

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.

| Aktualisierungen | DA | Änderungen /Ergänzungen |
|---|-----------|---|
| 2008/01 2008/07 2009/02 2009/08 2010/02 | | Frühere Aktualisierungen |
| 2011/05 | | Arbeitsgenehmigungsfreiheit Saisonbeschäftigung für EU-8-Staaten zum 31.12.2010 Neuorganisation des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens ab 01.05.2011 |
| | | |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| A) Grundlagen | 3 |
| 1.1.1 Vermittlungsabspra-chen | 3 |
| 1.1.2 Saisonarbeiter aus Kroatien und den EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien..... | 3 |
| 1.1.3 Schaustellergehilfen aus Kroatien und den EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien..... | 3 |
| 1.1.4 Doppelbeschäftigung..... | 3 |
| 1.1.5 Vermittlung durch BA § 42 BeschV..... | 4 |
| B) Saisonarbeiterbereiche - § 18 BeschV | 4 |
| 1.2.1 Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche | 4 |
| 1.2.2 Ausgeschlossene Bereiche | 5 |
| C) Schaustellergewerbe - § 19 BeschV - | 6 |
| 1.3.1 Positivabgrenzung..... | 6 |
| 1.3.2 Negativabgrenzung | 6 |
| D) Verfahrensregeln im Vermittlungs- und Zulassungsverfahren für Saisonbeschäftigte und Schaustellergehilfen | 7 |
| 1.4.1 Namentliche/ nichtnamentliche (anonyme) Anforderung | 7 |
| 1.4.2 Gleichbehandlung von Frauen und Männern | 7 |
| 1.4.3 Gesundheitliche Eignung..... | 7 |
| 1.4.4 Altersgrenze | 7 |
| 1.4.5 Sozialversicherungspflicht | 7 |
| 1.4.6 Unterkunft/Verpflegung..... | 7 |
| 1.4.7 Zuständigkeit auf deutscher Seite..... | 7 |
| 1.4.8 Grundsatz der Zulassung für 2011..... | 7 |
| 1.4.9 Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag und Stellenangebot..... | 7 |
| 1.4.10 Vordrucke "Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag" (EZ/AV)..... | 8 |
| 1.4.11 Prüfung der Arbeits- und Lohnbedingungen | 8 |
| 1.4.12 Praktikanten | 8 |
| 1.4.13 Anforderung auf Abruf | 8 |
| 1.4.14 Verstöße gegen die Arbeits- , Lohn- und Unterku nftsbe dingungen | 8 |
| 1.5.1 Begriff der „Zulassung“ | 9 |
| 1.5.2 Stornierungen..... | 9 |
| 1.5.3 Arbeitshilfe zur Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft | 9 |
| 1.5.4 Bildung von Arbeitgebergemein- schaften in der Landwirtschaft | 9 |
| 1.5.5 Landwirtschaftliche Maschinenringe | 10 |
| E) Schaustellergehilfen | 10 |
| 1.6.1 Arbeitsmarktprüfung Schaustellergehilfen..... | 10 |
| 1.6.2 Unterbrechung von Beschäftigungszeiten im Schaustellergewerbe | 10 |
| F) Zustimmungsverfahren | 11 |
| 1.7.1 Vermittlungsgebühr | 11 |
| 1.7.2 Zustimmung/ Zusicherung auf der EZ/AV | 11 |
| 1.7.3 Antragstellung | 11 |
| 1.7.4 Fristenüberwachung | 11 |
| 1.7.5 Weiterleitung der EZ/AV an Arbeitgeber bzw. Partnerverwaltung | 11 |
| 1.7.6 Weiterleitung der EZ/AV an das kroatische Arbeitsamt | 11 |
| 1.7.7 Namentliche Anforderung rumänischer und bulgarischer Saisonarbeiter u. Schaustellergehilfen | 11 |
| 1.7.8 Beschäftigungs-aufnahme kroatischer Arbeitnehmer..... | 12 |
| 1.7.9 Besonderheit bei nichtnamentlicher/ anonymer Vermittlung..... | 12 |
| 1.7.10 Auswahlverfahren bei nichtnamentlicher / anonymer Vermittlung | 12 |
| 1.7.11 Arbeiterlaubnis-EU..... | 12 |
| 1.7.12 Listenverfahren..... | 12 |
| 1.7.13 Kurzzeitige Unterbrechungen im Schaustellergewerbe | 13 |
| 1.7.14 Stornierung..... | 13 |
| 1.7.15 Rückgabe nicht realisierbarer EZ/AV | 14 |
| 1.7.16 Verlängerung der Beschäftigung | 14 |
| 1.7.17 Umvermittlung / Anschlussvermittlung | 14 |
| 1.7.18 Ersatzanforderung..... | 14 |
| 1.7.19 Bedingungen Ersatzanforderung | 14 |
| 1.7.20 Verfahrensablauf Ersatzanforderung | 15 |
| 1.7.21 Gebühren bei Ersatzkräftevermittlung..... | 15 |

