



# Merkblatt

## für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung kroatischer Saisonarbeitnehmer

Stand: 01.07.2012

**Saisonarbeitskräfte aus Bulgarien und Rumänien sind seit dem 1. Januar 2012 von der Arbeitserlaubnispflicht befreit.**

Bulgarische und rumänische Staatsangehörige benötigen für eine Saisonbeschäftigung nach § 18 Beschäftigungsverordnung keine Arbeitserlaubnis-EU. Damit entfällt auch das Zulassungsverfahren über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und die Vermittlungsgebühr. Weiterhin bestehen bleibt die Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr und, bezogen auf den Betrieb, die Begrenzung des Zeitraumes für die Beschäftigung von Saisonkräften auf acht Monate im Kalenderjahr, mit den vorstehenden Ausnahmen.

**Die ZAV bietet Ihnen für diese Personengruppe jedoch auch weiterhin eine Vermittlungsdienstleistung über das Incoming-Team (Tel.: 0228/713-1570, E-Mail: [Incoming@arbeitsagentur.de](mailto:Incoming@arbeitsagentur.de)) an.**

Was wird bei einer Kontrolle durch die Behörden der Zollverwaltung von Ihnen als Arbeitgeber der bulgarischen/rumänischen Saisonarbeitskräfte erwartet? Hinweise hierzu enthält die Anlage 4 des Merkblattes.

**Arbeitnehmer aus Kroatien** können für eine befristete Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft, in der Obst- und Gemüseverarbeitung, in Sägewerken sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe zugelassen werden. Die Höchstdauer der Beschäftigung ist auf **sechs Monate** im Kalenderjahr beschränkt. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr beschränkt. Hiervon sind Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus jedoch ausgenommen. Voraussetzung für die Zulassung ist eine mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes geschlossene Vermittlungsabsprache. Rechtliche Grundlage ist § 18 Beschäftigungsverordnung.

Für die Aufnahme dieser Beschäftigung benötigen kroatische Staatsangehörige einen **Aufenthaltstitel**, der die Beschäftigung erlaubt. Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben die wesentlichen Zulassungsvoraussetzungen, das Verfahren und informieren, welche Unterlagen für eine Entscheidung erforderlich sind.

Weiterführende Informationen und Auskünfte erteilt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), eine besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, die zentral mit der Durchführung des Zulassungsverfahrens beauftragt wurde. Das zuständige Arbeitsmarktzulassungs-Team 322 der ZAV (AMZ-Team 322) erreichen Sie unter nachfolgenden Kontaktdaten:

Kontakt

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Arbeitsmarktzulassung – Team 322

Tel.: 0228 713-1329

Fax.: 0228 713-270 2279

E-Mail: [zav-bonn.saisonarbeitnehmer@arbeitsagentur.de](mailto:zav-bonn.saisonarbeitnehmer@arbeitsagentur.de)

Internet: [www.zav.de](http://www.zav.de) > Arbeitsmarktzulassung > Informationen für Arbeitgeber > Saisonarbeitnehmer/  
Schaustellergehilfen

---

## GRUNDSÄTZE

- **Vermittlungsabsprache**

Eine Vermittlungsabsprache besteht nur mit der Partnerverwaltung in Kroatien. Sie regelt das mit dem Vertragsstaat abgestimmte besondere Zulassungsverfahren. Dieses Verfahren ist für alle Beteiligten verpflichtend.

Kroatische Saisonarbeiter müssen ihren Wohnsitz in Kroatien haben.

Saisonarbeiter aus anderen Staaten können nicht zugelassen werden, auch dann nicht, wenn sie ihren Wohnsitz in Kroatien haben.

- **Wirtschaftsbereiche**

Die den o. a. Wirtschaftsbereichen zugeordneten Wirtschaftsklassen entnehmen Sie bitte der **Anlage 2** zu diesem Merkblatt.

- **Arbeitsmarktprüfung - Kontingent**

Die Zulassung von Saisonarbeitern steht grundsätzlich unter dem Arbeitsmarktvorbehalt. Die Arbeitsmarktprüfung umfasst die Prüfung, ob für die konkrete Beschäftigung bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung) und die Lohn- und Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer Arbeitnehmer entsprechen.

Auf die Vorrangprüfung wird jedoch verzichtet, um den Saisonbetrieben die notwendige Sicherheit für die Personalplanungen geben zu können. Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Kontingents können im Jahr 2012 bundesweit bis zu 8.000 Saisonarbeiter ohne individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitnehmer zugelassen werden. Die Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen bleibt bestehen.

- **Vermittlungsgebühr**

Die Vermittlung von Saisonarbeitern auf der Grundlage von Verfahrensabsprachen mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer ist gebührenpflichtig. Für die Aufwendungen, die der Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen entstehen, wird vom **Arbeitgeber** eine Gebühr erhoben (§ 44 Sozialgesetzbuch Drittes Buch). Die Höhe der Gebühr wurde durch den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit in einer Anordnung, festgelegt. Sie beträgt **60 €** für jeden angeforderten Arbeitnehmer. Sie darf nicht vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden.

Bitte beachten Sie, dass die Gebühr mit der Einleitung des Vermittlungsverfahrens fällig wird und daher Ihre Anforderung erst bearbeitet werden kann, wenn der Gebührenvorgang abgeschlossen wurde.

