

SGB II und III

Arbeitshilfe Saisonbeschäftigung

Stand: Dezember 2005

Zentrale – S22 – II- 1201.4/

5752.1/ 5400.11/5400.12

Förderung der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft

Die Arbeitshilfe wurde in einem Arbeitskreis unter Beteiligung von Agenturen für Arbeit, der Fachvermittlungsstelle für landwirtschaftliche Fachkräfte, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) und der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit erarbeitet und mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung sowie dem Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft fachlich abgestimmt.

Auf der Fachtagung Saisonbeschäftigung am 21.10.2005 wurde sie dem Bundeskanzleramt, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, dem Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft, den kommunalen Spitzenverbänden, dem Deutschen Bauernverband, dem Gesamtverband der Deutschen Land- u. Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände, der Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände, dem Zentralverband Gartenbau und der IG Bauen-Agrar-Umwelt, ausgewählten Arbeitsgemeinschaften und Agenturen für Arbeit vorgestellt und erörtert.

Im Nachgang wurde die Arbeitshilfe mit dem neu gebildeten Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung an den Koalitionsvertrag angepasst und um die neue Eckpunktregelung ergänzt.



Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsübersicht

Hinweis	Bezeichnung/Inhalt	Seite
	Einleitung	3
1.	Allgemeine Ausgangslage und Zielsetzung	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Zielsetzung	5
2.	Rechtliche Rahmenbedingungen	5
2.1	Ausländerrechtliche Regelungen	5
2.1.1	Rechtliche Grundlage für Anwerbe-/Zulassungsverfahren	5
2.1.2	Eckpunkte für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren	7
2.1.3	Sozialversicherungsrechtliche Situation	9
2.2	Regelungen zur Zumutbarkeit im SGB	9
2.2.1	Neuregelungen durch das SGB II	9
2.2.2	Regelungen im SGB III	10
3.	Umfang der Saisonbeschäftigung/Statistik	11
4.	Arbeitsmarktliche Leitlinien u. Zielsetzung zur Förderung der Saisonbeschäftigung	14
4.1	Langfristige Planung und vorausschauende Organisation	14
4.2	Konzentration auf regionale und zeitliche Schwerpunkte	15
4.3	Vernetzung von vermittlungs-, förderungs- u. ordnungspolitischen Möglichkeiten	16
4.4	Vorrang Prinzip Freiwilligkeit	16
4.5	Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen	16
4.6	Konzentration auf Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten	17
4.6.1	Organisatorische Maßnahmen	17
4.6.2	Grundanforderungen an die Eignung von Saisonkräften	18
4.6.3	Intensivierung Bewerberauswahl (beispielhaft)	18
4.6.4	Stellenanalyse/Arbeitgeberbetreuung	18
4.6.5	Ergänzende Dienste (beispielhaft)	19
4.7	Unterstützung durch Dritte	19
4.8	Unterstützung durch Förderungsmöglichkeiten	20
4.9	Unterstützung durch die Landwirtschaft	20
4.10	Flankierende Öffentlichkeitsarbeit	21
5.	Ausblick	22
Anhang	Anlagen	
1	Rundschreiben Nr. 41/2005 der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland - Saisonarbeitskräfte aus Polen -	23
2	Zeitliche Entwicklung der Einstellungszusagen nach Jahren	32
3	Zeitliche Entwicklung im Jahr 2004 nach Monaten	33
4	Verteilung nach Nationalitäten im Jahr 2004	34
5	Räumliche Verteilung auf Arbeitsagenturen 2001 bis 2004	35
6	Beispiele für eine erfolgreiche Vermittlung inländischer Saisonkräfte	36

Einleitung

Landwirtschaftliche Betriebe benötigen neben den vorhandenen Dauerarbeitskräften häufig befristet weitere zuverlässige Arbeitnehmer, die eine angemessene Entlohnung und Anerkennung ihrer Arbeit erwarten. Die Arbeitnehmer müssen im Bedarfsfall sehr kurzfristig einsetzbar sein, damit es nicht zu qualitativen Einbrüchen bei der Aufgabenerledigung kommt.

Bei der aktuell hohen Arbeitslosigkeit liegt es nahe, den erforderlichen und nicht unerheblichen Arbeitskräftebedarf im Helfer- und Fachkräftebereich in der Saison- und saisonnahen Beschäftigung mit inländischen arbeitslosen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu decken. Für die Betroffenen würde damit zumindest befristet die Arbeitslosigkeit beendet, die Chancen auf eine mögliche dauerhafte Beschäftigung in der saisonnahen Beschäftigung erhöht (Klebeffekt) und die Einkommenssituation verbessert. Für die Gesellschaft würde dies die Aufwendungen an Sozialleistungen verringern. Die Erzeuger/Landwirte könnten administrativen Aufwand mit Anwerbe-, Arbeitserlaubnis- und ausländischen Sozialversicherungsverfahren sowie Aufwendungen für Unterkünfte und Sprachprobleme vermeiden.

Die Interessen der Erzeuger, Arbeitnehmer, Verbraucher und der Arbeitsverwaltung sind nicht immer deckungsgleich.

Die nachstehende Arbeitshilfe soll dazu beitragen, dass

- Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger gemeinsam unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede sowie dezentraler Budget- und Handlungsverantwortung in einem kontinuierlich angelegten Prozess den Anteil inländischer Arbeitskräfte an der Saisonbeschäftigung erhöhen,
- das gegenseitige Verständnis der Beteiligten gefördert wird und
- die Vorteile der Inländerbeschäftigung deutlicher erkennbar werden.

1. Allgemeine Ausgangslage und Zielsetzung

1.1 Ausgangslage

Die saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft (z.B. Spargel, Gurken, Obst, Hopfen, Wein) ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

Arbeitsbedingungen

- in Abhängigkeit von Witterungsverhältnissen variieren die Zeiten der Fruchtfolge, so dass kurzfristig und unter hohem zeitlichen Druck die Einholung der Ernte erfolgen muss
- lange Arbeitszeiten und Akkordarbeit, Tätigkeiten bei Wind und Wetter im Freien, einfache Arbeiten mit starker körperlicher Beanspruchung (z.B. liegende Tätigkeit beim „Gurkenflieger“)
- wechselnde Einsatzstellen, abgelegene von Betriebsstätten und dörflichen oder städtischen Infrastruktureinrichtungen
- im Regelfall eine geringe Vergütung und geringe gesellschaftliche Anerkennung, welche die Gewinnung von inländischen Arbeitskräften erschwert

Seit den 90er Jahren findet ein verstärkter betrieblicher Wandel auf verschiedenen Ebenen statt. Waren die Betriebe zuvor eher kleinflächig und regional organisiert, geht der Wandel zu größeren Betriebsflächen und stärkerer Konzentration der Betriebe.

betrieblicher Wandel

Die Betriebe erzeugen und ernten nicht nur die landwirtschaftlichen Produkte, sie verpacken, etikettieren und liefern teilweise auch direkt an die Niederlassungen des Einzelhandels. Dabei unterliegen sie seitens des Groß- u. Einzelhandels einem nicht unerheblichen Preis-, Vertrags- (Liefermenge) und Termindruck. Dies bedingt einen organisierten Arbeitsablauf und eine Organisationsstruktur vergleichbar mittelständischen Betrieben im sekundären Bereich.

Die Betriebe sind deshalb in hohem Maß auf verlässliche Arbeitskräfte angewiesen, die nicht nur in der unmittelbaren Ernte, sondern auch beim Sortieren, Verpacken, Transport und Verkauf eingesetzt werden.

Anforderungen AN

Von den Arbeitgebern wird häufig eingewandt, dass Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, Motivation und Leistungsvermögen der inländischen Arbeitnehmer zu wünschen übrig lassen. Erfahrungen mit verschiedenen Modellprojekten in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bestätigen diese Probleme, ließen

aber auch Ansätze für eine Verbesserung des Einsatzes inländischer Arbeitskräfte erkennen. So gibt es Agenturen für Arbeit, die aufgrund entsprechender Bewerberstruktur und enger Zusammenarbeit mit den ansässigen Saisonbetrieben positive Erfahrungen mit der Vermittlung inländischer Saisonarbeiter gemacht haben. Entsprechend geringer ist dort die Zahl der erteilten Arbeitsgenehmigungen. Beispiele für eine erfolgreiche Vermittlung inländischer Saisonkräfte befinden sich im Anhang 6. Als Best-Practise-Plattform kann das SGB II-Forum „Saisonbeschäftigung“ im Intranet der BA genutzt werden.

1.2 Zielsetzung

Die Aktivitäten sind nach dem Koalitionsvertrag darauf auszurichten, den Anteil inländischer Arbeitnehmer an der Saisonbeschäftigung zu erhöhen, um damit zumindest befristet Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Aufwendungen zu verringern und Anforderungen der Betriebe bzgl. der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern deutlich zu reduzieren. Dabei muss sichergestellt bleiben, dass die Landwirtschaft ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf ausreichend decken kann und es für die Betriebe durch die Förderung inländischer Arbeitnehmer nicht zu qualitativen Einbrüchen bei der Aufgabenerledigung kommt.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

2.1 Ausländerrechtliche Regelungen

2.1.1 Rechtliche Grundlage für Anwerbe-/Zulassungsverfahren

Die Saisonbeschäftigung wird von rechtlichen Grundlagen auf drei Ebenen geprägt:

Rechtsebenen

- gesetzliche Regelungen u. Verordnungen (z.B. Aufenthaltsgesetz bzw. SGB III, Beschäftigungsverordnung bzw. Anwerbestoppausnahmeverordnung, VO (EWG) Nr. 1408/71)
- Eckpunkteregelung des BMAS mit Garantieregelung
- Vermittlungsabsprachen mit ausländischen Partnerverwaltungen

Bei der rechtlichen Grundlage für die Anwerbung/Zulassung von Saisonarbeitnehmern ist zu unterscheiden nach:

- Saisonarbeitnehmern aus neuen EU-Mitgliedstaaten (Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn¹): § 284 SGB III in Verbindung mit § 4 Abs. 1 Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) und
- Saisonarbeitnehmern aus Drittstaaten (Bulgarien, Kroatien, Rumänien): Rechtsgrundlage §§ 18 Abs. 3, 39 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) in Verbindung mit § 18 Beschäftigungsverordnung (BeschV).

Anwerbe-/Zulassungsverfahren sind vom Visumverfahren abgesehen bei beiden Gruppen so gut wie identisch.