1.7.22 Berichtstermine15
Anlage 1 Fragebogen Versicherungspflicht16
Anlage 2 BA-EZ/AV-200917
Anlage 3 Checkliste18
Anlage 4 Stornierungsmitteilung (2009)19

A) Grundlagen

1.1

Auszug aus der Beschäftigungsverordnung (BeschV)

§ 18 Saisonbeschäftigungen

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 betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind. Der Zeitraum für die 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.

§ 19 Schaustellergehilfen

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung im Schaustellergewerbe kann bis zu insgesamt neun Monaten im Kalenderjahr erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind.

DA

Vermittlungsabsprachen bestehen mit den Arbeitsverwaltungen der neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien sowie mit dem Drittstaat Kroatien.

**1.1.1
Vermittlungsabsprachen**

Die Vermittlungsabsprachen regeln das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung von Staatsangehörigen dieser Vertragsstaaten.

Ausländer, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Landes besitzen, mit dem eine Vermittlungsabsprache getroffen wurde, können nicht als Saisonarbeiter / Schaustellergehilfen zugelassen werden, z.B. ukrainischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in Bulgarien.

Grundsätzlich gilt während einer Übergangszeit für Staatsangehörige der am 01.01.2007 der EU beigetretenen Staaten Bulgarien und Rumänien die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) weiter. Die Arbeitserlaubnis-EU an bulgarische und rumänische Arbeitnehmer kann unter den Voraussetzungen der § 1 ASAV i.V. mit § 18 BeschV erteilt werden. Bei kroatischen Arbeitnehmern gilt § 18 BeschV unmittelbar.

**1.1.2
Saisonarbeiter aus Kroatien und den EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien**

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.

**1.1.3
Schaustellergehilfen aus Kroatien und den EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien**

Gemäß § 1 ASAV gilt § 19 BeschV auch für Staatsangehörige aus Bulgarien und Rumänien.

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).

**1.1.4
Doppelbeschäftigung**

Diese Regelung gilt nicht für Bulgarien und Rumänien, 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.

Die Arbeitsvermittlung von Saisonarbeitnehmern 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).

1.1.5 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. *Ernteeinsätze* in der Landwirtschaft vor. Der Verordnungsgeber 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

Folgende Bereiche sind ausgeschlossen

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

Hotel-, Gaststättenge- werbe

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. Zeltverleiher,
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

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.

**1.4.1
Namentliche/
nichtnamentliche
(anonyme) Anforderung**

Das Stellenangebot ist grundsätzlich geschlechtsneutral entgegenzunehmen.

**1.4.2
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.

**1.4.3
Gesundheitliche
Eignung**

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

**1.4.4
Altersgrenze**

Zu Fragen des Versicherungsschutzes und des EU-Koordinierungsrechts für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien im internationalen Sozialrecht wird auf die Ausführungen im Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen verwiesen. Weiterführende Informationen enthält der Internetauftritt der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (www.dvka.de). In Einzelfällen beraten die Rentenversicherungsträger.

**1.4.5
Sozialversicherungspflicht**

Zu den Anforderungen an Unterkunft und Verpflegung für die ausländischen Saisonkräfte und Schaustellergehilfen wird auf die Ausführungen im Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen verwiesen.

**1.4.6
Unterkunft/Verpflegung**

Zuständig für die Anforderung von Saisonarbeitern und Schaustellergehilfen ist auf deutscher Seite die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Das Incoming Team Saison der ZAV wirkt im Verhältnis zu den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer als Clearingstelle innerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA).

