



Merkblatt

für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer und Schaustellergehilfen

Hinweise zum Ausfüllen der Einstellungszusage / des Arbeitsvertrages (EZ/AV)

- Neue Zuständigkeiten ab 1. Mai 2011 -

HINWEIS

Arbeitsgenehmigungsfreiheit für Saisonarbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien ab 1.1. 2012

Ab 1. Januar 2012 entfällt für Unionsbürger aus Bulgarien und Rumänien die Arbeitserlaubnispflicht für eine Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken. Als Saisonbeschäftigung gilt eine Beschäftigung in den o.g. Branchen bis zu sechs Monaten im Kalenderjahr. Darüber hinaus muss die Beschäftigung mindestens 30 Stunden wöchentlich bei wöchentlich durchschnittlich mindestens 6 Stunden arbeitstäglich ausgeübt werden. Das nachfolgende Merkblatt wird derzeit überarbeitet und nach Anpassung der Rechtslage im Internet wieder zur Verfügung gestellt.

GRUNDSÄTZE

Ausländische Arbeitnehmer aus Kroatien und aus den neuen EU- Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien können zur Aufnahme einer Saisontätigkeit und einer Beschäftigung als Schaustellergehilfe in der Bundesrepublik Deutschland eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel bzw. eine Zusicherung/ Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU erhalten.

Die Zusicherung, Arbeitserlaubnis-EU bzw. Zustimmung zum Aufenthaltstitel wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), einer besonderen Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, erteilt. Das Verfahren wird von sechs Teams an vier Stützpunkten der ZAV durchgeführt. Welches Team der ZAV für Ihren Betrieb zuständig ist, entnehmen Sie der **Anlage 1**.

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel bzw. Zusicherung / Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU bzw. können Sie unter folgenden Bedingungen erhalten:

- **Saisonarbeitnehmer** für eine Beschäftigung bis zu **sechs Monaten** im Kalenderjahr in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Diese Begrenzung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.
- Schaustellergehilfen für eine Beschäftigung im Schaustellergewerbe von bis zu **neun Monaten** im Kalenderjahr.

Die den o. a. Wirtschaftsbereichen zugeordneten Wirtschaftsklassen sind als **Anlage 3** zu diesem Merkblatt beigefügt.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden

- das Aufenthaltsgesetz (AufenthG),
- die Beschäftigungsverordnung (BeschV),
- das Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III),
- die Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV).

Um den Saisonbetrieben die notwendige Sicherheit für die Personalplanungen zu geben, können Saisonarbeitskräfte aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien die Arbeitserlaubnis-EU bzw. Zustimmung zur Beschäftigung im Rahmen eines bundesweiten Kontingents in Höhe von 150.000 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitnehmer erhalten. Die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen bleibt bestehen.

Mit dem Beitritt der Länder Bulgarien und Rumänien zum **01. Januar 2007** wurden neu einreisenden Arbeitnehmern aus diesen Ländern grundsätzlich noch keine Rechte für einen freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt eingeräumt. Daher gilt das Vermittlungsverfahren für **Saisonkräfte** für die Dauer der Übergangsfristen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit weiter. Für Arbeitnehmer aus **Kroatien** und Arbeitnehmer aus **Bulgarien** und **Rumänien** gelten **unterschiedliche** Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen, auf die in diesem Merkblatt hingewiesen wird.

Für die Zulassung von Schaustellergehilfen ist Voraussetzung, dass für die Tätigkeit keine deutschen Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, zur Verfügung stehen und die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer entsprechen. (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 (Partnerverwaltungen) abgesprochen ist (vgl. §§ 18 und 19 BeschV).

Derartige Vermittlungsabsprachen sind mit den Partnerverwaltungen folgender Länder getroffen worden:

Neue EU-Mitgliedstaaten:	Bulgarien Rumänien
Drittstaat	Kroatien

SONSTIGE VORAUSSETZUNGEN

Bei Ihrem zuständigen Arbeitserlaubnis-Team (AE-Team) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) erhalten Sie den für die Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer vorgesehenen Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag - EZ/AV“. Ausfüllhinweise zum Vordruck entnehmen Sie bitte der **Anlage 2**. Es ist zwingend erforderlich, dass Sie die Einstellungszusage, das heißt, Ihr Vertragsangebot an den Arbeitnehmer bei Ihrem zuständigen AE-Team der ZAV 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).

