

Bundesanstalt für Arbeit

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)

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

und Hinweise zum Ausfüllen der Einstellungszusage/des Arbeitsvertrages
(Stand: Dezember 2003, gültig ab 2004)

GRUNDSÄTZE

Ungeachtet des Grundsatzes, dass ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb des EU/EWR-Raumes zur erstmaligen Arbeitsaufnahme in die Bundesrepublik Deutschland nicht einreisen dürfen (Anwerbestopp), können eine Arbeitserlaubnis erhalten:

- **Saisonarbeitnehmer** für eine Beschäftigung bis zu 3 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 sieben 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 9 Monaten im Kalenderjahr. Übersteigt die Dauer der Beschäftigung 6 Monate, ist im Folgejahr eine erneute Anforderung als Schaustellergehilfe ausgeschlossen.

Die den o.a. Wirtschaftsbereichen zugeordneten Wirtschaftsklassen sind im Anhang diesem Merkblatt beigelegt.

Die gesetzliche Grundlage bildet die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV). Voraussetzung ist danach allerdings, dass für die Tätigkeit keine deutschen Arbeitnehmer, Ausländer, die deutschen Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, sowie Ausländer, die einer Arbeitserlaubnis bedürfen und sich bereits in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten, zur Verfügung stehen. **Das Arbeitsamt hat deswegen intensiv den deutschen Arbeitsmarkt zu prüfen.** Dabei sind insbesondere auch Arbeitslose in die Vermittlungsbemühungen einzubeziehen, denen eine Arbeitnehmerhilfe gewährt werden kann. Für Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen gelten unterschiedliche Regelungen der Arbeitsmarktprüfung (siehe dazu Abschnitt "Verfahren").

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. § 4 Abs. 1 und 2 ASAV). Derartige Vermittlungsabsprachen sind mit folgenden Ländern getroffen worden:

Polen - Rumänien - Ungarn - Slowakische Republik - Tschechische Republik -

Kroatien - Slowenien - Bulgarien (Bulgarien nur für Berufe des Hotel- u. Gaststättengewerbes)

SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN

Beim Arbeitsamt 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 Ihrem Arbeitsamt 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 nach Erhalt Ihrer Einstellungszusage durch sein Arbeitsamt im Heimatland ein **Visum** bei der zuständigen deutschen Botschaft bzw. dem Konsulat mit der Berechtigung zur Arbeitsaufnahme in Deutschland zu beantragen. Ohne ein derartiges Visum kann keine Arbeitserlaubnis erteilt und die Arbeit nicht aufgenommen werden.

Sonderregelungen für Arbeitnehmer aus EU-Beitrittsländern

Mit dem Beitritt der Länder **Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn** zur EU werden ab **1. Mai 2004** 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** auch ab Mai 2004 unverändert weiter. Für beide Personengruppen gelten ab **1. Mai 2004** jedoch **unterschiedliche** Aufenthaltsbestimmungen.

Aufenthaltsregelungen für Saisonkräfte (Beschäftigung bis zu drei Monaten im Kalenderjahr):

Staatsangehörige aus den Beitrittsländern haben den Status von Unionsbürgern. Als Unionsbürger benötigen sie ab 1. Mai 2004 in keinem Fall ein Visum mehr. Das Visumverfahren wird abgeschafft. Zur Aufnahme einer Saisonbeschäftigung können sie visumfrei einreisen. Sie bedürfen als Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten wegen der Befristung ihrer Beschäftigung auf drei Monate im Kalenderjahr (§ 4 Abs. 1 ASAV) auch keiner Aufenthaltsgenehmigung mehr (§ 8 Abs. 2 Satz 1 Aufenthaltsgesetz/EWG). Sie haben ihren Aufenthalt nach dem Aufenthaltsgesetz/EWG ab 1. Mai 2004 lediglich noch den Ausländerbehörden anzuzeigen, wenn die Dauer des Aufenthalts einen Monat übersteigt.

Eine **Arbeitserlaubnis** ist weiterhin erforderlich und noch vor der Arbeitsaufnahme einzuholen.

Aufenthaltsregelungen für Schaustellergehilfen (Beschäftigung über drei Monate im Kalenderjahr):

Schaustellergehilfen aus diesen Ländern können ab **1. Mai 2004** als Angehörige eines Mitgliedstaates der EU nach Erhalt des Vordrucks "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" durch die Arbeitsverwaltung ihres Heimatlandes ebenfalls visumfrei zur Arbeitsaufnahme einreisen. Sie bedürfen bei einer Beschäftigung von über drei Monaten jedoch einer **Aufenthaltsgenehmigung-EG** und müssen diese **nach der Einreise** einholen.