**1.4.7
Zuständigkeit auf
deutscher Seite**

Die AE-Teams der ZAV an den Standorten Duisburg, Bonn, Frankfurt am Main und München sind zuständig für die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU bzw. der Zustimmung zum Aufenthaltstitel.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat für das Jahr 2011 für die Zulassung von Saisonkräften (§ 18 BeschV) aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien ein bundesweites Kontingent von 150.000 festgelegt. Diesem Personenkreis wird die Arbeitserlaubnis-EU/Zustimmung zum Aufenthaltstitel bis zur Erreichung dieser Höchstzahl ohne individuelle Prüfung der Vermittlung inländischer Arbeitnehmer erteilt. Die Einhaltung dieses Kontingentes stellt die ZAV sicher.

**1.4.8
Grundsatz der
Zulassung für 2011**

EZ/AV werden nicht als Stellenangebote erfasst.

**1.4.9
Einstellungszusage/
Arbeitsvertrag und
Stellenangebot**

In einer Anforderung kann die Zulassung von Saisonkräften mit einer EZ/AV für maximal **zwei Beschäftigungsabschnitte innerhalb eines Kalenderjahres** 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.

Mehrere Beschäftigungsabschnitte

Sofern ein Arbeitnehmer für mehr als zwei Beschäftigungsabschnitte im Kalenderjahr tätig werden soll, sind die weiteren Zulassungszeiträume auf weiteren EZ/AV anzugeben.

Bei jeder Anforderung wird die Vermittlungsgebühr (60 €) fällig, unabhängig davon, wie viele Beschäftigungsabschnitte beantragt werden und wie lange der Zeitraum zwischen zwei Beschäftigungsabschnitten andauert.

Für das Anforderungs-/Vermittlungsverfahren bulgarischer, rumänischer und kroatischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen ist der Vordruck "Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag (EZ/AV)" verbindlich zu verwenden. Ein Muster ist als Anlage ? beigefügt. Es handelt sich um maschinenlesbare Vordrucke mit einer Durchschrift für den Arbeitgeber.

**1.4.10
Vordrucke
"Einstellungszusage/
Arbeitsvertrag" (EZ/AV)**

Die rumänische und bulgarische Übersetzung des EZ/AV-Formulars ist im Internet abrufbar: www.zav.de.

Die Arbeits- und Lohnbedingungen 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.

**1.4.11
Prüfung der Arbeits-
und Lohnbedingungen**

Das AE-Team der ZAV prüft die Arbeits- und Lohnbedingungen. Sofern das AE-Team nicht die notwendigen Informationen über die vor Ort geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen hat, holt es die ergänzenden Informationen bei dem AG-S der örtlichen AA ein.

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

**1.4.12
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.

**1.4.13
Anforderung auf Abruf**

In der EZ/AV ist der voraussichtliche Beschäftigungszeitraum zu erfassen. Bei Anforderungen auf Abruf bzw. ab Tag der Anreise wird ein fiktiver Beschäftigungszeitraum erfasst und damit die Einhaltung der Höchstbeschäftigungsdauer von sechs bzw. neun Monaten überwacht.

Sofern Arbeitnehmer zugelassen werden und ihnen eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel erteilt bzw. eine Arbeitserlaubnis-EU zugesichert / erteilt wird, erfolgt dies aufgrund der Angaben des Arbeitgebers zu den Arbeits- und Lohnbedingungen im Vordruck *Einstellungszusage/ Arbeitsvertrag* und den in dem Merkblatt für Arbeitgeber bekanntgegebenen Unterkunftsbedingungen.

**1.4.14
Verstöße gegen die
Arbeits-, Lohn- und
Unterkunftsbe-
dingungen**

Wenn festgestellt wird, dass diese Bedingungen seitens des Arbeitgebers nicht eingehalten wurden, kann die ZAV die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. die zugesicherte oder erteilte Arbeitserlaubnis-EU ablehnen bzw. unter den Voraussetzungen der § 7 Abs. 1 ArGV / § 41 AufenthG widerrufen.

Darüber hinaus können falsche Angaben als Ordnungswidrigkeit verfolgt und mit einer Geldbuße geahndet werden (§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III).

Die mit den beteiligten Herkunftsländern abgeschlossenen Vermittlungsabsprachen weisen gem. Ziffer 8 auf die Möglichkeit des Ausschlusses durch die jeweilige kooperierende Arbeitsverwaltung im Herkunftsland hin.