Für die Anwerbung/Zulassung bestehen im Wesentlichen **drei Voraussetzungen**:

**Drei Voraussetzungen
Anwerbeverfahren**

- **Vermittlungsabsprache** zwischen BA und Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes (bestehen mit den Arbeitsverwaltungen der o.g. Staaten)
- Bei Kräfteanforderungen oberhalb der Garantien nach Ziffer 2.1.2 **vorrangige Vermittlung inländischer Arbeitnehmer** durch die Agentur für Arbeit
- **Keine Beschäftigung zu ungünstigeren Bedingungen** als für vergleichbare deutsche Arbeitnehmer. Anhaltspunkt hierfür sind tarifvertragliche Bestimmungen oder ortsübliche Verhältnisse. Die Bedingungen sind bundesweit unterschiedlich ausgestaltet. Der Stundenlohn liegt in einer Bandbreite von ca. 3,40 € bis 7,50 €

Die Beschäftigung für die einzelnen Arbeitnehmer darf 4 Monate im Kalenderjahr nicht überschreiten. Der Betrieb darf im Kalenderjahr höchstens 8 Monate ausländische Saisonarbeitnehmer beschäftigen. Die betriebliche Begrenzung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

**Höchstdauer der
Beschäftigung**

Voraussetzung für die Zulassung ausländischer Saisonarbeitnehmer ist, dass der Arbeitgeber eine angemessene Unterkunft zur Verfügung stellt. Die Anforderungen an die Unterkünfte sind in der Unterkunftsrichtlinie des BMAS nie-

Unterkunft

¹ Mit den weiteren EU-Beitrittsstaaten sind keine Vermittlungsabsprachen über Saisonkräfte geschlossen worden.

dergelegt. Weitere Informationen sind in der DA Saisonbeschäftigung 1.2.9. i.V.m. Anlage 2 beschrieben.

Für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern erhebt die BA Gebühren (§§ 43 Abs. 3, 44 SGB III i.V.m. Gebührenanordnung des Verwaltungsrats vom 26.11.1997). Die Gebühr beträgt derzeit 60 € pro Vermittlung. Im Jahr 2004 betragen die Einnahmen aus den Gebühren 19,988 Mio. Euro.

Gebühren

2.1.2 Eckpunkte für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren

Nach Gesprächen mit dem Deutschen Bauernverband, dem Zentralverband Gartenbau, dem Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände und der Arbeitsgemeinschaft der Gärtnerischen Arbeitgeberverbände sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hat das BMAS durch Weisung an die BA für die Jahre 2006 und 2007 folgende Eckpunkte für das Anwerbe-/Zulassungsverfahren festgelegt:

1. Für jeden Betrieb werden mittel- und osteuropäische Beschäftigte in Höhe von 80% der Zulassungen des Jahres 2005 ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zur Beschäftigung zugelassen. Weitere Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter werden nur bewilligt, soweit für die Tätigkeiten keine inländischen Arbeitsuchenden vermittelt werden können. Durch die weitere Zulassung darf die Zahl der in dem Betrieb insgesamt beschäftigten mittel- und osteuropäischen Saisonarbeitnehmer 90% der Zulassungen des Jahres 2005 nicht überschreiten. Ergeben sich bei der Berechnung Zehntelanteile ist dieser Anteil ab einem Wert von 0,5 auf die nächste ganze Zahl aufzurunden.
2. Für Kleinbetriebe bleibt die Zahl der Zulassungen mittel- und osteuropäischer Saisonbeschäftigter, die ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender zugelassen wird, auf höchstens vier mittel- und osteuropäische Arbeitnehmer im Jahr begrenzt.
3. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte aus Nummer 1 ein.

Eckpunkte

Kernaussagen der mit den neu gefassten Eckpunkten getroffenen Garantieregelungen, in deren Rahmen Zulassungen ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitsuchender durchgeführt werden, sind:

**Kernaussagen
Garantieregelung**

- a) Dem einzelnen Betrieb werden 80% der Zulassungen des Jahres 2005 ohne Vorrangprüfung garantiert. Hierdurch wird die Sicherheit der einzelnen Betriebe für ihre Personalplanungen erhöht, da nach der vorherigen Eckpunkteregeleung lediglich rund 68% der Zulassungen ohne Vorrangprüfung zugelassen worden sind.
- b) Den so genannten Kleinbetrieben werden unverändert bis zu vier Zulassungen pro Kalenderjahr ohne Vorrangprüfung garantiert.

Die unter a) und b) dargestellten Garantieregelungen gelten sowohl für die Landwirtschaft als auch für das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Zur Deckung des darüber hinausgehenden Kräftebedarfs können nach den neu gefassten Eckpunkten max. weitere 10% der im Jahr 2005 zugelassenen mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte zugelassen werden, soweit dafür keine inländischen Kräfte vermittelt werden können. Die Zulassung der mittel- und osteuropäischen Saisonkräfte ist damit für jeden Betrieb auf höchstens 90% der Zulassungen des Jahres 2005 begrenzt. Zur Deckung der sich aus diesen Beschränkungen ergebenden Vermittlungsmöglichkeiten sind die zur Intensivierung der Vermittlung inländischer Kräfte erforderlichen Maßnahmen umgehend umzusetzen.

Deckung des zusätzlichen Kräftebedarfs

Die Vorrangprüfung, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, nimmt die Agentur für Arbeit vor. Die potenziellen Arbeitnehmer werden möglicherweise von der ARGE oder einem zugelassenen kommunalen Träger betreut. Es muss sichergestellt sein, dass die Prüfung, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, sich nicht auf bei der AA gemeldete Personen beschränkt. Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger sollen der AA Ansprechpartner benennen, die kurzfristig eine arbeitsmarktliche Stellungnahme abgeben können.

**Zusammenarbeit
zwischen AA, ARGE
und zKT**

2.1.3 Sozialversicherungsrechtliche Situation

Während der Beschäftigung in Deutschland unterliegen ausländische Arbeitnehmer grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

Grundsatz
Deutsche
SV-Pflicht

Sofern deutsches Recht zur Anwendung kommt, besteht 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 der Beschäftigung von Schülern, Studenten, Hausfrauen. Zum Nachweis der Versicherungsfreiheit hat der Saisonarbeiter den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit beim Arbeitgeber vorzulegen.

- Ausnahme
zeitlich befristete
Tätigkeit

Für Saisonarbeiter aus den EU-Mitgliedstaaten gilt hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes die **Verordnung 1408/71 (EWG)**. Diese Vorschriften sehen vor, dass **ein Arbeitnehmer nur in dem System eines Staates versichert ist**.

- Ausnahme
EU-Länder

Sind Saisonarbeiter während ihrer Tätigkeit in Deutschland gleichzeitig auch in ihrem Wohnstaat beschäftigt, können sie auch hinsichtlich ihrer in Deutschland ausgeübten Tätigkeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates unterliegen. Je nach Ausgestaltung des Falles kann dies dazu führen, dass der Arbeitnehmer vom ersten Tag der Beschäftigung an in seinem Wohnstaat sozialversicherungspflichtig ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge in die dortige Sozialversicherung zu entrichten haben.

Eine detaillierte Übersicht über die Sozialversicherungspflicht polnischer Arbeitnehmer und Beitragssätze, ist dem als Anlage 1 beigefügtem Rundschreiben der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland zu entnehmen.

Anlage 1
SV-Pflicht Polen
Beitragssätze

2.2 Regelungen zur Zumutbarkeit im SGB

2.2.1 Neuregelungen durch SGB II

Mit dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende - SGB II – wurde zum 01.01.2005 die Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II zusammengelegt. Die Durchführung erfolgt gemeinsam

durch kommunale Träger und die BA in der Regel in Form der neu gegründeten Arbeitsgemeinschaften. Ein Kernelement neben der Förderung ist das Fordern von Arbeitsuchenden. In diesem Kontext sind auch die einschneidenden Änderungen der Zumutbarkeitskriterien für Arbeitslosengeld II-Bezieher zu sehen.

Grundsätzlich ist dem Arbeitslosengeld II-Bezieher jede Arbeit zumutbar.

Eine Arbeit ist nicht deshalb unzumutbar, weil

- sie nicht einer früheren beruflichen Tätigkeit des Arbeitsuchenden entspricht, für die er ausgebildet ist oder die er ausgeübt hat,
- sie im Hinblick auf die Ausbildung des Arbeitsuchenden als geringwertig anzusehen ist,
- der Beschäftigungsort vom Wohnort des Arbeitsuchenden weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort,
- die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen (§ 10 SGB II).

Wird eine zumutbare Arbeit ohne wichtigen Grund abgelehnt, wird das Arbeitslosengeld II in einem ersten Schritt um 30 Prozent der maßgeblichen Regelleistung gekürzt. Bei wiederholter Ablehnung wird die maßgebliche Regelleistung um weitere 30 Prozent gekürzt (§ 31 SGB II).

2.2.2 Regelungen im SGB III

Die Frage, ob eine Saisonbeschäftigung für Empfänger von Arbeitslosengeld nach dem SGB III zumutbar ist, richtet sich in erster Linie nach dem Entgelt, das der Arbeitslose in der Beschäftigung erzielen kann.

Zumutbar ist eine Beschäftigung, wenn das Arbeitsentgelt

- in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit nicht mehr als 20 v. H.,
- in den folgenden drei Monaten nicht mehr als 30 v. H. unter dem Arbeitsentgelt liegt, nach dem das Arbeitslosengeld bemessen worden ist.

Vom siebten Monat der Arbeitslosigkeit an kann dem Arbeitslosen zugemutet werden, für ein Nettoarbeitsentgelt zu arbeiten, das seinem Arbeitslosengeld entspricht.

Auf einen besonderen Berufsschutz verzichtet die Zumutbarkeitsregelung in der Arbeitslosenversicherung. Auf die berufliche Qualifikation des Arbeitslosen oder seine bisherige berufliche Tätigkeit kommt es deshalb nicht an.

Eine weitere Grenze der Zumutbarkeit bildet die Regelung zur regionalen Mobilität, d.h. zu Pendelzeiten. Hinsichtlich der Entfernung des Arbeitsplatzes von der Wohnung des Beschäftigten sind einem Arbeitslosen Tagespendelzeiten von bis zu 2 ½ Stunden zuzumuten; längere Pendelzeiten sind nur zumutbar, wenn diese in der Region üblich sind. Ein Umzug dürfte in der Regel wegen der nur wenige Monate dauernden Saisonbeschäftigung nicht zumutbar sein.

Wenn ein Bezieher von Arbeitslosengeld eine zumutbare Beschäftigung ohne wichtigen Grund ablehnt, tritt eine Sperrzeit ein. Die Dauer der Sperrzeit, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird, beträgt – abhängig von der Anzahl der bereits zuvor abgelehnten Arbeitsangebote - zwischen drei und zwölf Wochen. Eine wiederholte Arbeitsablehnung kann auch zum Erlöschen des Anspruches auf Arbeitslosengeld führen.