Bei Arbeitsaufnahme muss die **Arbeitserlaubnis** vorliegen. Sie kann nach § 284 Abs. 5 SGB III in der Fassung des Gesetzes über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung bereits ohne den Nachweis der formellen Aufenthaltserlaubnis/EG für den gesamten Beschäftigungszeitraum ausgestellt werden.

Bei der Beschäftigung von Schaustellergehilfen unter drei Monaten im Kalenderjahr gilt die gleiche Regelung wie bei den Saisonkräften.

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 beim örtlichen Arbeitsamt für die Arbeitsmarktprüfung und den Gebühreneinzug. Reichen Sie die Einstellungszusagen mindestens 10 Wochen vor dem beabsichtigten Beschäftigungsbeginn für Saisonarbeiter und 16 Wochen vor dem beabsichtigten Beschäftigungsbeginn für Schaustellergehilfen ein, damit Ihr Mitarbeiter rechtzeitig zum Arbeitsbeginn da ist. Bei der Abgabe Ihres Stellenangebotes beachten Sie bitte folgendes:

Vermittlungsgebühr:

Die Vermittlung ausländischer Saisonarbeiter 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 Ihr Arbeitsamt.

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; Untersuchungs-pflichten) 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 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 Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

Mit Ausnahme der Unfallversicherung besteht in der Sozialversicherung allerdings dann keine Versicherungspflicht, wenn diese Beschäftigung 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 keine Krankenversicherungspflicht 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.

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. 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 zum Merkblatt. Soweit sich zur wohnlichen Unterbringung Fragen ergeben, wenden Sie sich bitte an den Arbeitsvermittler in Ihrem Arbeitsamt.

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 Arbeitserlaubnisse 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.

Widerruf von Arbeitserlaubnissen:

Sofern ausländische Arbeitnehmer vermittelt werden und ihnen eine Arbeitserlaubnis zugesichert und erteilt wird, erfolgt dies u. a. aufgrund der von Ihnen gemachten Angaben zu den Arbeits- und Lohnbedingungen im Vordruck Einstellungszusage/Arbeitsvertrag. Wenn festgestellt wird, dass diese Bedingungen nicht eingehalten werden, kann das Arbeitsamt die zugesicherten oder erteilten Arbeitserlaubnisse 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 Verwaltungsrecht 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 Wirtschaft und Arbeit hat dazu unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes und in Fortschreibung der bisherigen Zulassungskriterien für die Jahre 2004 bis 2005 folgende Eckpunkterege lung vorgegeben:

1. Die bisher **garantierten Besitzstände** (85% der Zulassungen des Jahres 1996 und 90% der im Jahre 1998 darüber hinaus aufgrund der damaligen Ausnahmeregelungen erteilten Arbeitserlaubnisse) bleiben erhalten.
2. Die Ausnahmeregelung der **garantierten Zulassung** von bis zu 4 Anforderungen osteuropäischer Saisonkräfte pro Kalenderjahr (so genannte Kleinbetriebsregelung) bleibt erhalten.
3. Über die vorgenannten Regelungen (Nr. 1. und 2.) hinaus können für weitere Beschäftigungen Arbeitserlaubnisse **nur** erteilt werden, soweit der Betrieb den höheren Kräftebedarf mit **Betriebserweiterungen, Anbauflächenerweiterungen** oder dem **Neueinstieg in personalintensiven Sonderkulturanbau** nachweist **und keine** inländischen Arbeitskräfte vermittelt werden können.
Das Gleiche gilt für Betriebe, die durch eine nachgewiesene **Produktionsumstellung**, wie z. B. von konventionellem Anbau auf personalintensive ökologische Anbaumethoden, den Mehrbedarf an ausländischen Saisonkräften nachweisen.
4. Betriebe, die erst nach 1996 neu entstanden sind (**Betriebsgründungen**), können auch weiterhin grundsätzlich nur bis zu 4 osteuropäische Saisonkräfte im Kalenderjahr beschäftigen. Nur im Falle von **Betriebsgründungen landwirtschaftlicher Anbaubetriebe** können zusätzliche Arbeitserlaubnisse erteilt werden, wenn **keine** inländischen Kräfte vermittelt werden können.

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

Arbeitsmarktprüfung Schaustellergehilfen

Das Arbeitsamt hat Ihr Stellenangebot daraufhin zu überprüfen, ob keine geeigneten Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügbar sind. Diese individuelle Prüfung muss mindestens einen Zeitraum von 4 Wochen umfassen.

Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen

Das Arbeitsamt prüft auch, ob die Vergütung und die Unterkunftsfrage angemessen geregelt sind. Es ist gehalten, Ihre Einstellungszusage zügig zu bearbeiten. Sind die Voraussetzungen erfüllt, so sichert es die Erteilung einer Arbeitserlaubnis 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 über das Arbeitsamt 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 Arbeitsamt dem Arbeitnehmer vorlegt. Sie sollten gleichzeitig, d. h. entweder, wenn Sie Ihr Stellenangebot mit einer namentlichen Anforderung beim Arbeitsamt abgegeben haben, oder wenn Ihnen die ZAV den Namen des Vermittelten mitgeteilt hat, mit dem Arbeitnehmer Verbindung aufnehmen und ihn bitten, Ihnen direkt Nachricht zu geben, wie er sich entschieden hat.

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. Gegen Vorlage des Arbeitsvertrages und seines Reisepasses kann der Arbeitnehmer bei der Deutschen Botschaft/dem Konsulat das erforderliche Visum mit der Berechtigung zur Arbeitsaufnahme beantragen. Die Gebühr für das Visum richtet sich nach der Dauer der beabsichtigten Beschäftigung und nach der Anzahl der Ein-/Ausreisen.

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 Einstellungs zusage 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.

Schnellvermittlung für Erntehelfer:

Um sicherzustellen, dass es bei der Besetzung der Saisonarbeitsplätze in der Landwirtschaft nicht zu Problemen kommt, wenn trotz rechtzeitiger Erteilung eines Vermittlungsauftrages die vom Arbeitsamt avisierten oder vermittelten vorrangigen inländischen Arbeitnehmer bzw. die angeforderten ausländischen Arbeitnehmer aus Ländern Mittel- und Osteuropas die Beschäftigung zum Erntebeginn nicht aufnehmen oder kurzfristig wieder beenden, wurde ein Schnellvermittlungsverfahren eingerichtet. Soweit vom inländischen Arbeitsmarkt nicht kurzfristig eine Ersatzvermittlung möglich ist, kann das Schnellvermittlungsverfahren genutzt werden. Fragen Sie bei Ihrem Arbeitsamt nach dem Verfahren.

Private Arbeitsvermittlung:

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis an die Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen setzt nach der ASAV voraus, dass die Kräfte von der Bundesanstalt für Arbeit in Absprache mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer vermittelt werden. In Fällen, in denen Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen von privaten Arbeitsvermittlern oder anderen Personen oder Stellen vermittelt worden sind, kann deshalb keine Arbeitserlaubnis erteilt werden.

Nach der Einreise:

Nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland sind folgende Schritte zu unternehmen:

- bei der Gemeinde, Kreis- oder Stadtverwaltung anmelden
- beim Arbeitsamt die Arbeitserlaubnis beantragen
- 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 Ihr Arbeitsamt.

Ist die Einstellungs zusage/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 dann 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 beigelegt.

Ausfüllhinweise zum Vordruck "Einstellungs zusage/Arbeitsvertrag"

BITTE UNBEDINGT BEACHTEN!

Keine Firmenstempel zum Ausfüllen des Arbeitgeberadressenfeldes verwenden.

Eingangsstempel des Arbeitsamtes 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 für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit sind folgende Wirtschaftsklassen für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern im Sinne des § 4 Abs. 1 ASAV und Schaustellergehilfen im Sinne des § 4 Abs. 2 ASAV zugelassen:

1. Saisonarbeitnehmerbereich - § 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!

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 - § 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.

II. Wohnflächen

Wohnflächen sollten folgenden Normen entsprechen:

1. Die Zahl von 6 Personen pro Zimmer darf nicht überschritten werden.
2. Der Schlafraum 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 ist eine Möglichkeit der Kleiderablage (Spind) sowie eine Sitzgelegenheit und ein Tischplatz zur Verfügung zu stellen.
8. Im Tages- und Schlafraum 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:

(pracobiorca)

.....

Familienname (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)

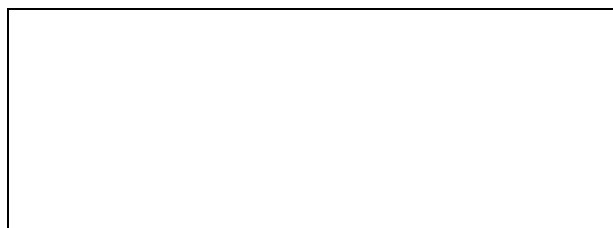
in meinem Betrieb beschäftigt

(zatrudniony w moim przedsiebiorstwie)

.....

Datum, Unterschrift des Arbeitgebers

(data, podpis pracodawcy)



Firmenstempel (soweit vorhanden)

(pieczatka firmowa jezeli jest w posiadaniu)