Arbeitnehmer aus Kroatien beantragen dann bei der deutschen Auslandsvertretung (Botschaft/ Konsulat) das erforderliche Visum. Mit der Zustimmung zur Visumserteilung auf dem Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag" erlaubt die ZAV die Ausübung der vorgesehenen Beschäftigung. Nach den Meldevorschriften muss sich der Arbeitnehmer bei der zuständigen Meldebehörde anmelden.

Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien reisen visumfrei nach Deutschland ein.

Sie müssen sich bei der zuständigen Meldebehörde anmelden. Für die Dauer der Übergangsfristen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit benötigen sie eine Arbeitserlaubnis-EU, die noch vor der Arbeitsaufnahme bei dem zuständigen AE-Team der ZAV einzuholen ist.

Wenn Sie also einen **b e s t i m m t e n** Arbeitnehmer kennen und einzustellen beabsichtigen, dann tragen Sie seinen Namen und seine Anschrift in den Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“ ein. Andernfalls ist die ZAV gerne bereit, einen geeigneten Bewerber für Sie auszuwählen (nichtnamentliche bzw. anonyme Anforderung).

Über das Ergebnis der Vermittlungsbemühungen wird Sie die ZAV unterrichten. Bitte berücksichtigen Sie, dass sich das **Incoming Team Saison der ZAV** bei der Vermittlung nur auf die Angaben des Bewerbers in seinem Bewerbungsbogen stützen kann. Das Risiko der fachlichen und gesundheitlichen Eignung geht zu Lasten des Arbeitgebers.

- **Vermittlungsgebühr:**

Der Verwaltungsrat der BA hat nach § 44 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) eine Anordnung erlassen, nach der die Arbeitgeber für jeden ausländischen Saisonarbeiter oder Schaustellergehilfen 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.

Es wird im Sinne einer Verfahrensbeschleunigung empfohlen, zur Entrichtung der Vermittlungsgebühr einen Verrechnungsscheck über 60 € pro Arbeitnehmer zusammen mit der EZ/AV einzureichen.

Bitte beachten Sie, dass Ihre Einstellungsanzeige erst dann bearbeitet werden kann, wenn der Gebühreneinzug abgeschlossen wurde.

- **Altersgrenze:**

Der Arbeitnehmer muss mindestens 18 Jahre alt sein. Ein Höchstalter gibt es nicht.

- **Gesundheitsuntersuchung:**

Eine gesundheitliche Untersuchung vor der Vermittlung erfolgt nicht. Eine zusätzliche Untersuchung nach § 17 Bundesseuchengesetz (Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote bei Verkehr mit Lebensmitteln; Untersuchungspflichten) ist im Herkunftsland vor der Vermittlung nicht möglich.

- **Lohn/Gehalt:**

Ausländische Arbeitnehmer dürfen in der Bundesrepublik Deutschland nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Hinsichtlich der Arbeitszeit gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Bei der Entlohnung dürfen die tariflichen Löhne bzw. - soweit kein Tarif vorhanden ist - die ortsüblichen Löhne nicht unterschritten werden.

Bei Akkordarbeit sind die Akkordsätze so zu bemessen, dass ein vollwertiger Arbeitnehmer bei normalem Können und durchschnittlicher Leistung mindestens 20% über dem jeweiligen tariflichen Zeitlohn gleichartiger Arbeitnehmer verdienen kann.

- **Arbeitszeit:**

Die wöchentliche Arbeitszeit für Saisonarbeiter muss mindestens 30 Stunden bei durchschnittlich 6 Stunden arbeitstäglich betragen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

- **Versicherungsschutz:**

Der Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich der Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung).

Mit Ausnahme der Unfallversicherung besteht in der Sozialversicherung allerdings dann keine Versicherungspflicht, wenn die Beschäftigung – unter Anrechnung von Beschäftigungszeiten in anderen EU-Mitgliedstaaten - innerhalb eines Kalenderjahres nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage beträgt und sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Berufsmäßigkeit liegt insbesondere nicht vor bei einer Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen, Selbständigen.

Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit hat der Arbeitnehmer den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit beim Arbeitgeber vorzulegen. Den Fragebogen erhält der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsverwaltung im Herkunftsland.

Soweit kein Krankenversicherungsschutz besteht, hat der Arbeitgeber auf seine Kosten eine vergleichbare private Krankenversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen. Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.

- **EU-Koordinierungsrecht für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien:**

Für Saisonarbeiter gelten hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Diese Vorschriften sehen vor, dass für einen Arbeitnehmer grundsätzlich nur die Rechtsvorschriften eines Staates gelten. Sind Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit in Deutschland auch in ihrem Wohnstaat beschäftigt, unterliegen sie dann auch hinsichtlich der während eines bezahlten Urlaubs in Deutschland ausgeübten Tätigkeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates.