3. Umfang der saisonalen Beschäftigung/ Statistik

Aufschluss über den Umfang der saisonalen Beschäftigung geben einerseits die Statistik über erteilte Arbeitsgenehmigungen nach § 4 Abs. 1 Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV), die rd. 290.000 erteilte Arbeitsgenehmigungen für das Jahr 2004 ausweist, und andererseits die Statistik der ZAV über die im Vermittlungsverfahren bearbeiteten Einstellungszusagen/ Arbeitsverträge (EZ/AV) für ausländische Saisonarbeitnehmer, die rd. 325.000 EZ/AV für das Jahr 2004 ausweist. Die Differenz entsteht z.B. durch Absagen von Arbeitnehmern.

verschiedene
Datenquellen

Für die weitere Behandlung wird von den Angaben der ZAV ausgegangen, weil diese den Arbeitskräftebedarf der Arbeitgeber deutlicher widerspiegeln.

Seit Anfang der 90er Jahre hat die Saisonbeschäftigung - parallel zum betrieblichen Wandel – stetig zugenommen.

Anstieg seit 1990

Im Jahr **2004** wurden von der ZAV insgesamt **324.034** Einstellungszusagen-Arbeitsverträge für Saisonarbeitnehmer ohne Schaustellergehilfen (davon 20.681 für den HOGA-Bereich) bearbeitet.

Der Schwerpunkt der Erteilungen liegt in den Monaten Februar bis Mai des jeweiligen Jahres; im Jahr 2004 wurden allein in diesen Monaten 59,5% der EZ/AV zugesagt. Eine Darstellung über die Entwicklung der Einstellungszusagen enthalten die Anlagen 2 und 3.

**Zeitliche
Konzentration der
Anforderungen
Anlage 2 u. 3**

Den überragenden Teil der Saisonarbeitskräfte nach Nationalitäten stellen im Jahr 2004 mit 279.961 Arbeitnehmern (davon 9.378 HOGA-Bereich) die Polen (86,4 %). Eine weitere Aufteilung nach Nationalitäten ist der Anlage 4 zu entnehmen.

**Konzentration
auf polnische
Staatsangehörige
Anlage 4**

Die regionale Verteilung des Anwerbe-/Zulassungsverfahrens konzentriert sich 2004 auf 33 Arbeitsagenturbezirke, in denen 64% des Volumens der Saisonbeschäftigung abgewickelt werden; die Entwicklung bei den Agenturen für Arbeit ist dabei sehr unterschiedlich. Die regionale Verteilung und die Entwicklung bei den Agenturen für Arbeit ist der Anlage 5 zu entnehmen.

**Räumliche
Konzentration
auf wenige
AA Bezirke
Anlage 5**

Derzeit geben die vorhandenen Daten nur Aufschluss über erteilte Arbeitsgenehmigungen nach der Anwerbestoppausnahmereordnung und im Vermittlungsverfahren bearbeitete Einstellungszusagen/Arbeitsverträge – EZ/AV). Für eine umfassende Betrachtung ist die Kenntnis des Gesamtumfanges der Saisonbeschäftigung erforderlich.

Statistik

Deshalb bestehen nachstehende Anforderungen an die Statistik:

- Ausweis des Umfanges der Saisonbeschäftigung nach sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung in der Beschäftigtenstatistik
- Ausweis des Arbeitsvolumens (Zeitraum und Umfang) der in der Saisonbeschäftigung tätigen AN
- Vermittlungen in Saisonbeschäftigung mit Beschäftigungsdauer

Die Beschäftigtenstatistik enthält derzeit keine Angaben zur Saisonbeschäftigung nach sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung. Eine entsprechende Änderung der Beschäftigtenstatistik wird seitens der BA angeregt.

Ein Ausweis des Arbeitsvolumens (Zeitraum und Umfang) der in der Saisonbeschäftigung tätigen Arbeitnehmer ist wegen fehlender Angaben in der Beschäftigtenstatistik nicht möglich.

Hinsichtlich der Vermittlungen in Saisonbeschäftigung mit Beschäftigungsdauer liegen im IT-Verfahren coArb derzeit nur für Stellenangebote (SteA) Informationen zur Saisonarbeit (SteA-Art = E) und teilweise zur Besetzungsdauer vor (derzeit 39.000, davon 19.000 ohne Dauerangabe). Für Bewerberangebote (BewA) liegen keine Informationen zum Abgang in Saisonarbeit vor. Im künftigen Vermittlungs-, Beratungs- und Informations-System (VerBIS) wird das bisherige Verfahren zunächst fortgeführt.

4. Arbeitsmarktliche Leitlinien zur Förderung der Saisonbeschäftigung

Die Umsetzung eines arbeitsmarktlichen Maßnahmenpakets erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften, zugelassenen kommunalen Trägern sowie mit den Arbeitgebern und betroffenen Verbänden.

10 Leitlinien

- 1. Langfristige Planung und vorausschauende Organisation**
- 2. Konzentration auf regionale und zeitliche Schwerpunkte**
- 3. Vernetzung von vermittlungs-, förderungs- und ordnungspolitischen Möglichkeiten**
- 4. Vorrang des Prinzips der Freiwilligkeit**
- 5. Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen**
- 6. Konzentration auf Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten**
- 7. Unterstützung durch Dritte**
- 8. Unterstützung durch Förderungsmöglichkeiten**
- 9. Unterstützung durch die Landwirtschaft**
- 10. Öffentlichkeitsarbeit**

4.1 Langfristige Planung und vorausschauende Organisation

Das Ziel, vor allem arbeitslose Leistungsbezieher in die Saisonbeschäftigungen zu vermitteln, ist nur in einem andauernden, arbeitsintensiven und engagierten Prozess zu erreichen. Nach den in der zweiten Hälfte der 90er Jahre durchgeführten Modellprojekten ist davon auszugehen, dass sich Erfolge nicht sogleich einstellen werden. Um das Ziel einer Verringerung der Anforderungen ausländischer Arbeitnehmer und einer Erhöhung des inländischen Arbeitnehmeranteils zu erreichen, ist eine behutsame – aber dennoch engagierte - Vorgehensweise ratsam. Ziel muss es sein, das qualitative Angebot inländischer Arbeitnehmer zu verbessern und die Arbeitgeber hiervon zu ü-

inländischer Arbeitnehmer zu verbessern und die Arbeitgeber hiervon zu überzeugen.

4.2 Konzentration auf regionale und zeitliche Schwerpunkte

Um eine möglichst schnelle und deutliche Veränderung der Saisonbeschäftigung von inländischen Arbeitskräften bei angemessenem Mitteleinsatz (Personal, Finanzen) zu erreichen, sollen zusätzliche arbeitsmarktliche Aktivitäten auf Agenturen für Arbeit bzw. ARGEn und Betriebe konzentriert werden, bei denen ein besonders hoher Anteil an Anwerbungen/Anforderungen an die ZAV (i.d.R. über 3.000) vorliegt bzw. die Saisonbeschäftigung eine hohe regionale Bedeutung hat.

In den Monaten Januar bis Mai werden durch die ZAV die meisten Anforderungen an die Partnerverwaltungen in den Mittel- und Osteuropäischen Staaten weitergeleitet. Die Aktivitäten sind unter Beachtung des regionalen saisonalen Verlaufs darauf auszurichten, das Anforderungsverhalten der Betriebe bereits **vor** diesem Zeitraum zu reduzieren und durch die Vermittlung inländischer Arbeitnehmer zu ersetzen. In der Regel erfordert dies einen zeitlichen Vorlauf von ca. 6 Monaten.

Zeitschiene

Die Umsetzung erfolgt **dezentral** durch die Agenturen für Arbeit in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsgemeinschaften und unterstützt durch die Fachvermittlungsstellen für landwirtschaftliche Fachkräfte (Eberswalde, Friedberg, Hannover, Wittenberg und Würzburg) sowie unter Beteiligung der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).

Umsetzung

Der überregionale Vermittlungsausgleich ist intensiv zu nutzen. Hierzu gehört eine bundesweite Veröffentlichung der Stellenangebote. Es ist allerdings darauf zu achten, dass die Stellenangebote anonym veröffentlicht werden, um nur bevorrechtigte Arbeitnehmer zu erreichen und eine vermittlerische Vorauswahl zu ermöglichen.

Überregionaler
Vermittlungsausgleich

4.3 Vernetzung von vermittlungs-, förderungs- und ordnungspolitischen Möglichkeiten

Um eine wirksame Veränderung der Einstellung zur Saisonbeschäftigung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erreichen, ist ein Zusammenspiel/eine Vernetzung unterschiedlicher Handlungsfelder erforderlich. Neben der Nutzung von vermittlungs- und förderungsrechtlichen Möglichkeiten können auch ordnungspolitische Mittel (Sanktionen bei Arbeitslosen, Arbeitserlaubnisverfahren, Zusammenarbeit mit Gewerbeämtern und Zoll, Bußgelder) mit der notwendigen Sensibilität eingesetzt werden.

4.4 Vorrang des Prinzips der Freiwilligkeit

Motivation und Leistungsbereitschaft sind neben Leistungsfähigkeit die wichtigsten Voraussetzungen der Arbeitnehmer, weshalb dem Prinzip der Freiwilligkeit eine große Bedeutung zukommt. Die Bereitschaft zur Tätigkeit in der Saisonarbeit soll möglichst durch Information, Beratung und Training erzielt werden. Nur durch eine solche gezielte und sorgfältige Vorbereitung kann es gelingen, eine größere Zahl inländischer Arbeitnehmer für eine landwirtschaftliche Tätigkeit zu gewinnen.

4.5 Intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen

Um eine auch bei den Arbeitgebern und Verbandsvertretern erforderliche Einstellungsänderung zu Gunsten inländischer Arbeitskräfte zu erreichen, ist eine kontinuierliche, intensive Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und landwirtschaftlichen Organisationen und Interessenverbänden auf örtlicher und überregionaler Ebene erforderlich. Auch sollten Vorkehrungen getroffen werden, um eventuell notwendige Ersatzkräfte so schnell wie möglich aktivieren zu können.

Es wird die Einrichtung von Gesprächskreisen, in denen sich die Beteiligten treffen und austauschen können, empfohlen. Hierdurch können auf der einen Seite Vorurteile aufgrund negativer Erfahrungen bei den Arbeitgebern abge-

**Gesprächs-
kreis**

baut, auf der anderen Seite aber auch Detailkenntnisse über die Struktur der Betriebe vermittelt werden.

Die Zusammenarbeit auf örtlicher Ebene erfolgt in enger Abstimmung durch die Agenturen für Arbeit, ARGEN **und zugelassenen kommunalen Trägern**, auf überregionaler Ebene durch die Fachvermittlungsstellen für landwirtschaftliche Fachkräfte und auf Bundesebene durch die ZAV und die Zentrale.

