Dezember 2021

Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft

Hinweisblatt für Arbeitgeber

Saisonbeschäftigung im Rahmen einer Vermittlungsabsprache

Um zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft Arbeitnehmern aus Drittstaaten eine Saisonbeschäftigung als Hilfskraft in Deutschland zu ermöglichen, wurde im Jahr 2020 erstmalig von der Regelung des § 15a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Beschäftigungsverordnung (BeschV) Gebrauch gemacht.

Danach kann die Bundesagentur für Arbeit (BA) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus bestimmten Staaten ohne die Einschaltung der Visa-Stellen eine Arbeitserlaubnis erteilen, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Vermittlung durch die BA im Rahmen einer Vermittlungsabsprache
- Beschäftigung für die Dauer von bis zu 90 Tagen je Zeitraum von 180 Tagen
- saisonabhängige Beschäftigung von regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich.

Eine derartige Vermittlungsabsprache wurde mit Georgien und der Republik Moldau abgeschlossen.

Nachfolgend erhalten Sie Hinweise, die bei der Nutzung der mit diesen Vermittlungsabsprachen eröffneten Möglichkeiten beachtet werden müssen:

Wirtschaftszweige

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

Anbau von Getreide (ohne Reis), Hülsenfrüchten und Ölsaaten
Anbau von Gemüse und Melonen
Anbau von Kartoffeln sowie sonstigen Wurzeln und Knollen
Anbau von Zuckerrohr
Anbau von Tabak
Anbau von Faserpflanzen
Anbau von Zierpflanzen und Schnitt
Erzeugung von Blumensamen

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

Weitere Voraussetzungen für die Beschäftigung von Saisonkräften

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

- Nachweis über ausreichenden **Krankenversicherungsschutz**
  Sofern es sich nicht um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht über einen Krankenversicherungsschutz in ihrem Heimatland verfügen, der auch Aufenthalte in Deutschland abdeckt, hat der **Arbeitgeber** eine vergleichbare private Krankenversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen und den Abschluss nachzuweisen.

- **Angemessene Unterkunft** für den/die Saisonbeschäftigten:
  Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft zu stellen oder für die Unterkunft zu sorgen. „Angemessen“ heißt, von der Art und Beschaffenheit her wie auch preislich zumutbar.
  Die Unterkünfte müssen den jeweils geltenden Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung) und den dazu veröffentlichten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), insbesondere der ASR A4.4, genügen. Gemeinschaftsunterkünfte sind grundsätzlich zulässig unter Beachtung der Besonderheiten im Rahmen der Corona-Schutz-Verordnung.

Stellt der Arbeitgeber der oder dem Saisonbeschäftigten eine Unterkunft zur Verfügung, so dürfen die Kosten hierfür nur dann auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist und dem Arbeitnehmer nach der Anrechnung zumindest der Pfändungsfreibetrag in Höhe von derzeit 1283,42 Euro (Jahr 2022)verbleibt. Außerdem darf der angerechnete Betrag nicht die in § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) geregelten Werte übersteigen. Die beiden letztgenannten Voraussetzungen müssen auch bei der Aufrechnung durch den Arbeitgeber mit einer eigenständigen Forderung aus einem Mietvertrag erfüllt sein. Der Arbeitgeber hat der BA jeden Wechsel der Unterkunft des oder der Saisonbeschäftigten mitzuteilen.

- Vorliegen eines **konkreten Arbeitsplatzangebots** oder eines **gültigen Arbeitsvertrags** mit insbesondere folgenden Angaben:

  a) Ort und Art der Arbeit,
  b) Dauer der Beschäftigung,
  c) Vergütung,
  d) Arbeitszeit pro Woche oder Monat,
  e) Dauer des bezahlten Urlaubs,
  f) gegebenenfalls andere einschlägige Arbeitsbedingungen und
  g) Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung (falls möglich).