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

Die Anwendung der Rechtsvorschriften des Wohnstaates ist durch die Vorlage des Vordruckes A 1 nachzuweisen. Damit der Saisonarbeiter bei einer Erkrankung in Deutschland Sachleistungen in Anspruch nehmen kann, benötigt er vom zuständigen Träger seines Wohnstaates eine Anspruchsbescheinigung, nach Möglichkeit eine Europäische Krankenversicherungskarte („EHIC“).

Sofern die Saisonarbeit in Deutschland von Personen durchgeführt wird, die in ihrem Wohnstaat selbständig sind, gilt die Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Übt z.B. eine Person als selbständiger Landwirt in seinem Herkunftsland eine ähnliche Tätigkeit aus wie als Saisonarbeiter in Deutschland, handelt es sich um eine Entsendung nach Art. 12 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, wenn die voraussichtliche Dauer der Entsendung 2 Jahre nicht überschreitet.

Der Nachweis, dass für diese Personen weiterhin die Rechtsvorschriften des Wohnstaates gelten, erfolgt auch in diesem Fall mit dem Vordruck A 1. Um Sachleistungen bei einer Erkrankung in Deutschland in Anspruch nehmen zu können, wird auch in diesem Fall eine Anspruchsbescheinigung des Wohnortträgers benötigt.

- **Sprachkenntnisse:**

Deutsche Sprachkenntnisse können bei ausländischen Saisonarbeitern 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. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung müssen angegeben werden und dürfen die Sachbezugswerte nach der [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#) nicht überschreiten.

Die Unterkunft muss den örtlichen bauordnungs- und brandschutzrechtlichen Vorschriften entsprechen (das gilt auch für die Aufstellung von Containern zur Unterbringung von Saisonkräften).

Die Bundesagentur für Arbeit kann dazu die Vorlage von Baugenehmigungen oder von entsprechenden Bestätigungen der Bauordnungsämter fordern. Auf den bauordnungsrechtlichen Nachweis kann (im Einzelfall) verzichtet werden, wenn der Arbeitgeber plausibel nachweist, dass die Unterbringung offensichtlich den Standards der Technischen Regel ASR A4.4 „Unterkünfte“ entspricht.

Eine Unterbringung in Zelten/Reisemobilen ist grundsätzlich nicht gestattet. Von diesem Grundsatz kann lediglich bei ausländischen Schaustellergehilfen abgewichen werden, da diese aufgrund der fortwährenden Reisetätigkeit auf mobile Unterkünfte (Reisemobile) angewiesen sind.

Die Unterkünfte müssen den Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten ([Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV](#)) vom 12. August 2004 und der dazu bekannt gemachten [Technischen Regel ASR A4.4 „Unterkünfte“](#) genügen.

Die ArbStättV finden Sie im Internet unter <http://bundesrecht.juris.de>; die ASR A4.4 unter http://www.baua.de/cln_137/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR-A4-4.html.

Entsprechen die Unterkünfte nicht den Mindestanforderungen, können Vermittlungsaufträge nicht weitergeleitet werden.

Wird während der Beschäftigung festgestellt, dass die Unterkünfte nicht den Anforderungen entsprechen, sind bereits erteilte Zusicherungen zum Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis-EU zu widerrufen, sofern nicht unverzüglich Abhilfe geschaffen wird.

Für weitere Anforderungen schließen die Partnerverwaltungen Arbeitgeber vom Vermittlungsverfahren aus, wenn eine ordnungsgemäße Unterbringung nicht sichergestellt werden kann.

- **Verfahren der Beantragung der Arbeitserlaubnis-EU**

Für die Beschäftigung von Staatsangehörigen aus Bulgarien und Rumänien ist eine Arbeitserlaubnis-EU erforderlich. Ihre Geltungsdauer beginnt grundsätzlich frühestens mit dem Tag der Ausfertigung.