4.6 Konzentration auf Verbesserung der Vermittlungsmöglichkeiten

4.6.1 Organisatorische Maßnahmen

- In den ca. 30-40 Agenturen für Arbeit mit mehr als 3.000 Anforderungen an ausländischen Arbeitskräften sollen in angemessenem Umfang Vermittlungskräfte für die Vermittlung von Saisonarbeitskräften und die Betreuung der Arbeitgeber in Absprache mit den ARGEN eingesetzt werden, die in Verbindung mit einer Service-Einheit zur Abwicklung des Anwerbe- und des AE-Verfahrens eine Arbeitgeberbetreuung aus einer Hand anbieten. Bei der Ausgestaltung der Arbeitgeberbetreuung sollen Besonderheiten in den Verhandlungen zwischen Agenturen für Arbeit und ARGEN berücksichtigt werden.
- Beteiligung der 5 Fachvermittlungsstellen für landwirtschaftliche Fachkräfte für überregionale Aktivitäten und zur Unterstützung der Agenturen für Arbeit
- Beteiligung der ZAV
- Beteiligung der Job-Vermittlung und des Hochschulteams zur Gewinnung von Studenten
- Einrichtung eines Schnelldienstes
- Einrichtung eines Forums Saisonbeschäftigung zum Informationsaustausch (bereits umgesetzt)
- Erfahrungsaustausch/Praxistransfer zwischen Agenturen für Arbeit/ARGEN mit Saisonbeschäftigung durch Gesprächskreis für Praktiker (mind. 1 x jährlich)
- direkte telefonische Ansprechbarkeit für Arbeitgeber außerhalb der AG-Hotline
- Einrichtung eines Systems zur Ersatzvermittlung bei Ausfall vermittelter Arbeitsloser

**organisatorische
Maßnahmen**

4.6.2 Grundanforderungen an die Eignung von Saisonarbeitskräften

- Leistungsbereitschaft (Akkord)
- Motivation
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- körperliche Leistungsfähigkeit und Durchhaltevermögen
- Mobilität
- Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit (Wochenende, Feiertage, Nachtschicht)

Anforderungen
Arbeitnehmer

Die Vermittlungsaktivitäten und Förderansätze der Agenturen für Arbeit müssen analog der geschäftspolitischen Ziele ausgerichtet sein.

4.6.3 Intensivierung Bewerberauswahl (beispielhaft)

- Ganzjährige Vorauswahl (Warteliste, Eingabe vermittlungsrelevantes Merkmal 73, Sortierung nach Erntekulturen)
- Gezielte Ansprache bei Arbeitslosmeldung und Bestandsaufnahme (Profiling, Eingliederungsvereinbarung), insbesondere von Bewerbern mit Vorerfahrung im landwirtschaftlichen Bereich und im Außenbereich
- Bildung eines konkreten Bewerberpools (ca. 3- 4 Monate vor Saisonstart, Sortierung nach Erntekulturen und Einsatzfähigkeit)
- Aktivierung von Interessenten der Warteliste/des Bewerberpools über Telefonaktionen des Service Centers
- Durchführung von Informationsveranstaltungen unter Beteiligung der künftigen Arbeitgeber

Bewerberauswahl

4.6.4 Stellenanalyse/Arbeitgeberbetreuung

- Qualifizierte Berufs- und Arbeitsplatzkunde der Vermittlungskräfte (Außendienst)
- Bedarfsanalyse lange vor Saisonbeginn
- Stellengewinnung (Außendienst, persönliche Gespräche)
- Anforderungsprofil erstellen
- ständige Kontaktpflege
- Zusammenstellung Bewerberpool/betriebsbezogene Zuordnung der AN

Stellenanalyse/
Arbeitgeberbetreuung

4.6.5 Ergänzende Dienste (beispielhaft)

- Betreuungs- u. Ansprechmöglichkeiten während der Beschäftigung
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Fahrdienste

Ergänzende Dienste

4.7 Unterstützung durch Dritte

Dritte können mit der Vermittlung oder Teilaufgaben der Vermittlung nach § 37 SGB III für SGB II- und SGB III Kunden beauftragt werden. Um eine reibungslose Abwicklung zu ermöglichen wird empfohlen, für SGB II- und SGB III Kunden eine eigene Leistungsbeschreibung für Saisonbeschäftigung zu erstellen. Die Beauftragungen Dritter werden dann regional in einem Los zusammengefasst. Somit ist sichergestellt, dass für beide Beauftragungen ein Bieter den Zuschlag für beide Rechtskreise erhalten kann.

**Beauftragung Dritter
§ 37 SGB III**

Dritte können im SGB II-Bereich auch im Rahmen Sonstiger weiterer Leistungen nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II (z.B. Projektförderung) mit der Durchführung von Dienstleistungen beauftragt werden. Vorteilhaft sind auf landwirtschaftliche Betriebe spezialisierte Dienstleister mit entsprechenden Kontakten zu Arbeitgebern.

**Sonstige weitere
Leistungen**

In Betracht kommen dabei insbesondere folgende Dienstleistungen:

- Führen des Bewerberpools
- Motivationsprüfung und Eignungsfeststellung
- Durchführung von Maßnahmen zur Aneignung der Grundkenntnisse
- Betreuung der AG und AN (Coaching)
- Schnelldienst
- Organisation der Mobilität der AN
- Unterstützung bei verwaltungstechnischen Arbeiten (z.B. Aufwandsentschädigung)
- Übernahme von Dienstleistungen für Arbeitgeber (z.B. An- u. Abmeldungen zur Deutschen Sozialversicherung)

4.8 Unterstützung durch Förderungsmöglichkeiten

Zur Förderung und Unterstützung der Saisonbeschäftigung stehen bei Vorliegen der Voraussetzungen und Beachtung der Durchführungsanweisungen die nachstehenden Instrumente zur Verfügung:

- **Trainingsmaßnahmen (TM)** - zur Eignungsfeststellung, Selbsttest und Aneignung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für Arbeitgeber
 - **bevorzugt in betrieblicher Form** für 2-3 Tage im Echtbetrieb (z.B. 1. Tag: Information durch den Arbeitgeber über Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie Einhaltung von Normen, 2.-3. Tag: z.B. praktische Übung an Sortiermaschine, auf dem Feld des Arbeitgebers und zur Gruppenbildung) betriebliche TM
- ggf. **Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung (UBV)** für Bewerbungs- und Reisekosten UBV
- **Mobilitätshilfen (MOBI)** – bei auswärtiger Arbeitsaufnahme z.B. Reisekostenbeihilfe für die Fahrt zum Antritt der Arbeitsstelle, Fahrkostenbeihilfe für tägliche Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle MOBI
- **Freie Förderung (FF) im SGB III bzw. Sonstige Weitere Leistungen (SWL) im SGB II Bereich.** Denkbar wäre beispielsweise die Gewährung einer Aufwandsentschädigung (in Anlehnung an die 2004 ausgelaufene Arbeitnehmerhilfe mit möglichst einheitlichen Förderkonditionen in einer Region) FF bzw. SWL
- **Einstiegsgeld (ESG)** für den Fall, dass eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt ESG
- Gewährung von **Saison-Kurzarbeitergeld** (erst nach Inkrafttreten der gesetzlichen Grundlage) Saison-Kug

4.9 Unterstützung durch die Landwirtschaft

Die aktuell hohe Arbeitslosigkeit macht deutlich, dass es verstärkter Bemühungen bedarf, um der Arbeitslosigkeit zu begegnen. Auch der Bereich der Landwirtschaft ist aufgefordert, hierzu einen Beitrag zu leisten. Ein Anstieg der Beschäftigungsquote in der Landwirtschaft muss von den hierfür verantwortlichen Akteuren fördernd und unterstützend begleitet werden. Vor allem gilt es, vorhandene Barrieren, die vielfach einer Aufnahme einer landwirtschaftlichen Beschäftigung entgegenstehen, zu überwinden. Auch gilt es, verstärkt den

Gesichtspunkt der Qualifizierung von Arbeitnehmern und Unternehmern zu berücksichtigen, um allgemein die Attraktivität dieses Berufsfeldes zu steigern.

4.10 Flankierende Öffentlichkeitsarbeit

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit über Vorteile inländischer Beschäftigung, breite Information über Saisonbeschäftigung, Aktivitäten und Stellenangebote zur Gewinnung von Freiwilligen und zur Veränderung des Gesamtimages, Abbau von Vorurteilen und Vorteilsübersetzung bei der Zielgruppe der Arbeitgeber (u. U. keine Bereitstellung von Unterkünften, keine Arbeitserlaubnis, keine zeitliche Begrenzung, keine Sprachprobleme) und über finanzielle Vorteile für Arbeitnehmer.

Die Information auf örtlicher Ebene erfolgt in enger Abstimmung zwischen den Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern, auf überregionaler Ebene durch die Fachvermittlungsstellen für landwirtschaftliche Fachkräfte und auf Bundesebene durch die ZAV und die Zentrale.

Beispielhafte Möglichkeiten

- Arbeitsmarktgespräche
- Beteiligung an Ausstellungen und Verbrauchermessen, z.B. Grüne Woche, Hoftage
- Pressestammtisch
- Pressetag bei Saisonbeginn
- Schaltung von Anzeigen
- Schnuppertage, insbesondere für Jugendliche
- Zentral bereitgestellte „Flyer“ für AG u. AN, Plakate für Eingangsbereiche
- Zentral bereitgestellte Vorlagen für Presseinfos und Ausstellungen

5. Ausblick

Ziel der Bemühungen ist die verstärkte Vermittlung inländischer arbeitsloser Arbeitnehmer in Saisonbeschäftigungen und die Reduzierung der Anforderung ausländischer Saisonarbeitskräfte. Dies setzt die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten voraus, um zugleich für die Betriebe qualitative Einbrüche bei der Aufgabenerledigung zu vermeiden. Nur durch gemeinsame Aktivitäten von Agenturen für Arbeit und ARGE n einerseits und den landwirtschaftlichen Unternehmern und Verbänden andererseits kann es gelingen, den Arbeitskräftebedarf vollständig zu decken.

Da die Zulassung mittel- und osteuropäischer Saisonarbeitskräfte auf maximal 90 % der Zulassungen des Jahres 2005 begrenzt ist, sind verstärkte Bemühungen der BA erforderlich, um bei zusätzlichem Bedarf eine ausreichende Zahl inländischer Arbeitskräfte vermitteln zu können. Die BA wird dieses Ziel daher mit Nachdruck verfolgen.



**Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung -
Ausland**

**Krankenkassen und
Verbände**

Postfach 20 04 64 Pennefeldsweg 12 c
D-53134 Bonn D-53177 Bonn

Telefon +49 228 95 30-0
Telefax +49 228 95 30-600
Internet www.dvka.de
E-Mail post@dvka.de

Gesprächspartner/in
Herr Jürgen Ließem

Durchwahl
643

Datum
23.06.2005

**RUNDSCHREIBEN Nr. 41/2005
Polen**

Saisonarbeitskräfte aus Polen

Sehr geehrte Damen und Herren,

schwerpunktmäßig aus Polen kommen alljährlich Arbeitskräfte nach Deutschland, um hier zeitlich befristet, insbesondere in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe, zu arbeiten. Für eine Übergangszeit wurde auf Veranlassung der zuständigen Ministerien mit der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) vereinbart, dass für diese Personen – abweichend von Artikel 13 Absatz 1 VO (EWG) Nr. 1408/71 – hinsichtlich ihrer Beschäftigung in Deutschland die deutschen Rechtsvorschriften und hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit in Polen die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Diese Übergangsregelung erstreckt sich ausschließlich auf die Saisonarbeitnehmer aus Polen, die eine Beschäftigung in Deutschland bis spätestens 30.06.2005 tatsächlich aufgenommen haben bzw. noch aufnehmen werden. Für alle Personen, die nach dem 30.06.2005 eine Saisonarbeit in Deutschland aufnehmen, gilt einheitlich das Recht Polens oder Deutschlands.

Wir geben Ihnen in der Anlage einen aktuellen Überblick über die versicherungsrechtliche Zuordnung von Saisonarbeitnehmern unter Berücksichtigung des europäischen Rechts. Besonders machen wir darauf aufmerksam, dass gewöhnlich in Polen beschäftigte und dort wohnende Arbeitnehmer, die während ihres bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausüben, als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigte Personen im Sinne des Artikels 14 Absatz 2 Buchstabe b) Ziffer i) VO (EWG) Nr. 1408/71 anzusehen sind. Für sie gelten daher die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Weitere Details – auch zu anderen Personenkreisen – enthält die Anlage 1.

Für die betroffenen Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, was es konkret bedeutet, wenn für einen Saisonarbeitnehmer die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Hier soll die ebenfalls beiliegende Handlungsempfehlung (Anlage 2) eine erste Orientierung geben. Die Anlage zur Handlungsempfehlung enthält zusätzliche Informationen der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zum Meldeverfahren und zum Beitragseinzug in

Geschäftsführer: Hans-Holger Bauer

SEB AG
(BLZ 380 101 11)
Konto 102 717 0000
IBAN DE88 3801 0111 1027 1700 00
BIC ESSEDE5F380

Sparkasse KölnBonn
(BLZ 380 500 00)
Konto 200 089 00
IBAN DE18 3805 0000 0020 0089 00
BIC BONSD33

IK 1099 10998

Polen. Ergänzend zur Information der ZUS machen wir darauf aufmerksam, dass für die Berechnung der in Polen zu zahlenden Beiträge die Währungsumrechnungskurse nach Artikel 107 VO (EWG) Nr. 574/72 maßgebend sind. Diese Kurse werden im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften für jedes Quartal veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Holger Bauer

Anlagen



Saisonarbeit und bezahlter Urlaub

- 1 Ein in Polen wohnender und dort beschäftigter Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, gilt für diese Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigt im Sinne des Artikels 14 Absatz 2 Buchstabe b) Ziffer i) VO (EWG) Nr. 1408/71. Für ihn gelten daher insgesamt die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 1:

Mariusz Wojcic wohnt in Polen und ist dort seit Jahren bei einem Metallverarbeitungsunternehmen beschäftigt. Vom 01. bis 30.09.2005 nimmt er bezahlten Urlaub. Für diese Zeit stellt ihn ein in Deutschland ansässiger Winzer ein, um ihn bei der Weinlese einzusetzen.

Lösung:

Da sich der Wohnsitz von Herrn Wojcic in Polen befindet, gelten für ihn vom 01. bis 30.09.2005 insgesamt – also sowohl für die Hauptbeschäftigung in Polen als auch für die Saisonarbeit in Deutschland – die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

- 2 Mit dem Vordruck E 101 weist der Arbeitnehmer gegenüber dem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber nach, dass für ihn nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Diese Bescheinigung entbindet den Arbeitgeber einerseits von der praktischen Durchführung der Sozialversicherung in Deutschland. Es sind in diesem Fall also keine Meldungen zur deutschen Sozialversicherung zu erstatten oder Beiträge dorthin abzuführen. Andererseits verpflichtet der Vordruck E 101 den Arbeitgeber, die Sozialversicherung entsprechend den im Wohnstaat des Arbeitnehmers geltenden Regelungen durchzuführen. Details über die Regelungen in Polen enthalten die beigefügten Arbeitshilfen für die Arbeitgeber (siehe Anlage 2).
- 3 Wird die Bescheinigung E 101 nicht vorgelegt, ist für die praktische Durchführung der Sozialversicherung zwar grundsätzlich zunächst davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Liegen allerdings Anhaltspunkte dafür vor, dass die Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs ausgeübt wird, sollte der Arbeitgeber Kontakt mit der dortigen Sozialversicherung aufnehmen und eine abschließende Klärung herbeiführen. Dies empfiehlt sich vor dem Hintergrund, dass der Vordruck E 101 auch nachträglich ausgestellt werden kann und dann in gleicher Weise für zurückliegende Zeiträume bindend ist. Die in Polen für ausländische Arbeitgeber zuständige Zentralstelle wird in den Arbeitshilfen für die Arbeitgeber (siehe Anlage 2) genannt.

Saisonarbeit und unbezahlter Urlaub

- 4 Übt eine ansonsten in Polen beschäftigte Person während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) EWG-VO Nr. 1408/71). In diesem Zusammenhang machte ZUS darauf aufmerksam, dass eine Vereinbarung über eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit nur in Betracht kommen kann, soweit kein Anspruch auf Erholungsurlaub (bezahlter Urlaub) mehr besteht.

Beispiel 2:

Marek Lukso wohnt in Krakau und arbeitet dort seit Jahren in einer Möbelfabrik. Vom 15.08. bis 31.08.2005 nimmt er unbezahlten Urlaub, um während dieser Zeit eine Saisonarbeit in Deutschland auszuüben.

Lösung:

Während der Saisonarbeit, die Herr Lukso in der Zeit vom 15. bis 31.08.2005 in Deutschland ausübt, gelten für ihn die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Maßgebend hierfür ist Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71.

Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV vor, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.

Kombination von bezahltem und unbezahltem Urlaub

Kombiniert ein Saisonarbeitnehmer bezahltem Urlaub mit unbezahltem Urlaub, wechselt mit Beginn des unbezahlten Urlaubs das anzuwendende Versicherungsrecht. Ab Beginn des unbezahlten Urlaubs sind nicht mehr die polnischen, sondern die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden.

Saisonarbeit und selbständige Tätigkeit in Polen

- 5 In der Rechtssache C-178/97 („Banks“) hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass unter dem Begriff „Arbeit“ im Sinne des Artikels 14a Ziffer 1 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 jede im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte Arbeitsleistung zu verstehen ist. Übt ein gewöhnlich in Polen selbständig Erwerbstätiger im Rahmen der oben genannten Rechtsvorschrift eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gelten für ihn daher nach unserer Auffassung die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.
- 6 Die polnische Seite hat sich dieser Rechtsauffassung nicht angeschlossen. Nach ihrer Auffassung ist die betreffende Person – soweit es sich um einen Ein-Personen-Betrieb handelt – für die Dauer der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nicht als Selbständiger anzusehen, so dass gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Handelt es sich nicht um einen Ein-Personen-Betrieb und wird der Betrieb in Polen auch in der Zeit aufrechterhalten, in der der Selbständige als Saisonarbeitnehmer in Deutschland arbeitet, gelten aus polnischer Sicht ebenfalls die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Sie beruft sich hierbei auf Artikel 14c Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71.
- 7 Die zuständigen Behörden werden sich bemühen, hier eine Klärung in der EG-Verwaltungskommission herbeizuführen. Bis dahin ist in Abstimmung mit der polnischen Sozialversicherungsanstalt, dem polnischen Ministerium für Sozialpolitik und dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung in der Praxis wie folgt zu verfahren: Wird entsprechend der polnischen Rechtsauffassung ein Vordruck E 101 nicht vorgelegt, ist von einem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz in Deutschland auszugehen. Der Krankenversicherungsschutz ist durch den Abschluss eines privaten Krankenversicherungsvertrages sicherzustellen.

Saisonarbeit von Hausfrauen, Rentnern und Studenten

- 8 Übt eine Person, die in Polen nicht erwerbstätig ist (z. B. Hausfrau, Rentner, Student), eine Saisonarbeit in Deutschland aus, gelten gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 3:

Maria Lato lebt in Polen und ist dort Hausfrau. Vom 01.08. bis 20.09.2005 wird sie eine befristete Beschäftigung in einer Gaststätte in Deutschland ausüben. Im Kalenderjahr 2005 war Frau Lato weder in Polen noch in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz beschäftigt.

Lösung:

Für die von Frau Lato in der Zeit vom 01.08. bis 20.09.2005 in Deutschland ausgeübte Beschäftigung gelten die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Die Beschäftigung ist auf weniger als 2 Monate begrenzt. Da davon auszugehen ist, dass sie auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird, liegt eine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV vor. Folglich besteht ausschließlich Versicherungspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland.
Soweit kein Krankenversicherungsschutz in Polen besteht, ist der Abschluss einer privaten Krankenversicherung erforderlich.

Saisonarbeit von Arbeitslosen

Die Ausübung einer Saisonarbeit in Deutschland schließt den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach polnischem Recht aus. Für eine Person, die zuvor Arbeitslosengeld in Polen bezogen hat, endet mit Aufnahme der Saisonarbeit in Deutschland die dortige Versicherung und es gelten von diesem Zeitpunkt an gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beispiel 4:

Tomasz Krajic wohnt in Danzig und bezieht Arbeitslosengeld. In der Zeit vom 01.07.2005 bis 15.08.2005 wird er eine Saisonarbeit als Erntehelfer in Schwäbisch Hall ausüben.

Lösung:

Vom 01.07.2005 bis 15.08.2005 gelten für Herrn Krajic gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe a) VO (EWG) Nr. 1408/71 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt, liegt keine geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 SGB IV vor, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.



Saisonarbeiter aus Polen, für die die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten

Für in Deutschland beschäftigte Saisonarbeiter, die den polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind nach Auskunft der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zu folgenden Versicherungszweigen Beiträge zu entrichten:

Versicherungszweig	Beitragsatz*	Arbeitgeberanteil*	Arbeitnehmeranteil*
Altersrentenversicherung	19,52%	9,76%	9,76%
Rentenversicherung	13,00%	6,50%	6,50%
Krankenversicherung (Geldleistungen)	2,45%	-	2,45%
Unfallversicherung	1,93%	1,93%	-
Gesundheitsversicherung (Sachleistungen)	8,50%	-	8,50%
Arbeitsfond (Leistungen bei Arbeitslosigkeit)	2,45%	2,45%	-
	47,85%	20,64%	27,21%

* Stand: Februar 2005

Wie auch in Deutschland ist grundsätzlich der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer zur Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge dorthin abzuführen. Hierfür benötigt er eine polnische Umsatzsteueridentifizierungsnummer (Numer Identyfikacji Podatkowej – NIP), die von ihm bei folgendem Finanzamt zu beantragen ist:

Naczelnik II Urzędu Skarbowego
Warszawa-Śródmieście
ul. Lindleya 14
02-013 Warszawa
Polska

Die Meldungen zur Sozialversicherung und die Beitragsabrechnung sind stets an folgende Stelle zu richten:

I Oddział ZUS
ul. Senatorska 6/8
00-917 Warszawa
Polska

Weitere Details (z. B. zu den Meldevordrucken) sind aus der beiliegenden Information der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zu ersehen.