Die Ahndung von Verstößen bzw. des befristeten Ausschlusses von Arbeitgebern aus dem Vermittlungsverfahren soll in Abstimmung/ Absprache der Agentur für Arbeit am Betriebs-sitz des Arbeitgebers mit der ZAV im Rahmen der folgenden Zuständigkeiten erfolgen:

**Zusammenarbeit AG-S
der AA und ZAV**

Zuständig für die Überprüfung einer Beschwerde oder eines Hinweises auf einen möglichen Verstoß ist der AG-S der Agentur für Arbeit am Betriebssitz des Arbeitgebers. Der AG-S wird tätig, wenn er durch Beschwerden oder durch das AE-Team über einen möglichen Verstoß erfährt. Das zuständige AE-Team unterstützt den AG-S bei der Klärung der Frage, welche Voraussetzungen die jeweilige Unterkunft zu erfüllen hat. Der AG-S informiert das zuständige AE-Team über eine erfolgte Prüfung per E-Mail. Das Prüfergebnis ist in zBTR zu dokumentieren.

Zuständigkeit der AA

Für die abschließende Entscheidung über etwaige Sanktionen für die betroffenen Betriebe sowie deren Durchführung, ist das AE-Team der ZAV zuständig, das über die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU bzw. Zustimmung zum Aufenthaltstitel entscheidet. Dieses hat auch das Incoming Team Saison der ZAV entsprechend zu unterrichten.

Zuständigkeit der ZAV

Die ZAV überwacht, dass für zukünftige Saison- oder Schaustellerbeschäftigungen bei dem/n benannten Arbeitgeber/n weitere Anforderungen (namentlich und anonym) auf Basis der *Einstellungszusage/Arbeitsvertrag* nicht zugelassen werden. Das Incoming Team Saison der ZAV erfasst außerdem anhand der Meldungen der AE-Teams der ZAV die Anzahl der Verstöße sowie deren Gründe statistisch.

Eine erneute Zusicherung / Zustimmung darf seitens des AE-Teams der ZAV erst erfolgen, wenn die Gewähr dafür gegeben ist, dass die Verstöße behoben sind bzw. bei den Beschäftigungsverhältnissen alle rechtlichen Voraussetzungen eingehalten werden.

Wiederzulassung des Arbeitgebers

Unter dem Begriff der Zulassung im Sinne der Weisung des BMAS (s. DA 1.4.8) ist die Erteilung der Zustimmung zur Beschäftigung bzw. der Arbeitserlaubnis-EU zu verstehen.

**1.5.1
Begriff der „Zulassung“**

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.

Stornierungen werden bei der Ermittlung der Zulassungszahl in Abzug gebracht. Da die Anzahl der Stornierungen nicht aus den Fachanwendungen gewonnen werden kann, haben die Teamleiter der AE-Teams die Anzahl der Stornierungen aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern am Monatsende an die Koordinierungseinheit Arbeitsmarktzulassung in der ZAV mitzuteilen.

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.

**1.5.2
Stornierungen**

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

**1.5.3
Arbeitshilfe zur Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft**

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, können 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).

**1.5.4
Bildung von Arbeitgebergemeinschaften in der Landwirtschaft**

Da die Antragsbearbeitung der Arbeitgebergemeinschaften 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.**

Einstellungszusagen/Arbeitsverträge für Arbeitgebergemeinschaften sind dem zuständigen AE-Team der ZAV geschlossen zu übersenden, damit der Gesamtbeschäftigungsrahmen erkennbar wird.

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

Voraussetzung für die Zulassung der gemeinschaftlich angeforderten Arbeitnehmer ist allerdings, dass

- 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/ Arbeitsverträge vorgelegt werden (sie sind dem zuständigen AE-Team der ZAV zusammengeheftet per Post zuzuleiten)

Soweit 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 AUG tätig werden will. Demnach können die von Maschinen- und Hilfsringen angeforderten bulgarischen, rumänischen und kroatischen Arbeitnehmer, die an Dritte zur Arbeitsleistung überlassen werden, eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel / eine Arbeitserlaubnis-EU auf der Grundlage des § 18 BeschV erhalten.

1.5.5 Landwirtschaftliche Maschinenringe

E) Schaustellergehilfen

Die Zulassung bulgarischer, rumänischer und kroatischer Schaustellergehilfen steht unter Arbeitsmarktvorbehalt. Eine Arbeitserlaubnis – EU kann daher nur zugesichert / erteilt 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

1.6.1 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 Bulgarien, Rumänien und Kroatien die Arbeitserlaubnis-EU gem. § 284 Abs. 4 SGB III / Zustimmung zum Aufenthaltstitel gem. § 19 BeschV vom für den Betriebssitz zuständigen AE-Team der ZAV mit Einschaltung des AG-S der Agentur für Arbeit am Sitz des Schaustellerbetriebes 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

F) Zustimmungsverfahren

1.7

Arbeitgeber, die die BA zur Vermittlung von Saisonarbeiter 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 Saisonarbeiters / Schaustellergehilfen 60,- € (siehe DA Nr. 5 – zu Gebührenanordnung nach § 44 SGB III).