Im Arbeitsmarktzulassungsverfahren sind folgende Formulare zu verwenden:

- Einstellungszusage/Arbeitsvertrag (EZ/AV)
- und Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU

Diese Formulare werden Ihnen von Ihrem AE-Team auf Anforderung zugesandt. Sie sind auch in den örtlichen Agenturen für Arbeit erhältlich.

a) Verfahren bei namentlichen Anforderungen

Der Arbeitgeber reicht bei dem AE-Team der ZAV folgende Unterlagen ein:

- vollständig ausgefüllte Einstellungszusage / Arbeitsvertrag (EZ/AV)
- vollständig ausgefüllter Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU
- Kopie der Personalseite des Passes oder Personalausweises des Arbeitnehmers
- Verrechnungsscheck (sofern die Möglichkeit des beschleunigten Gebühreneinzugs genutzt werden soll)

Sofern die Voraussetzungen nach § 18 oder § 19 BeschV vorliegen und der konkrete Beschäftigungszeitraum bereits feststeht, kann unmittelbar über den Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU entschieden werden. EZ/AV und Arbeitserlaubnis-EU werden in diesem Fall dem Arbeitgeber von dem AE-Team zugesandt.

Steht bei Antragstellung noch kein konkreter Beschäftigungszeitraum fest, hat Arbeitgeber per Fax bei dem AE-Team rechtzeitig vor Arbeitsaufnahme den tatsächlichen Beschäftigungszeitraum mitzuteilen. Die Faxnummer Ihres AE-Teams ist der Anlage 1 zu entnehmen. Nach Mitteilung des Beschäftigungszeitraumes erfolgen die Ausfertigung und Zusendung der Arbeitserlaubnis-EU.

b) Verfahren bei anonymen Anforderungen

Der Arbeitgeber reicht bei der ZAV folgende Unterlagen ein:

- vollständig ausgefüllte EZ/AV - ohne die Angaben zum Arbeitnehmer
- vollständig ausgefüllter Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU - ohne die Angaben zum Arbeitnehmer
- Verrechnungsscheck (sofern die Möglichkeit des beschleunigten Gebühreneinzugs genutzt werden soll)

Im Rahmen des Vermittlungsprozesses leitet die ZAV nach Entrichtung der Vermittlungsgebühr die EZ/AV an die ausländische Partnerverwaltung weiter und informiert den Arbeitgeber über den Ausgang des Vermittlungsverfahrens.

Nach Einreise des im anonymen Verfahren vermittelten Arbeitnehmers muss vor Arbeitsaufnahme beim zuständigen Team der ZAV die Arbeitserlaubnis-EU unter Vorlage der EZ/AV und einer Kopie der Personalseite des Passes oder Personalausweises beantragt werden.

c) Listenverfahren/Vorabgenehmigung der Beschäftigungsaufnahme

Bei namentlichen Anforderungen und vorab feststehenden Einsatzzeiten die Arbeitserlaubnis-EU gleichzeitig mit der Einreichung der EZ/AV beantragt werden. Arbeitgebern wird geraten, von dieser Möglichkeit der Verfahrensbeschleunigung Gebrauch zu machen.

In den Fällen, in denen eine Arbeitserlaubnis-EU nicht vorab beantragt werden kann (anonyme Anfragen, noch nicht feststehende Einsatzzeiten), wird auf der EZ/AV zunächst die Zusicherung erteilt. Die Arbeitserlaubnis-EU kann erst erteilt werden, wenn Arbeitnehmer und Einsatzzeiten feststehen.

Bei der Bearbeitung der Arbeitserlaubnis-EU kann es aufgrund der hohen Zulassungszahlen zu Belastungsspitzen und zeitlichen Verzögerungen zwischen der Antragstellung und der Ausfertigung der Arbeitserlaubnisse-EU kommen.

Zur Vermeidung weiterer Verzögerungen kann der Arbeitgeber den Einsatz der Saisonkräfte vorab in Form einer Liste beantragen. Bitte verwenden Sie hierfür den als **Anlage 4** beigefügten Vordruck. Dies ist auch per Telefax möglich. Die ZAV bestätigt unverzüglich nach Eingang der Liste, dass die Arbeitnehmer im Vorfeld bereits bei dem AE-Team der ZAV mit dem Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag EZ/AV“ angefordert wurden und dass die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU rückwirkend ab dem Datum der Antragstellung (Eingang der Liste) erfolgt. Diese Bestätigung wird dem Arbeitgeber vorab per Telefax zugesandt.

Erkundigen Sie sich bei Ihrem zuständigen AE-Team nach diesem Verfahren und stimmen die Erstellung der Listen ab. Die Behörden der Zollverwaltung erkennen bei Prüfungen im Rahmen der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung die Bestätigung der ZAV auf den "Arbeitnehmerlisten" als vorläufige Nachweise für Arbeitserlaubnisse-EU an.