Grundsätzlich ist der Saisonarbeiter, für den beispielsweise für die Dauer seines bezahlten Urlaubs in Polen weiterhin die polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, verpflichtet, seinem deutschen Arbeitgeber eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften (Vordruck E 101) vorzulegen (Artikel 12a Nr. 2 Buchstabe a) EWG-VO Nr. 574/72). Diese Bescheinigung erhält er bei der zuständigen Dienststelle der ZUS.

Wird die Bescheinigung E 101 vom Arbeitnehmer nicht vorgelegt und liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass die polnischen Rechtsvorschriften für ihn gelten, weil er die Saisonarbeit während eines bezahlten Urlaubs ausübt, empfiehlt es sich, der ZUS (Anschrift siehe oben) die Personalien des Arbeitnehmers sowie dessen Anschrift und die Anschrift der Beschäftigungsstelle in Polen mitzuteilen, damit von dort rechtsverbindlich über die Ausstellung des Vordrucks E 101 entschieden werden kann.

Der Vordruck E 101 kann auch im Nachhinein ausgestellt werden. In diesem Fall besteht die Melde- und Beitragspflicht in Polen für den in Deutschland ansässigen Arbeitgeber auch für zurückliegende Zeiträume.



Information der polnischen Sozialversicherungsanstalt (ZUS) zur praktischen Abwicklung der Sozialversicherung in Polen (Auszug)

Die Meldung zur Sozialversicherung und die Zahlung und Abrechnung der Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung sind in Polen durch

- das Gesetz über das Sozialversicherungssystem vom 13. Oktober 1998 (GBl. Nr. 137, Pos. 887 in der jeweils gültigen Fassung) und
 - das Gesetz über die Leistungen der durch öffentliche Mittel finanzierten Gesundheitspflege (GBl. Nr. 210, Pos. 2135)
- geregelt.

Im Falle nach Art. 14.2.b)i) der Verordnung (EWG) 1408/71, d.h. im Falle von Personen, die zugleich in mehr als einem Arbeitsverhältnis stehen, besteht die Sozialversicherungs- und Krankenversicherungspflicht auf alle Arbeitsverträge. Demzufolge ist eine Person, die während ihrer Beschäftigung in Polen einen Erholungsurlaub in Anspruch nimmt (bzw. Lehrkräfte während der Ferien), und zugleich einer Saisonbeschäftigung in Deutschland nachgeht, versicherungspflichtig aus beiden Arbeitsverträgen.

Alle Beschäftigten sind sozialversicherungspflichtig, d.h. sie sind

- altersrentenversicherungspflichtig,
- invalidenrentenversicherungspflichtig,
- krankengeldversicherungspflichtig und
- unfallversicherungspflichtig.

Darüber hinaus sind sie auch in der Krankenversicherung pflichtversichert und haben auf Grund dessen Anspruch auf medizinische Leistungen. Für die Arbeitnehmer werden ferner Beiträge zum Arbeitsförderungsfonds (Leistungen wegen Arbeitslosigkeit) abgeführt.

Alle Beiträge werden an die ZUS durch die Beitragszahler, d.h. Arbeitgeber abgeführt. Die Beiträge zu den o.g. Versicherungen werden von Zahlern (Arbeitgebern) und Versicherten (Arbeitnehmern) nach folgenden Regeln bezahlt:

- Der Beitrag zur Altersrentenversicherung (19,52% der Bemessungsgrundlage) wird je zur Hälfte, d.h. je zu 9,76%, vom Zahler und Versicherten bezahlt.
- Der Beitrag zur Invalidenrentenversicherung (13% der Bemessungsgrundlage) wird ebenfalls je zur Hälfte, d.h. je zu 6,5%, vom Zahler und Versicherten finanziert.
- Der Beitrag zur Krankengeldversicherung beträgt 2,45% und wird allein vom Arbeitnehmer aufgebracht.
- Der Beitrag zur Unfallversicherung wird eigenständig durch den Zahler nach Berufsrisiko und Risikofolgen vereinbart und beläuft sich auf 0,97% bis 3,86% der Bemessungsgrundlage. Dieser Beitrag wird allein durch den Arbeitgeber bezahlt. Für ausländische Arbeitgeber beträgt der Beitragssatz 1,93%.
- Der Beitrag zur Krankenversicherung beträgt im Jahre 2005 8,5%.
- Der Beitrag zum Arbeitsförderungsfonds beträgt 2,45% und wird allein vom Zahler aufgebracht.

Als die Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge gelten Einkünfte im Sinne der Einkommenssteuervorschriften, die der Arbeitnehmer auf Grund seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber bezieht.



Deutsche
Verbindungsstelle
Krankenversicherung -
Ausland

Die Bemessungsgrundlage für Beiträge zur Altersrenten- und Invalidenrentenversicherung der Arbeitnehmer kann im jeweiligen Kalenderjahr eine Grenze vom prognostizierten dreißigfachen Durchschnitts-Monatsentgelt in der Volkswirtschaft im jeweiligen Kalenderjahr nicht überschreiten. 2004 lag dieser Betrag bei 68.700 PLN, 2005 sind es schon 72.690 PLN.

Als Bemessungsgrundlage für Beiträge zur Krankenversicherung gelten ebenfalls Einkünfte im Sinne der Einkommenssteuervorschriften, die jedoch um die von Versicherten (Arbeitnehmern) zu zahlenden Beiträge zur Altersrenten-, Invalidenrenten- und Krankengeldversicherung vermindert werden.

Für beitragszahlende ausländische Arbeitgeber aus den EU-Mitgliedsländern, die keinen Sitz und keine Vertretung in Polen haben, ist ausschließlich die benannte Stelle der Sozialversicherungsanstalt, und zwar die 1. ZUS-Zweigstelle, I Oddział ZUS, 00-917 Warszawa, ul. Senatorska 6/8, zuständig.

Meldepflicht

Ein ausländischer Arbeitgeber aus den EU-Mitgliedsländern, der keinen Sitz und keine Vertretung in Polen hat, muss sich als Beitragszahler für die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer eine Umsatzsteueridentifikationsnummer (NIP) erteilen lassen. Die USt-IdNr. ist beim Leiter des Zweiten Finanzamtes, Warszawa-Śródmieście, 02-013 Warszawa, ul. Lindleya 14, zu beantragen.

Dann hat sich der ausländische Arbeitgeber (eventuell über einen Bevollmächtigten) bei der 1. ZUS-Zweigstelle Warschau mit einer Kopie des Bescheides über die Erteilung einer USt-IdNr. und einem ausgefüllten Meldebogen nach Vordruck

- ZUS ZPA unter Angabe der USt-IdNr. und des Firmenkurznamens als Identifikationsdaten, wenn der ausländische Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Organisationseinheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit ist,
 - ZUS ZFA unter Angabe der USt-IdNr., des Zu- und Vornamens (ggf. des Firmenkurznamens) und der Reisepass-Nummer (max die ersten 9 Buchstaben und Ziffern ohne Leerstellen und Interpunktionszeichen z.B. „-“) als Identifikationsdaten, wenn der ausländische Arbeitgeber eine natürliche Person ist,
- zu melden.

Wird der ausländische Arbeitgeber beim zuständigen Finanzamt in Polen als Zahler der EU-Umsatzsteuer erfasst, hat er als Identifikationsdaten in die Versicherungs- und Zahlungspapiere die USt-IdNr. ohne das Länderkennzeichen PL einzutragen.

Nach der Abmeldung der Arbeitnehmer und der Abrechnung aller zu zahlenden Beiträge hat der Arbeitgeber den Abmeldebogen des Beitragszahlers ZUS ZWPA einzureichen.

Neben der Meldung des Zahlers hat der ausländische Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit dem Vordruck ZUS ZUA jeweils unter Angabe folgender Daten namentlich zu melden:

- Identifikationsdaten des Arbeitgebers (die zuvor genannten Daten aus dem Meldebogen des Zahlers),
- Identifikationsdaten des Versicherten (des Arbeitnehmers): USt-IdNr., persönliche Identifikationsnummer (PESEL), Name und Vorname (bei Personen ohne eine USt-IdNr. und ohne PESEL auch Personalausweis- bzw. Reisepass-Nr.) und Geburtsdatum,
- Versicherungscode entsprechend der Tätigkeit und dem Status des Versicherten.



Bei Änderung der auf der Meldung zur Versicherung angegebenen Identifikationsdaten des Versicherten hat der Beitragszahler den Vordruck ZUS ZIUA zu benutzen. Personen, deren Arbeitsverhältnisse vom Arbeitgeber beendet werden, sind aus den Versicherungen mit Vordruck ZUS ZWUA unter Angabe des dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Tages als Abmeldedatum abzumelden.

Der Meldevordruck ZUS ZUA und die Abmeldevordrucke ZUS ZWUA sind binnen 7 Tage nach der Entstehung bzw. dem Ende der Versicherungspflicht einzureichen.

Abrechnungs- und Zahlungspflicht

Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet, die zu zahlenden Beiträge zur Sozialversicherung, zur Krankenversicherung und zum Arbeitsförderungsfonds getrennt abzurechnen und diese für jeden Abrechnungsmonat (auf drei separate Zentralrechnungen der ZUS) zu überweisen.

Der ausländische Arbeitgeber hat als Beitragszahler für jeden Abrechnungsmonat folgende Abrechnungspapiere bis spätestens 15. des folgenden Kalendermonats einzureichen:

- Abrechnungserklärung ZUS DRA,
- namentlicher Monatsbericht ZUS RCA für jeden Versicherten.

Die Frist bis spätestens 15. des folgenden Kalendermonats gilt auch für die in dem Monat fälligen Beiträge. Bei Zahlungen der Beitragssummen aus dem Ausland sind alle Überweisungen direkt auf die Konten der Sozialversicherungsanstalt bei der Polnischen Nationalbank, Hauptabteilung Fremdwährung und Devisen (NBP GOWD Warszawa), per SWIFT unter Angabe aller für die Identifizierung der Zahlungen durch das IT-System der ZUS notwendigen Daten zu tätigen. Bei Zahlungen bis 12.500 EUR sind zusätzlich die Internationalen Bankkontonummer IBAN und der Bank Identifier Code BIC zu verwenden.