Bestehen gegen die Beschäftigung keine arbeitsmarktlichen (bei Schaustellergehilfen) und sonstigen (insbes. § 39 Abs. 2, S. 2 Aufenthaltsgesetz) 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 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 dem zuständigen AE-Team der ZAV ein. Die Prüfung des Antrags erfolgt mittels der beigefügten Checkliste (**Anlage ?**).

1.7.3
Antragstellung

Die Einhaltung der betrieblichen Höchstbeschäftigungsdauer von Saisonkräften und Schaustellergehilfen prüft das für den Betriebssitz zuständige AE-Team.

1.7.4
Fristenüberwachung

Die EZ/AV für bulgarische und rumänische Arbeitnehmer wird im namentlichen Verfahren an den inländischen Arbeitgeber versandt.

1.7.5
**Weiterleitung der
EZ/AV an Arbeitgeber
bzw. Partnerverwaltung**

Für kroatische sowie im anonymen Verfahren vermittelte bulgarische und rumänische Arbeitnehmer wird die EZ/AV durch das Incoming Team Saison der ZAV an die Partnerverwaltung versandt. 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.

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

1.7.6
**Weiterleitung der
EZ/AV an das
kroatische Arbeitsamt**

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

Nach erfolgter Visumerteilung kann der Arbeitnehmer einreisen.

Im namentlichen Anforderungsverfahren für rumänische und bulgarische Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen gilt folgendes Verfahren:

1.7.7
**Namentliche
Anforderung
rumänischer und
bulgarischer
Saisonarbeiter u.
Schaustellergehilfen**

Das zuständige AE-Team der ZAV sichert, auf der EZ/AV die EU-Arbeitserlaubnis zu. Bei namentlichen Anforderungen und fest stehenden Einsatzzeiten kann zeitgleich über die Zusicherung und die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU entschieden werden. Hierzu wird auf die Ausführungen im Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen sowie die Checkliste (**Anlage..**) verwiesen.

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

1.7.8 Beschäftigungs- aufnahme kroatischer Arbeitnehmer

Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien reisen visumfrei ein, bedürfen aber einer Arbeitserlaubnis-EU.
Die Meldevorschriften sind zu beachten.

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

1.7.9 Besonderheit bei nichtnamentlicher/ anonymer Vermittlung

Nach Eingang einer nichtnamentlichen/anonymen Anforderung bemüht sich das Incoming Team Saison der ZAV um eine kurzfristige Vermittlung der angeforderten Kräfte. Dabei setzt sich das Incoming Team Saison der ZAV in jedem Fall telefonisch mit dem Arbeitgeber in Verbindung, um das Stellenangebot abzuklären. Nach Abgabe des Stellenangebotes an die ausländische Partnerstelle werden dem Incoming Team Saison der ZAV Bewerbungsunterlagen vorgelegt, die an den Arbeitgeber zur Auswahl weitergeleitet werden.

Nach Entscheidung des Arbeitgebers werden die Bewerberdaten in die dem Incoming Team Saison 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. Das zuständige AE-Team der ZAV wird durch das Incoming Team Saison der ZAV durch Anlage eines entsprechenden Datensatzes in der Fachanwendung ZuWG über die Bewerberdaten informiert.

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.

1.7.10 Auswahlverfahren bei nichtnamentlicher / anonymer Vermittlung

Für die Beschäftigung bedürfen die Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien 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.

1.7.11 Arbeitserlaubnis-EU

Die AE-Teams können bei namentlichen Anforderungen und in der EZ/AV taggenau definierten Einsatzzeiten gleichzeitig über die Zusicherung und über die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU entscheiden, wenn die im Merkblatt für Arbeitgeber angegebenen Unterlagen eingereicht werden.

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 der Arbeitserlaubnis-anträge-EU für ausländische Saisonarbeitnehmer/Schaustellergehilfen kommt es aufgrund der hohen Zulassungszahlen zu Belastungsspitzen und damit kann es zu zeitlichen Verzögerungen zwischen der Antragstellung und der Ausfertigung der Arbeitserlaubnisse-EU kommen.