Verfahren

Für die Beschäftigung von Saisonkräften unter Nutzung der oben genannten Regelungen sind die folgenden Verfahren vorgesehen:

1. anonyme Bedarfsmeldung an Arbeitgeber-Service (AG-S) mittels Auftragsbestätigung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen:

- Vermittlungsvorschlag
- Mitteilung über beabsichtigte Einstellung
- Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die BA
- Arbeitsaufnahme der Saisonbeschäftigten oder

2) Anforderung von bereits namentlich bekannten Saisonarbeitenden aus Georgien:

- Abgabe "Antragsformular für die namentliche Anforderung von Saisonhilfskräften in der Landwirtschaft aus Drittstaaten" mit namentlicher Anforderung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen an das Team Arbeitsmarktzulassung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung

- Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die BA –

- Arbeitsaufnahme der Saisonbeschäftigten

Weitere Hinweise

- Die vermittelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Dauer der

  Beschäftigung eine zeitlich befristete, an das Arbeitsverhältnis geknüpfte **Arbeitserlaubnis**. Erteilte Arbeitserlaubnisse werden als Zweitschrift (nach Vermittlung) oder im Original (bei namentlicher Anforderung, da das Original vom AG an den Saisonarbeitenden versendet werden muss) an den jeweiligen Arbeitgeber versendet und dort bis zur Beschäftigungsaufnahme hinterlegt.

  Das für die Erteilung der Arbeitserlaubnisse zuständige Arbeitsmarktzulassungsteam erreichen Sie in der

  Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
  Team Arbeitsmarktzulassung "Besondere Personengruppen"
  Villemombler Str. 76
  DE-53123 Bonn

  Emailadresse:
  Koeln.Saisonarbeitnehmer@arbeitsagentur.de

- Die saisonale Beschäftigung nach § 15a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 BeschV kann bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen erfolgen. Maßgeblich ist der auf der Arbeitserlaubnis eingetragene Beschäftigungszeitraum. Ein späterer Antritt oder eine frühere Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bleibt unberücksichtigt. Die Aufenthaltsdauer des Saisonbeschäftigten in Deutschland darf 90 Tage nicht überschreiten.

- Die Beschäftigung darf erst nach der Erteilung der Arbeitserlaubnis aufgenommen werden.

  Eine rechtzeitige Erteilung der Arbeitserlaubnis setzt voraus, dass die ausgefüllte und unterzeichnete Auftragsbestätigung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen spätestens 8 Wochen vor dem geplanten Beschäftigungsbeginn bei anonymer Vermittlung beim zuständigen AG-S in der Agentur für Arbeit eingeht.

- Für die saisonale Beschäftigung ist zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag nach deutschem Recht abzuschließen, der für beide Vertragspartner verständlich/zweisprachig ist. Bitte informieren Sie sich hierzu rechtzeitig vor der geplanten Arbeitsaufnahme über Ihren zuständigen Verband.

- Bei der Entlohnung der eingestellten Saisonarbeitskräfte aus den Drittstaaten sind die gesetzlichen (z. B. Mindestlohngesetz) bzw. tarifvertraglichen Regelungen einzuhalten.

- Es ist der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn unabhängig von der erbrachten Leistung (z. B. bei Akkordlohnvereinbarung) zu zahlen.

- Versicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht nicht, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage beträgt (kurzfristige Beschäftigung), es sei denn, dass sie berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt 520,00 €/Monat überschreitet.

  Seitens der BA können wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen keine weiteren Hinweise zu einer sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung gegeben werden. Bitte informieren Sie sich rechtzeitig über die sozialversicherungsrechtliche Situation Ihrer neuen Mitarbeiter und die geltenden Rechtsvorschriften über die Sozialversicherungspflicht bei Ihrem zuständigen Versicherungsträger oder bei der nachfolgenden Stelle:

  Minijobzentrale, 45115 Essen
  Internet: https://www.minijob-zentrale.de

- Soll - sofern die zulässige Beschäftigungsdauer noch nicht ausgeschöpft ist - das Arbeitsverhältnis über den ursprünglich angedachten Zeitraum hinaus verlängert werden, ist rechtzeitig eine erneute Kontaktaufnahme mit dem zuständigen AG-S erforderlich.

- Gemäß § 39 Abs. 4 Satz 2 Aufenthaltsgesetz kann die BA nach Erteilung der Arbeitserlaubnis prüfen, ob die Beschäftigung aufgenommen wurde und die tatsächliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses den Angaben entspricht.