Klären Sie bitte auch mit der Meldebehörde das Verfahren der Anmeldung ab. Gegebenenfalls können Sie die oben erwähnte Liste für die Arbeitserlaubnisse-EU evtl. in erweiterter Form auch für die Anmeldung nutzen.

- **Verfahren bei Saisonarbeitern und Schaustellergehilfen aus Drittstaaten (nur Kroatien)**

Für kroatische Staatsangehörige ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Erteilung eines Aufenthaltstitels erforderlich.

Der Arbeitgeber reicht bei der ZAV folgende Unterlagen ein:

- ausgefüllte EZ/AV
- Bei namentlichen Anforderungen: Kopie der Personalseite des Passes oder Personalausweises des Arbeitnehmers
- Verrechnungsscheck (sofern die Möglichkeit des beschleunigten Gebühreneinzugs genutzt werden soll)

Die ZAV erteilt nach Entrichtung der Vermittlungsgebühr und Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen die Zustimmung und leitet die EZ/AV an die kroatische Partnerverwaltung weiter. Die Partnerverwaltung informiert den Arbeitnehmer und händigt ihm den Vordruck EZ/AV aus. Der Arbeitnehmer kann dann bei der deutschen Auslandsvertretung das Einreisevisum zur Beschäftigungsaufnahme beantragen.. Bitte beachten Sie, dass dieses Verfahren einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen kann.

- **Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. der Arbeitserlaubnis-EU**

Sofern ausländische Arbeitnehmer vermittelt werden und ihnen eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel erteilt bzw. eine Arbeitserlaubnis-EU zugesichert und erteilt wird, erfolgt dies u. a. aufgrund der von Ihnen gemachten Angaben zu den Arbeits- und Lohnbedingungen im Vordruck Einstellungszusage/Arbeitsvertrag.

Wenn festgestellt wird, dass diese Bedingungen nicht eingehalten werden, kann die ZAV die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. die zugesicherte oder erteilte Arbeitserlaubnis-EU widerrufen. Darüber hinaus können falsche Angaben als Ordnungswidrigkeit verfolgt und mit einer Geldbuße bis zu 25.000 Euro geahndet werden.

In den Vermittlungsabsprachen haben sich die Partnerverwaltungen vorbehalten, Arbeitgeber, die gegen Arbeits- und Lohnbedingungen, Sozialversicherungs- und Unterkunftsgrundsätze verstoßen, vom Vermittlungsverfahren auszuschließen.

VERFAHREN

- **Arbeitsmarktprüfung Saisonarbeiter**

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.

- **Arbeitsmarktprüfung Schaustellergehilfen**

Schaustellergehilfen kann die Arbeitserlaubnis-EU/ Zustimmung zum Aufenthaltstitel nur erteilt werden, wenn sich durch die Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer entsprechen.

- **Rücktritt vom Vertrag:**

Sie können Ihr Stellenangebot bis zu 3 Wochen vor Beschäftigungsbeginn zurückziehen, wenn dies aus besonderen Gründen erforderlich ist. Ist die Einstellungszusage bereits ins Ausland weitergeleitet, gibt die ZAV die Stornierung zwar weiter, kann allerdings nicht sicherstellen, dass diese auch von der ausländischen Partnerverwaltung bzw. dem angeforderten Arbeitnehmer beachtet wird. Deshalb sollten Sie auch selbst den Arbeitnehmer von der Stornierung unverzüglich unterrichten.

Wenn der Arbeitnehmer mit dem unterzeichneten Arbeitsvertrag trotzdem einreist, sind beide Seiten an den Vertrag gebunden.

- **Ersatzanforderungen:**

Sollten die angeforderten bulgarischen, rumänischen oder kroatischen Arbeitnehmer die Beschäftigung nicht fristgerecht aufnehmen oder kurzfristig wieder beenden, bietet Ihnen die ZAV die kurzfristige Vermittlung eines anderen Arbeitnehmers an. Wenn Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, setzen Sie sich mit der ZAV unter der Rufnummer 0228 / 713 1329 bzw. per E-Mail unter zav.saison@arbeitsagentur.de in Verbindung.

- **Arbeitsvermittlung durch Dritte ausgeschlossen**

Die Vermittlung von Ausländern aus Kroatien in Beschäftigungen als Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen darf nach § 42 der BeschV nur von der Bundesagentur für Arbeit auf der Grundlage einer Vermittlungsabsprache mit ausländischen Partnerverwaltungen durchgeführt werden. Zustimmungen zum Aufenthaltstitel bei einer Vermittlung durch Dritte sind daher nicht möglich.