1.7.12 Listenverfahren

Um einen rechtzeitigen Einsatz der Saisonarbeitnehmer/Schaustellergehilfen zu ermöglichen, ist nach Abstimmung zwischen den Bundesministerien für Arbeit und Soziales und Finanzen das folgende Verfahren bei der Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU festgelegt worden, das den Nachweis der erlaubten Beschäftigung gewährleistet

Werden EU-Arbeitserlaubnis-anträge für Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen die nicht bis zum vorgesehenen Beschäftigungsbeginn ausgefertigt werden können, durch die AE-Teams entgegengenommen, ist dem Arbeitgeber die Entgegennahme der Anträge durch das AE-Team unverzüglich mit der Erklärung zu bestätigen, dass die Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU rückwirkend ab dem **Datum der Antragstellung** erfolgen wird.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass mit den Vordrucken "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag - EZ/AV" nachgewiesen wird, dass das Vermittlungsverfahren ordnungsgemäß durchlaufen wurde.

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

| Arbeitgeber | | | Ort, Datum | |
|---|------------|-----------------------|----------------------------|-----|
| Für folgende Arbeitnehmer werden hiermit die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU gestellt. Die Arbeitnehmer wurden auf der Grundlage des § 284 SGB III in Verbindung mit § 18 bzw. § 19 Beschäftigungsverordnung angefordert. Die Arbeitnehmer wurden im Vorfeld bereits beim AE-Team der ZAV mit dem Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag EZ/AV“ angefordert. | | | | |
| Name, Vorname | Geb.- Dat. | Nationalität (BG/ RO) | Beschäftigungszeitraum vom | Bis |
| | | | | |
| Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - Arbeitserlaubnisteam ... | | | Ort/Datum | |
| Die Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnisse-EU für die o. a. aufgeführten Saisonarbeiter wurden amgestellt. Sie werden in Kürze ab Beschäftigungsbeginn, frühestens jedoch rückwirkend ab dem Datum dieser Antragstellung ausgefertigt. | | | | |
| Unterschrift/Dienststempel | | | | |

Bei Prüfungen durch die Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) werden die Bestätigungen der ZAV auf den "Arbeitnehmerlisten" als vorläufige Nachweise für Arbeitserlaubnisse-EU anerkannt..

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 das zuständige AE-Team der ZAV zurückzugeben. Nur Zeiten, für die die Arbeitserlaubnis-EU hinterlegt wurde, bleiben bei der Berechnung der Höchstbeschäftigungsdauer von neun Monaten unberücksichtigt.

**1.7.13
Kurzzeitige
Unterbrechungen im
Schaustellergewerbe**

Hat die ZAV die Einstellungszusage/den Arbeitsvertrag der ausländischen Clearingstelle (Kroatien) 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.

**1.7.14
Stornierung**

Dazu ist es aus technischen Gründen allerdings erforderlich, dass die ZAV mindestens drei Wochen vor Beschäftigungsbeginn ausschließlich mittels des Originalvordrucks "Stornierungsmittelung Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen" (**Anlage ?**) 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 storniert die EZ/AV. Wegen der Erstattung der Vermittlungsgebühren wird auf DA Nr. 5 zu § 44 SGB III verwiesen. Dies gilt auch bei namentlichen Anforderungen kroatischer Arbeitnehmer.

**1.7.15
Rückgabe nicht
realisierbarer EZ/AV**

Für die Verlängerung eines Beschäftigungsverhältnisses über den in der EZ/AV ursprünglich vorgesehenen Zeitraum hinaus ist die Einreichung eines vollständig ausgefüllten Antrags auf Arbeitserlaubnis bei dem für den Sitz des Arbeitgebers zuständigen AE-Team der ZAV erforderlich.

**1.7.16
Verlängerung der
Beschäftigung**

Bei Verlängerung der Beschäftigung von kroatischen Arbeitnehmern stellt die Ausländerbehörde eine Zustimmungsanfrage an das zuständige AE-Team der ZAV. Das Incoming Team Saison der ZAV erhält eine Kopie der Zustimmung.

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.

**1.7.17
Umvermittlung /
Anschlussvermittlung**

Auch wenn durch die Anschlussvermittlung Sozialversicherungspflicht einschließlich für die Erstbeschäftigung eintritt, kann dem Vermittlungswunsch grundsätzlich entsprochen werden.

Zuständig ist das für den Sitz des Beschäftigungsbetriebes zuständige AE-Team der ZAV.