Die Zahlungen aus dem Ausland sind vom Beitragszahler auf die folgenden Bankkonten der Sozialversicherungsanstalt zu tätigen:

SWIFT: NBPL PL PW

IBAN: PL 83101010230000261395100000 (Beiträge zur Sozialversicherung),
PL 78101010230000261395200000 (Beiträge zur Krankenversicherung),
PL 73101010230000261395300000 (Beiträge zum Arbeitsförderungsfonds).

Bei der Beitragszahlung ist zu beachten, dass im Feld „Verwendung“ immer der Firmenkurzname und die USt-IdNr. des ausländischen Beitragszahlers einzutragen sind.

Die oben aufgeführten Abrechnungspapiere kann der ausländische Arbeitgeber entweder als Schriftstücke nach einem bestimmten Muster oder als Ausdruck unter Benutzung des von der ZUS zur Verfügung gestellten, aktuellen Softwareprogramms "PŁATNIK" übermitteln.

Er kann die Abrechnungspapiere auch unter Benutzung des aktuellen Softwareprogramms "PŁATNIK" elektronisch übermitteln. Für die elektronische Übermittlung von Abrechnungspapieren ist jedoch erforderlich, dass dem ausländischen Arbeitgeber von der ZUS ein entsprechendes Zertifikat erteilt wird.

Die obigen Regeln können für einen ausländischen Arbeitgeber schwer ausführbar sein, deshalb kann ein ausländischer Unternehmer, der zur Beitragszahlung verpflichtet ist, ein polnisches Rechnungsbüro mit der Ausführung dieser Regeln vertraglich beauftragen.



Übersicht über die zeitliche Entwicklung der Einstellungszusagen im Anwerbeverfahren nach Jahren

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Januar	12.426	14.099	9.228	10.045	6.805	14.350	17.146	21.187	19.478	27.964
Februar	31.907	39.739	33.228	33.856	22.698	39.500	56.536	65.536	68.648	68.566
März	58.663	71.224	59.452	61.315	57.830	67.384	99.818	120.179	113.955	127.568
April	81.093	99.965	88.963	87.335	80.451	106.704	143.694	164.333	163.801	175.307
Mai	99.985	125.160	122.563	126.579	114.120	146.041	184.863	206.201	203.150	220.781
Juni	120.219	146.095	147.566	151.349	144.303	169.936	210.186	234.531	237.301	245.135
Juli	141.361	163.473	167.910	172.987	169.056	193.264	236.171	257.903	262.608	268.645
August	164.524	181.120	193.323	189.858	189.928	209.816	258.918	279.857	288.629	295.956
September	171.578	194.782	200.931	199.548	205.835	220.677	268.525	286.605	296.337	307.223
Oktober	173.095	196.353	201.715	198.532	215.188	231.771	269.240	288.777	299.497	311.195
November	173.023	195.474	201.747	198.445	219.606	245.054	271.001	292.501	303.279	314.747
Dezember	176.590	197.924	205.866	201.579	223.358	255.515	277.938	298.102	309.469	324.034

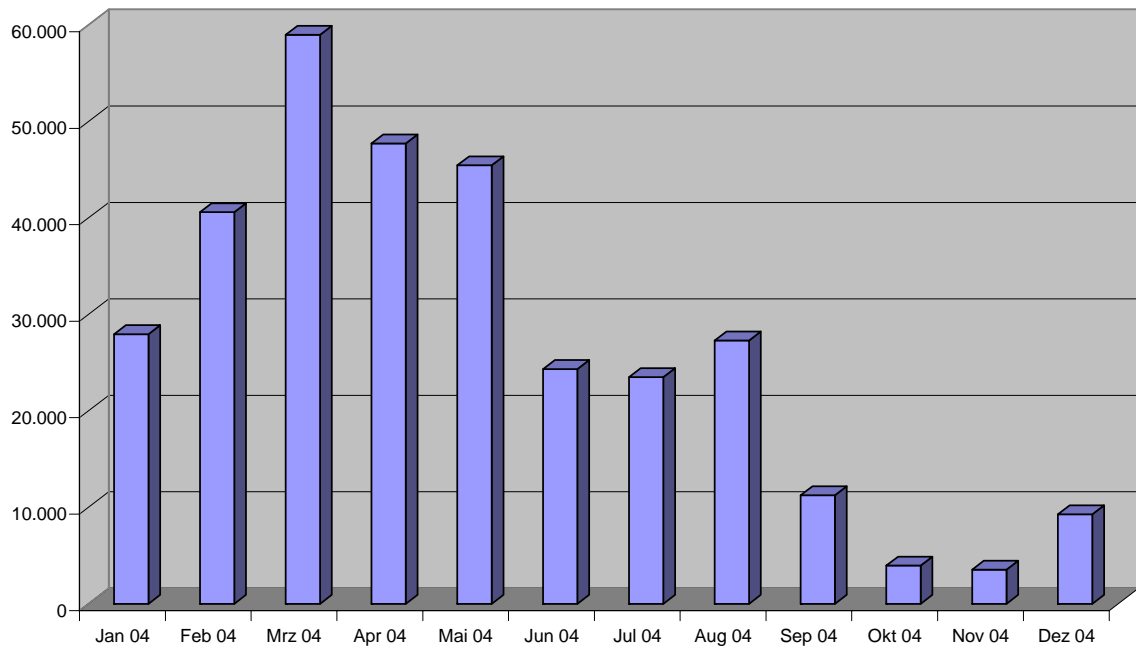
Von 1995 bis 1997 Saisonarbeitnehmer und Schausteller

Seit 1998 **nur** Saisonarbeitnehmer

Quelle: ZAV

Übersicht über die zeitliche Entwicklung im Jahr 2004 nach Monaten

Anwerbeverfahren ZAV / ausl. Saisonarbeiter / 2004



	Jan 04	Feb 04	Mrz 04	Apr 04	Mai 04	Jun 04	Jul 04	Aug 04	Sep 04	Okt 04	Nov 04	Dez 04
Reihe1	27.964	40.602	59.002	47.739	45.474	24.354	23.510	27.311	11.267	3.972	3.552	9.287

Quelle: ZAV

Verteilung nach Nationalitäten im Jahr 2004

	Anforderungen		Vermittlungen		Gesamt	
	alle Bereiche	davon HOGA	alle Bereiche	davon HOGA	alle Bereiche	davon HOGA
Bulgarien	1.119	1.119	130	130	1.249	1.249
Kroatien	4.450	1.209	128	21	4.578	1.230
Polen	278.709	9.179	1.252	199	279.961	9.378
Rumänien	24.260	3.893	548	65	24.808	3.958
Slowak. Rep.	8.512	2.836	190	125	8.702	2.961
Slowenien	184	27	6	3	190	30
Tschech. Rep.	1.853	950	28	20	1.881	970
Ungarn	2.622	872	43	33	2.665	905
Summe	321.709	20.085	2.325	596	324.034	20.681
Veränderung zum Vorjahreszeitraum					4,7%	-2,1%

Quelle: ZAV

Räumliche Verteilung auf Agenturen für Arbeit

Saison-AK Vergleichszahlen 2001 - 2004 (nur Landwirtschaft)

						Entwicklungen Agenturen	Bund	Trend AA
	Dienststelle	2001	2002	2003	2004	"01-04	"01-04	
1	Ludwigshafen	15325	15747	16301	17125	11,75%	18,03%	-6,29%
2	Darmstadt	10854	11031	10771	11210	3,28%	18,03%	-14,75%
3	Landshut	10060	10836	11123	10907	8,42%	18,03%	-9,62%
4	Freiburg	9382	9646	10313	10354	10,36%	18,03%	-7,67%
5	Landau Pfalz	8017	6201	9314	10034	25,16%	18,03%	7,12%
6	Vechta	5474	6800	7942	10029	83,21%	18,03%	65,18%
Zwischensumme 1-6					69659			
7	Bonn	6977	7546	8188	9179	31,56%	18,03%	13,53%
8	Mainz	8295	8672	8464	9109	9,81%	18,03%	-8,22%
9	Ravensburg	6926	7250	7392	8513	22,91%	18,03%	4,88%
10	Wesel	5630	6553	6815	7274	29,20%	18,03%	11,17%
11	Nienburg	6023	7182	6902	6872	14,10%	18,03%	-3,94%
12	Trier	5569	5809	5851	5943	6,72%	18,03%	-11,32%
13	Lüneburg	4763	5016	5327	5895	23,77%	18,03%	5,73%
14	Potsdam	4660	5140	5493	5800	24,46%	18,03%	6,43%
15	Heilbronn	5060	5275	5291	5571	10,10%	18,03%	-7,94%
16	Krefeld	4167	4620	5013	5442	30,60%	18,03%	12,56%
Zwischensumme 7-16					69598			
17	Ingolstadt	4523	4757	4637	4636	2,50%	18,03%	-15,54%
18	Stade	4483	4678	5154	4431	-1,16%	18,03%	-19,19%
21	Deggendorf	3783	4185	4347	4430	17,10%	18,03%	-0,93%
22	Offenburg	3135	3416	3821	4207	34,19%	18,03%	16,16%
Zwischensumme 17-22					17704			
23	Brühl	3032	3358	3633	3849	26,95%	18,03%	8,91%
24	Cottbus	3047	3629	3821	3834	25,83%	18,03%	7,79%
25	Mönchengladbach	3000	3480	3704	3834	27,80%	18,03%	9,77%
26	Mannheim	2681	2189	2966	3689	37,60%	18,03%	19,56%
27	Celle	3414	3520	3579	3645	6,77%	18,03%	-11,27%
28	Aachen	1761	2383	2569	3298	87,28%	18,03%	69,25%
29	Osnabrück	2191	2759	2805	3248	48,24%	18,03%	30,21%
30	Würzburg	2740	2892	3000	3096	12,99%	18,03%	-5,04%
31	Herford	4015	4339	3892	3088	-23,09%	18,03%	-41,12%
32	Bad Oldesloe	2564	2784	2737	3082	20,20%	18,03%	2,17%
33	Schwerin	2700	2973	3201	3040	12,59%	18,03%	-5,44%
Zwischensumme 23-33					37703			
34	Konstanz	2190	2304	2530	2728	24,57%	18,03%	6,53%
35	Nürnberg	2102	2406	2522	2713	29,07%	18,03%	11,03%
36	Karlsruhe	2605	2469	2516	2534	-2,73%	18,03%	-20,76%
37	Heide	1958	2267	2429	2510	28,19%	18,03%	10,16%
38	Rastatt	2120	2194	2141	2496	17,74%	18,03%	-0,30%
39	Elmshorn	2308	2271	2314	2450	6,15%	18,03%	-11,88%
40	Verden	2014	2263	2274	2364	17,38%	18,03%	-0,66%
41	Mayen	1586	1767	1912	2330	46,91%	18,03%	28,88%
42	Donauwörth	1663	1926	2105	2210	32,89%	18,03%	14,86%
43	München	2300	2420	2285	2210	-3,91%	18,03%	-21,95%
44	Augsburg	1904	2030	2059	2173	14,13%	18,03%	-3,91%
45	Schäbisch Hall	2157	2246	2203	2114	-1,99%	18,03%	-20,03%
46	Coesfeld	1708	1815	1822	2039	19,38%	18,03%	1,34%
47	Wiesbaden	1829	1897	2043	2025	10,72%	18,03%	-7,32%
48	Oschatz	1610	1745	2075	1944	20,75%	18,03%	2,71%
49	Bad Kreuznach	2175	1957	1919	1807	-16,92%	18,03%	-34,95%
Zwischensumme 34-49					36647			
Agenturen über 3000 EZ/AV (1-33)					194664		64% von 2004	
Alle aufgeführten Agenturen (1-49)					231311		76% von 2004	