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU an Saisonarbeiter und Schaustellergehilfen aus den Bulgarien und Rumänien setzt außerdem nach der BeschV voraus, dass die Kräfte von der ZAV entsprechend der Absprachen mit den Partnerverwaltungen der Herkunftsländer vermittelt/ angefordert werden.

- **Nach der Einreise:**

Vor der Beschäftigungsaufnahme muss die Arbeitserlaubnis-EU bzw. die zugesicherte Arbeitserlaubnis-EU auf der „Arbeitnehmerliste“ vorliegen.

Nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland müssen folgende Schritte unternommen werden:

Die Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde (Gemeinde, Kreis- oder Stadtverwaltung)

- Die Ausstellung einer Bescheinigung für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer bei dem zuständigen Finanzamt beantragen und
- Beantragung eine Versicherungsnummer und einen Sozialversicherungsausweis (auch bei sozialversicherungsfreier Beschäftigung) beim zuständigen Krankenversicherungsträger

- **Anfragen nach dem Sachstand**

Anfragen zum Sachstand des Anforderungsverfahrens beantworten die AE-Teams der ZAV unter folgender zentraler Telefonnummer 0228 / 713 2000.

Anfragen nach dem Stand des Vermittlungsverfahrens und des Anforderungsverfahrens für kroatische Arbeitnehmer richten Sie bitte an Ihr Incoming Team Saison der ZAV: 0228/ 713 1239.

- **Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:**

Ausländische Arbeitnehmer benötigen Beschäftigungsnachweise des deutschen Arbeitgebers zur Vorlage bei Behörden ihres Heimatlandes. Die 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 bulgarische, rumänische bzw. kroatische Arbeitnehmer kann als Druck- oder Kopiervorlage im Internet unter dem nachfolgenden Pfad abgerufen werden; www.zav.de > Arbeitsmarktzulassung

Zuständige Stützpunkte und AE-Teams der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) für die Durchführung des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens ab 1. Mai 2011. Ab diesem Zeitpunkt lautet die bundeseinheitliche zentrale Rufnummer: **0228 / 713 2000**

Team 323
Dahlmannstraße 23
47169 Duisburg

Fax: 0203/ 9907 279-237 od 287

[ZAV-Duisburg.AE-
Team323@arbeitsagentur.de](mailto:ZAV-Duisburg.AE-Team323@arbeitsagentur.de)

Regionale Zuständigkeit für den Bezirk der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen und ausgewählte Agenturen für Arbeit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen

AA Ahlen
AA Bielefeld
AA Bochum
AA Braunschweig
AA Bremen
AA Bremerhaven
AA Celle
AA Coesfeld
AA Detmold
AA Dortmund
AA Duisburg
AA Emden
AA Essen
AA Gelsenkirchen
AA Goslar
AA Göttingen
AA Hagen
AA Hameln
AA Hamm
AA Hannover
AA Helmstedt
AA Herford
AA Hildesheim
AA Iserlohn
AA Leer
AA Lüneburg
AA Meschede
AA Münster
AA Nienburg
AA Nordhorn
AA Oberhausen
AA Oldenburg
AA Osnabrück
AA Paderborn
AA Recklinghausen
AA Rheine
AA Soest
AA Stade
AA Uelzen
AA Vechta
AA Verden
AA Wesel
AA Wilhelmshaven
AA Wuppertal

Team 324
Dahlmannstraße 23
47169 Duisburg

Fax: 0203/ 9907 279-259

[ZAV-Duisburg.AE-
Team324@arbeitsagentur.de](mailto:ZAV-Duisburg.AE-Team324@arbeitsagentur.de)

Regionale Zuständigkeit für den Bezirk der Regionaldirektion Baden-Württemberg

AA Aalen
AA Balingen
AA Freiburg
AA Göppingen
AA Heidelberg
AA Heilbronn
AA Karlsruhe
AA Konstanz
AA Lörrach
AA Ludwigsburg
AA Mannheim
AA Nagold
AA Offenburg
AA Pforzheim
AA Rastatt
AA Ravensburg
AA Reutlingen
AA Rottweil
AA Schwäbisch Hall
AA Stuttgart
AA Tauberbischofsheim
AA Ulm
AA Villingen-Schwenningen
AA Waiblingen

Team 325
Dahlmannstraße 23
47169 Duisburg

Fax: 0203/ 9907 279-238

[ZAV-Duisburg.AE-
Team325@arbeitsagentur.de](mailto:ZAV-Duisburg.AE-Team325@arbeitsagentur.de)