Sollten die angeforderten Arbeitnehmer die Beschäftigung nicht fristgerecht aufnehmen oder kurzfristig wieder beenden, kann ein Ersatzanforderungsverfahren in Anspruch genommen werden.

**1.7.18
Ersatzanforderung**

Es können nur Arbeitgeber von der Ersatzkräftevermittlung Gebrauch machen, für die bereits eine Anforderung (namentlich / anonym) mit EZ/AV durchgeführt wurde. .

**1.7.19
Bedingungen
Ersatzanforderung**

Es ist erforderlich, dass der Arbeitgeber die Nichtarbeitsaufnahme bzw. den Abbruch der Beschäftigung mit einer Stornierungsmitteilung nachweist.

Das Ersatzanforderungsverfahren kann sowohl zur namentlichen Anforderung als auch zur Vermittlung nichtnamentlicher/anonymer Kräfte genutzt werden. Eine bevorzugte zeitliche Bearbeitung nach Eingang der neuen EZ/AV ist durch das AE-Team der ZAV sicherzustellen.

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

Das für den Beschäftigungsbetrieb zuständige AE-Team der ZAV nimmt die EZ/AV entgegen und erteilt die Arbeitserlaubnis-EU (namentliche Anforderungen bulgarischer und rumänischer Arbeitnehmer). Sofern das Incoming-Saison-Team der ZAV zu beteiligen ist (kroatische Arbeitnehmer sowie anonyme Ersatzanforderungen bulgarischer und rumänischer Arbeitnehmer) erfolgt die Übermittlung des Original-Vordruck EZ/AV unverzüglich per Fax an das Incoming Team Saison 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 dem zuständigen AE-Team und wird dem Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitserlaubnis zugeleitet (Bulgarien, Rumänien).

Bei Arbeitskräften mit kroatischer Staatsangehörigkeit erhält der Arbeitgeber lediglich den Originalvordruck EZ/AV zurück.

Das Incoming Team Saison der ZAV übermittelt die EZ/AV bei Arbeitnehmern mit kroatischer Staatsangehörigkeit per Fax an die kroatische Partnerverwaltung. Der Arbeitnehmer erhält von dort die Faxe Kopie EZ/AV.

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

Bei der Ersatzkräftevermittlung für ausgefallene **nichtnamentlich** und **namentlich** angeforderte Arbeitnehmer auf der Grundlage des § 18 bzw. § 19 BeschV wird **keine** neue Vermittlungsgebühr fällig. Eine Extraberechnung nach DA Nr. 5 - Gebühren ist nicht erforderlich.

Vordruckbeschaffung

Die AE-Teams der ZAV melden der Koordinierungseinheit der ZAV jeweils zum 20. August jeden Jahres ihren Bedarf an "**EZ/AV**" und **Stornierungsvordrucken** für das nächste Kalenderjahr. (zav-bonn.KoordinierungAMZ@arbeitsagentur.de)

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

1.7.20 Verfahrensablauf Ersatzanforderung

1.7.21 Gebühren bei Ersatzkräftevermittlung

1.7.22 Berichtstermine

Musterbeispiel - Auszug -

Anlage 1
Fragebogen
VersicherungspflichtFragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit
rumänischer Saisonarbeitnehmer

Chestionar pentru constatarea obligativitatii de asigurare/eliberarii de asigurare a muncitorilor sezonieri români

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).

Indicație pentru patronul german:
Fisa de constatare si actele anexate vor fi puse la actele de salarizare.

Indicație:
Raspunsul la intrebari este necesar pentru aprecierea angajarii privind baza juridica a asigurarii sociale (§280 SGB IV)

Angaben zur Person
Informatii privind identitatea

| | | |
|--|--|--|
| Name/Numele | | Vorname (Rufname bitte unterstreichen) Prenumele (se va sublinia numele mic) |
| Geburtsname/Numele la nastere | | Frühere Namen/Nume anterioare |
| Geburtsdatum Data nasterii | Geschlecht/Sex männlich weiblich masculin feminin <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Staatsangehörigkeit (ggf. frühere Staatsangehörigkeit bis/weitere Staatsangehörigkeiten) Cetatenia (in cazul stat, cetatenia anterioara/alte cetatenii) |
| Geburtsort (Kreis, Land)/Locul nasterii (Judetul, tara) | | |
| Derzeitige Adresse (Straße, Hausnummer)/Adresa actuala (strada, numarul) | | |

Muster - Auszug -

Anlage 2 BA-EZ/AV-
2009

Bitte mit Maschine ausfüllen! Bei Handschrift nur Großbuchstaben verwenden! Siehe Beispiele!
Bitte Ausfüllhinweise Rückseite beachten!

