulässigen Zeitraum von 6 Monaten im Kalenderjahr nicht überschreiten und sind in den dafür vorgesehenen Feldern in der EZ/AV anzugeben.
- Sind die Mindestvoraussetzungen zur wöchentlichen Arbeitszeit erfüllt? Zum Beispiel 30 Stunden wöchentlich an fünf Tagen, 36 Stunden wöchentlich an sechs Tagen oder 42 wöchentlich Stunden an sieben Tagen?
- Sind die Angaben des stündlichen oder monatlichen Bruttolohnes vorhanden?
- Sind die Kosten der Unterkunft und Verpflegung angegeben und plausibel? D. h. entweder kostenlos oder ein Betrag täglich, der die Höchstgrenze der Sachbezugswertverordnung nicht überschreitet; bei der Verpflegung besteht noch die Möglichkeit der Angabe "Selbstverpflegung".
- Liegt die Unterschrift des Arbeitgebers vor?
- Ist das Zusicherungsdatum vollständig angegeben?
- Wurde der Vertrag unterschrieben und mit dem Stempel der Agentur für Arbeit versehen?

Muster - Auszug -

Anlage 6 zu DA 1.7.16
Stornierungsmitteilung
(2004)

Stornierungsmitteilung Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen

Bearbeiter : Tel.Nr. :

Datum : Fax Nr.:

Die Angabe der Dienststellennummer ist immer erforderlich Dst.-Nr. :

Firma :

Name : Vorname :

PLZ/Ort: Datum und Unterschrift des Arbeitgebers :

Tel. Nr. :

Stempel der Agentur für Arbeit:

Die Felder Jahr und Tage nur ausfüllen, wenn nicht der gesamte Zeitraum storniert werden soll. Die tatsächliche Beschäftigungsdauer immer in Kalendertagen angeben.

hat folgende/n Arbeitsvertrag / Arbeitsverträge storniert :

	Registrier Nummer	Arbeitnehmer Name	Vorname	AN Geb. Datum	Jahr	Tage
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Die gelb unterlegten Felder sind nur von der Agentur für Arbeit auszufüllen

ZAV 241.12
Stand 09/04