Regionale Zuständigkeit für den Bezirk der Regionaldirektionen Berlin-Brandenburg, Nord, Sachsen-Anhalt -Thüringen und Sachsen

AA Altenburg
AA Annaberg-Buchholz
AA Bad Oldesloe
AA Bautzen
AA Berlin Mitte
AA Berlin Nord
AA Berlin Süd
AA Chemnitz
AA Cottbus
AA Dessau
AA Dresden
AA Eberswalde
AA Elmshorn
AA Erfurt
AA Flensburg
AA Frankfurt (Oder)
AA Gera
AA Gotha
AA Halberstadt
AA Halle
AA Hamburg
AA Heide
AA Jena
AA Kiel
AA Leipzig
AA Lübeck
AA Magdeburg
AA Merseburg
AA Neubrandenburg
AA Neumünster
AA Neuruppin
AA Nordhausen
AA Oschatz
AA Pirna
AA Plauen
AA Potsdam
AA Riesa
AA Rostock
AA Sangerhausen
AA Schwerin
AA Stendal
AA Stralsund
AA Suhl
AA Wittenberg
AA Zwickau

Zuständige Stützpunkte und AE-Teams der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) für die Durchführung des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens ab 1. Mai 2011. Ab diesem Zeitpunkt lautet die bundeseinheitliche zentrale Rufnummer: **0228 / 713 2000**

Team 316
Fischerfeldstraße 10-12
60311 Frankfurt a. Main

Fax: 069/ 2171- 910 2279

ZAV-Frankfurt.AE@arbeitsagentur.de

Regionale Zuständigkeit für den
Bezirk der Regionaldirektion
Hessen

AA Bad Hersfeld
AA Darmstadt
AA Frankfurt
AA Fulda
AA Gießen
AA Hanau
AA Kassel
AA Korbach
AA Limburg
AA Marburg
AA Offenbach
AA Wetzlar
AA Wiesbaden

Team 326
Villemombler Straße 76
53123 Bonn

Fax: 0228/ 713 270-1030 od 1034

ZAV-Bonn.AE@arbeitsagentur.de

Regionale Zuständigkeit für den
Bezirk der Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland und
ausgewählte Agenturen für Arbeit
der Regionaldirektion Nordrhein-
Westfalen

AA Aachen
AA Bad Kreuznach
AA Bergisch Gladbach
AA Bonn
AA Brühl
AA Düren
AA Düsseldorf
AA Kaiserslautern
AA Koblenz
AA Köln
AA Krefeld
AA Landau
AA Ludwigshafen
AA Mainz
AA Mayen
AA Mönchengladbach
AA Montabaur
AA Neunkirchen
AA Neuwied
AA Pirmasens
AA Saarbrücken
AA Saarlouis
AA Siegen
AA Solingen
AA Trier

Team 315
Kapuziner Straße 26
80337 München

Fax: 089/ 5154 - 205 6678

ZAV-Muenchen.AE@arbeitsagentur.de

Regionale Zuständigkeit für den
Bezirk der Regionaldirektion Bayern

AA Ansbach
AA Aschaffenburg
AA Augsburg
AA Bamberg
AA Bayreuth
AA Coburg
AA Deggendorf
AA Donauwörth
AA Freising
AA Hof
AA Ingolstadt
AA Kempten
AA Landshut
AA Memmingen
AA München
AA Nürnberg
AA Passau
AA Pfarrkirchen
AA Regensburg
AA Rosenheim
AA Schwandorf
AA Schweinfurt
AA Traunstein
AA Weiden
AA Weilheim
AA Weißenburg
AA Würzburg

Ausfüllhinweise zum Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag"

BITTE UNBEDINGT BEACHTEN

- Keine Firmenstempel zum Ausfüllen des Arbeitgeberadressenfeldes verwenden. Eingangsstempel der ZAV 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, Letter 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. Bei mehreren Beschäftigungsabschnitten, die insgesamt einen Zeitraum von 6 Monaten im Kalenderjahr nicht überschreiten dürfen, sind entsprechend mehrere Vordrucke auszufüllen und zusammengeheftet an die ZAV zu senden.
- 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 aktuelle Telefonnummer für Rückfragen sowie Datum und Unterschrift nicht vergessen.
- Das Duplikat verbleibt beim Arbeitgeber.