Einstellungszusage/Arbeitsvertrag Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen

Reg-Nr. 00112190680
Reg-Nr. bei Fragen bitte immer angeben
BA-EZ/AV-2009

Herkunftsland: Polen/EU Tschech.Rep./EU Slowak.Rep./EU Ungarn/EU Rumänien/EU Kroatien Slowenien/EU Belgien/EU

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

Firmenbezeichnung / Mitarbeitername

Arbeitgebers Name / Arbeitgeber Yoname

Strassenbezeichnung

PLZ / Ort

Name des Arbeitnehmers (bei sonstiger Anforderung bitte unterlegt alle Felder zum Arbeitnehmer freilassen)

Vorname des Arbeitnehmers / Nachname

Strassenbezeichnung

PLZ / Wohnort

geboren am Tag / Monat / Jahr

Beschäftigungszeitraum 1 Fachkraft Hilfskraft
Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als

von Tag / Monat / Jahr oder ab dem Tag der Ansetze oder auf Abruf bis Tag / Monat / Jahr für die Dauer von Tagen Wochen Monaten Die genaue Datum wird vom Arbeitgeber noch mitgeteilt.

Beschäftigungszeitraum 2 Fachkraft Hilfskraft
Der Arbeitnehmer wird beschäftigt als

von Tag / Monat / Jahr oder ab dem Tag der Ansetze oder auf Abruf bis Tag / Monat / Jahr für die Dauer von Tagen Wochen Monaten Die genaue Datum wird vom Arbeitgeber noch mitgeteilt.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich Stunden an / Tagen pro Woche (gem. § 10 Gesetz; mind. 35 Std/Woche und mind. 4 Std/Tag)

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

Die Einhaltung der Unternehmerrichtlinie wird garantiert (siehe Rückseite) Die Unterkunft ist kostenlos oder kostet pro Tag / Die Stornokosten werden nach Vertragsverletzung erstattet

Selbstverpflegung Die Verpflegung wird unentgeltlich gestellt oder die Verpflegung kostet pro Tag / Soweit bekannt, tatsächlicher Mindesteinzahlungsbetrag nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, Unterkunft und Verpflegung €

Ich bestätige die Einhaltung der vorgenannten Vertragsbedingungen sowie der anliegenden Bedingungen. Ich bestätige, den Verdruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" auch in meiner Muttersprache erhalten zu haben.

Datum/Unterschrift des Arbeitgebers / Datum/Unterschrift des ausländ. Arbeitnehmers

Dieses Dokument ist gültig (Wird von der Agentur für Arbeit beglaubigt) Die Erteilung der Arbeitslaubnis-EU gem. § 234 SGB III wird zugesichert oder Der Kleinstbetrag zur Ausübung der Beschäftigung wird gem. § 39 des Aufenthaltsgesetzes zugestimmt

Die Voraussetzungen für eine Erstattungsvermittlung sind gegeben. Arbeitsgebührenmaximale Reg.-Nr. der 1. EZAV / Diese Befreiung hat Gültigkeit bis zum

Datum/Unterschrift der Agentur für Arbeit / Stempel der Agentur für Arbeit

Stempel der ZAV / Stempel der ausländ. Arbeitsvermittlung

Checkliste für die Prüfung der EZ/AV**Anlage 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 AE-Teams der ZAV versehen?

Muster - Auszug -

Anlage 4
Stornierungsmitteilung
(2009)

Stornierungsmitteilung Saisonarbeiter/Schaustellergehilfen

Bearbeiter: Tel.Nr.: Stempel der Agentur für Arbeit:

Datum: Fax Nr.:

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

Firma:

Name: Vorname:

PLZ/Ort: Datum und Unterschrift des Arbeitgebers: (falls verfügbar)

Tel.Nr.:

hat folgende/n Arbeitsvertrag / Arbeitsverträge storniert:

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

| | 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

- Bitte Rückseite beachten -

Bitte ausschließlich den maschinenlesbaren Originalvordruck verwenden. Mit diesem Vordruck kann die teilweise/gänzliche Nichterfüllung von Arbeitsverträgen angezeigt werden.

ZAV 317
Stand 03/09