Quelle: ZAV



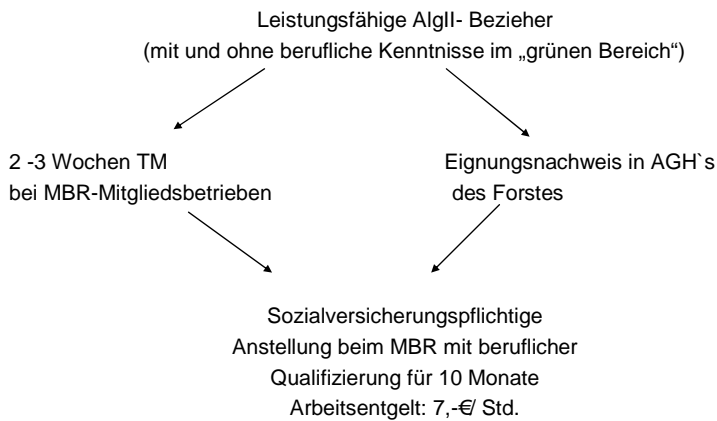
SGBII - Modell

ARGEn Germersheim,
Südliche Weinstraße,
Deutsche Weinstraße und
Landau i.d.Pfalz
17.10.2005

Gewinnung von Arbeitskräften für Landwirtschaft und Weinbau in der Pfalz



Modell - Idee





Qualifizierungs- und Anforderungsprofile

1. Weinbau

- **Außenwirtschaft:** Bodenbearbeitung, Reben schneiden, anbinden, Laubarbeiten, Maschineneinsatz
- **Kellerwirtschaft:** Keltern, Pressen und Filtern, Abfüllen, Versand
- **Vermarktung:** Auslieferung, Kundenbetreuung, Vermarktung

Voraussetzungen: Zuverlässigkeit, Führerschein, PKW bereit zu flexibler Arbeitszeit (bspw. Auslieferung von Wein)

Seite 2



Qualifizierungs- und Anforderungsprofile

2. Garten- und Landschaftsbau

- Pflege von Grünanlagen und Hausgärten
- Landschaftspflege mit Maschinen und Geräten
- Umgang mit Kunden

Voraussetzungen: Zuverlässigkeit, Führerschein, sicheres Auftreten

Seite 3



Qualifizierungs- und Anforderungsprofile

Individuell abgestimmte Qualifizierungsmodule werden durchlaufen:

- Kurse bei der DEULA
- Kurse bei der SLFA in Neustadt
- Individuelle Ausbildungseinheiten in Ausbildungsbetrieben (bspw. Baum- und Rebschnitt)
- Bildungsträger der Region (z.B. sprachlicher Qualifizierungsanteil)

Seite 5



Finanzieller Aufwand

Arbeitnehmer erhält einen (Brutto-)Lohn von 7,-€/Std.

Kosten: 7 € x 173,33 Std/Monat	=	1.213,31 €
+ 50% LNKST		606,65 €
+ Qualif. U. Betreuung		<u>120,14 €</u>

Gesamtkosten	:	1.940,00 €
--------------	---	------------

Erzielbares Entgelt d. Verleih:		1.040,00 €
(6 € x 173,33 Std/Monat	=	1.039,98 €)

Differenz wird über die ARGE abgedeckt:		900,00 €
--	--	----------

Seite 6



Berechnung des Arbeitnehmer-Nettoentgeltes

Bsp. 1: LSTKL I, keine Kinder

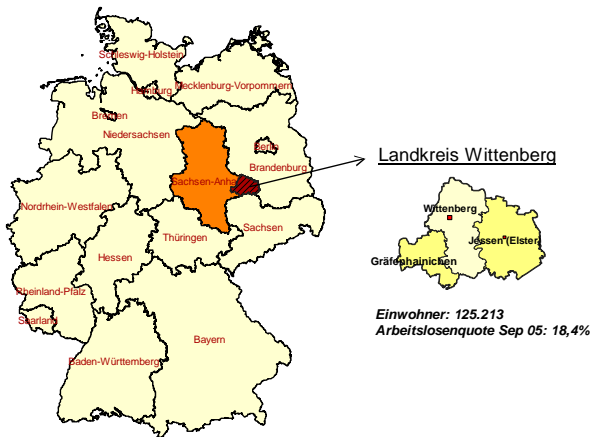
Brutto:	1.213,31 €
- Sozialversicherung	254,19 €
- Steuern	56,40 €
Netto:	902,72 €

Bsp. 2: LSTKL III, verheiratet

Brutto	1.213,31 €
- Sozialversicherung	254,19 €
- Steuern	00,00 €
Netto :	959,12 €



Erfahrungen der Agentur für Arbeit Wittenberg bei der Beschäftigung Deutscher in der Saison





Leitgedanke

- ▶ Wir wollen mehr Arbeitslose Leistungsempfänger bei den Saisonbetrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigen



Beschäftigungsagentur Saison

Projektübersicht

Projektziele	Vorteile / Nachteile
Projektbeschreibung	Ergebnisse
Leistungen des Projektes	arbeitsmarktliche Effekte
Vorbereitung der AN	Fiskalische Betrachtung
Erfahrungen	Leistungen des AA



Projektbeschreibung

- ▶ Wer: beauftragter Dritter
- ▶ Was: Vermittlung Saisonbeschäftigung und notwendige Betreuungsleistungen
- ▶ Wie finanziert: § 37a
- ▶ Dauer: Jahresprojekt mit Verlängerung nach Wirkungsanalyse
- ▶ Schnittstelle zum AA: benannter AB/AV



Leistungen des Projektes

- ▶ Bedarfsanalyse mit den Betrieben lange vor Saisonbeginn
- ▶ Vorbereitung, Zusammenstellung des AN-Pools (Betriebsbezogen) und Abstimmung vor Saisonbeginn mit den Betrieben
- ▶ Unterstützung der Saisonbetriebe bei der AK-Suche durch passgenaue Arbeitsvermittlung incl. Schnellstmöglicher Reaktionszeit
- ▶ Vorbereitung der AN auf die Saisontätigkeit
- ▶ Sicherung der Mobilität der AN entsprechend den Anforderungen Einrichtung Fahrdienst zur Sicherung der notwendigen Flexibilität
- ▶ Unterstützung bei Antragstellung von Förderanträgen
- ▶ Betreuung der Betriebe und AN während der Saisontätigkeit
- ▶ Unterstützung bei verwaltungstechnischer Abwicklung mit AA



Vorbereitung der AN

- ▶ Thematisierung in allen Gesprächen beim AV zur Klärung grundsätzlicher Bereitschaft
- ▶ Abschluss Vereinbarung, sich mit beauftragtem Dritten in Verbindung zu setzen
- ▶ individuelle Beratung und Eignungsprüfung für die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten, Verdienste, Arbeitsbedingungen durch Dritten
- ▶ Einrichtung von TM zur Vorbereitung auf Saison (bei Bedarf) als max. 1 Wochenmaßnahmen mit Ende zum Saisonstart (Effekte: körperliche Fitness, Motivation, Arbeitsgruppen sind zusammengestellt, Test beim Unternehmen auf Eignung, Bedingungen beim und Vorstellungen des Unternehmers sind bekannt
- ▶ Klärung fahrtechnischer Probleme, Abrufbereitschaft des AN,



Vorteile

- ▶ Arbeitsmarktlicher Effekt
- ▶ Einsparung von Lohnersatzleistungen
- ▶ Vermittlung in diesem Bereich mit der vorhanden Struktur sonst nicht leistbar
- ▶ AA wird als Dienstleister gesehen, Imagewerbewirksam

Nachteile

- ▶ Erhöhter Gesprächsaufwand (Abklärung Zustimmung Alo)
- ▶ mehr An- und Abmeldungen in den Sommermonaten
- ▶ deutlich höherer sachbearbeitender Aufwand



Ergebnisse

- ▶ Vermittlungen vor Projektbeginn 1998 : 60 AV
- ▶ von 1999 - 2004 Steigerung auf 730
- ▶ spürbare Reduzierung der ALO (Alo-quote im Sommer in Jessen unter 16 %)
- ▶ Erhöhung der Integrationsfähigkeit von LZA, Steigerung der „echten“ Arbeitsuche durch Erfolg bei befristeter Beschäftigung
- ▶ steigende Akzeptanz bei AG deutsche AN als Saisonkräfte SV - pflichtig zu beschäftigen (auch bei neuen risikoreichen Gemüsesorten)
- ▶ Zahl der beteiligten Saisonbetriebe gestiegen, beginnendes überregionales Interesse
- ▶ Einsparung an Lohnersatzleistungen in nicht unbeachtlicher Höhe



Fiskalische Betrachtung

Kosten der Saisonvermittlung	Ersparnis (nicht gezahlte Lohnersatzleistungen)
Bei 729 Vermittlungen von Leistungsbeziehern mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 10 Wochen oder 2,5 Monaten	729 AN durchschnittlich 10 Wochen sv-pflichtig beschäftigt
Projektkosten (4 AN beschäftigt incl. aller sonstigen Kosten auch Fahrdienst) 233.094,- €	ALG für 4 beschäftigte AN ca. 60.000 € Alhi für Saison-AN (729*190,-€*10) Als durchschnittlicher wöchentlicher Satz für nicht gezahlte Lohnersatzleistungen für unsere Region incl. SV-Abgaben wurden 190,- € zu Grunde gelegt. 1.385.100,- €
ANHI 211.080,- €	
Zusammen 444.174,- €	1.445.100,-€
Die Ersparnis errechnet sich damit auf 1.000.000,- €	nicht zahlenmäßig auszudrücken, dennoch wirtschaftlich sehr bedeutsam, ist die Tatsache, dass alle über das Projekt begonnenen Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig waren, d.h. die Einnahmen in diesem Bereich würden die Wirtschaftlichkeit noch weiter unterstreichen



Leistungen des AA für AN

- ▶ Arbeitnehmerhilfe
- ▶ Flexibilitätsprämie
- ▶ Kraftstoffausgleichspauschale