In Anlehnung an die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes sind folgende Wirtschaftsklassen für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern im Sinne des § 18 BeschV und Schaustellergehilfen im Sinne des § 19 BeschV zugelassen:

1. Saisonarbeitnehmerbereich - § 18 BeschV

LANDWIRTSCHAFT

Pflanzenbau

Ackerbau

- Getreidebau
- Allgemeiner Ackerbau

Gartenbau

- Gemüsebau
- Zierpflanzenbau
- Baumschulen
- Allgemeiner Gartenbau

Dauerkulturbau

- Obstbau
- Weinbau
- Allgemeiner Dauerkulturbau

Tierhaltung

Haltung von Rindern

- Milchviehhaltung
- Gemischte Rindviehhaltung
- Gemischte Weideviehhaltung

Haltung von Schafen, Ziegen, Pferden und Eseln

Haltung von Schweinen

Haltung von Geflügel

Sonstige Tierhaltung

Gemischte Landwirtschaft

Gemischte Landwirtschaft

- Gemischte Landwirtschaft ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- Gemischte Landwirtschaft mit Schwerpunkt Pflanzenbau
- Gemischte Landwirtschaft mit Schwerpunkt Tierhaltung

Erbringung von Dienstleistungen auf der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe sowie von gärtnerischen Dienstleistungen

- Erbringung von Dienstleistungen auf der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe im Pflanzenbau
- Garten- und Landschaftsbau
- Erbringung von gärtnerischen Dienstleistungen

Erbringung von Dienstleistungen auf der landwirtschaftlichen Erzeugerstufe in der Tierhaltung

FORSTWIRTSCHAFT

Forstwirtschaft

Erbringung von Dienstleistungen auf der forstwirtschaftlichen Erzeugerstufe

OBST- UND GEMÜSEVERARBEITUNG

Verarbeitung von Kartoffeln
Herstellung von Frucht- und Gemüsesäften
Herstellung von Wein aus frischen Trauben
Herstellung von Apfelwein und sonstigen Fruchtweinen
Verarbeitung von Obst und Gemüse
 Herstellung von Obst- und Gemüsekonserven
 Herstellung von Sauerkonserven
 Herstellung von Konfitüren und von Brotaufstrichen auf Fruchtbasis

Keine Absatz- (Handels-) Genossenschaften der Land- und Forstwirtschaft sowie der Obst- und Gemüseverarbeitung!

Keine Verkaufstätigkeiten für die Eigenvermarktung!

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

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

HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

Hotels, Gasthöfe, Pensionen und Hotels garni

Hotels
Gasthöfe
Pensionen
Hotels garni

Sonstige Beherbergungsgewerbe

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

Restaurants, Cafes, Eisdielen und Imbisshallen

Restaurants mit herkömmlicher Bedienung
Restaurants mit Selbstbedienung
Cafes
Eisdielen
Imbisshallen

Sonstiges Gaststättengewerbe

Schankwirtschaften
Trinkhallen
Keine Nachtclubs, Bars und Vergnügungslokale!

Kantinen und Caterer

2. Schaustellergewerbe § 19 BeschV

Bedeutung und Umfang des Begriffes „Schausteller“:

Schausteller **ist**, wer

- mit einer oder mehreren Betriebsstätten,
- auf Volksfesten, Jahrmärkten, Kirmessen, Schützenfesten, Kirchweihen und ähnlichen Veranstaltungen,
- mit nach äußerer Aufmachung und Gestaltung volksfesttypischen Geschäften aus den Bereichen
 - d) Fahrgeschäfte,
 - e) Verkaufsgeschäfte,
 - f) Zeltgaststätten, Imbiss und Ausschank,
 - g) Schau- und Belustigungsgeschäfte,
 - h) Schießgeschäfte,
 - i) Ausspielungsgeschäfte

ausschließlich oder überwiegend seine Reisegewerbebetätigung an wechselnden Orten ausübt. Darunter fallen auch Zirkusunternehmen.

Keine Schausteller im Sinne dieser Definition sind zum Beispiel:

- Hilfsdienste, Lieferanten und Verleiher, die lediglich Serviceleistungen für Schaustellerbetriebe leisten, wie z.B. Zeltverleiher,
- Betreiber stationärer Gaststätten, die nur gelegentlich anlässlich von Volksfesten eine Zeltgaststätte betreiben, ansonsten nicht als Schausteller tätig sind,
- Markthandel, der ausschließlich auf Verkaufsveranstaltungen ohne Volksfestcharakter ausgeübt wird.