**Empfehlung:** Zur Beschleunigung des Verfahrens können Sie einen Verrechnungsscheck über 60 € pro Arbeitnehmer zusammen mit der Einstellungszusage/Arbeitsvertrag (EZ/AV) einreichen.

- **Arbeitsvermittlung durch Dritte ausgeschlossen**

Die Vermittlung von kroatischen Saisonarbeitern darf 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. (Grundlage ist § 42 der Beschäftigungsverordnung).

## VORAUSSETZUNGEN

Für die Einleitung der Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer verwenden Sie bitte den Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“ (EZ/AV). Diesen können Sie beim zuständigen Arbeitsmarktzulassungs-Team 322 (AMZ-Team) der ZAV anfordern. Füllen Sie die EZ/AV bitte sorgfältig aus. Hinweise zum Ausfüllen finden Sie auch in der Anlage 1 zu diesem Merkblatt.

Der Vordruck EZ/AV ist für das Vermittlungsverfahren verbindlich. Hierbei handelt es sich um einen maschinenlesbaren Vordruck, der daher im Internet nicht abgerufen werden kann.

---

Wundern Sie nicht, wenn Sie auf dem Vordruck noch Hinweise zur Beschäftigung freizügigkeitsberechtigter Arbeitnehmer finden. Aus Gründen der Kostenersparnis wurde auf den Druck neuer angepasster Vordrucke vorerst verzichtet.

Wenn Sie einen **b e s t i m m t e n** Arbeitnehmer kennen und anfordern möchten (namentliche Anforderung), dann tragen Sie bitte 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).

- **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 mindestens 6 Stunden arbeitstäglich betragen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

- **Versicherungsschutz**

Saisonarbeiter unterliegen 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 der kroatischen Arbeitsverwaltung. Dieser ist auch im Internet unter [www.zav.de](http://www.zav.de) > Arbeitsmarktzulassung > Informationen für Arbeitgeber > Saisonbeschäftigung > ... < abrufbar.

Bitte haben Sie Verständnis, dass keine weiteren Hinweise zu einer sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen gegeben werden können. Bitte informieren Sie sich rechtzeitig über die sozialversicherungsrechtliche Situation Ihres neuen Mitarbeiters und die geltenden Rechtsvorschriften über die Sozialver-

---

sicherungspflicht bei Ihrem zuständigen Versicherungsträger oder bei einer der nachfolgenden Stellen:

- **Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland DVKA**, Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn, Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de).
- **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)**, hier die Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung – Ausland, Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin, Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Bitte erkundigen Sie sich auch, ob Sie für Ihren neuen Mitarbeiter eine Krankenversicherung abschließen müssen, damit Sie im Krankheitsfall nicht das volle finanzielle Risiko tragen müssen.

- **Sprachkenntnisse**

Deutsche Sprachkenntnisse können bei den kroatischen Saisonarbeitnehmern im Regelfall nicht vorausgesetzt werden. Soweit Sie jedoch deutsche Sprachkenntnisse verlangen, wird die ZAV dies bei der Erhebung des Stellenprofils berücksichtigen. Bitte bedenken Sie, dass sich die Suche nach entsprechenden Bewerbern dadurch verzögern kann.

Bei Ihnen namentlich bekannten Arbeitnehmern, wird vorausgesetzt, 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 [Sozialversicherungsbeitragverordnung](#) nicht überschreiten.

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://www.gesetze-im-internet.de/arbst\\_ttv\\_2004/BJNR217910004.html](http://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html);  
die ASR A4.4 unter [http://www.baua.de/cln\\_137/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR-A4-4.html](http://www.baua.de/cln_137/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR-A4-4.html).

Das gilt auch für die Aufstellung von Containern. Eine Unterbringung in Zelten/Reisemobilen ist grundsätzlich nicht gestattet.

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 Zustimmungen zum Aufenthaltstitel grundsätzlich zu widerrufen.

Bitte bedenken Sie, dass die kroatische Partnerverwaltung Arbeitgeber vom weiteren Vermittlungsverfahren ausschließt, wenn eine ordnungsgemäße Unterbringung nicht sichergestellt werden kann.

## **VERFAHREN**

Kroatische Staatsangehörige benötigen für die Einreise und den Aufenthalt einen Aufenthaltstitel,

---

der die Ausübung der Beschäftigung im Bundesgebiet ausdrücklich erlaubt (Visum/ Aufenthaltserlaubnis). Der Aufenthaltstitel muss vor der Einreise bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung (Botschaft/Konsulat) in Form eines Visums beantragt werden. Voraussetzung für die Erteilung des Visums ist die vorherige Zustimmung der ZAV. Diese Zustimmung der ZAV wird auf dem Vordruck „Einstellungszusage/Arbeitsvertrag“ erteilt.

Bitte beachten Sie, dass die Beschäftigung erst nach der Erteilung des Aufenthaltstitels (Visum/Aufenthaltserlaubnis), aufgenommen werden darf.

Sie unterstützen eine rechtzeitige Einreise der Arbeitnehmer, wenn die EZ/AV spätestens 12 Wochen vor dem geplanten Beschäftigungsbeginn in der ZAV eingeht.

Nachfolgende Unterlagen werden zur Einleitung des Verfahrens benötigt:

a) bei namentlichen Anforderungen

- vollständig ausgefüllten Vordruck Einstellungszusage / Arbeitsvertrag (EZ/AV)
- Kopie der Personalseite des Passes oder Personalausweises des Arbeitnehmers
- Verrechnungsscheck (sofern die Möglichkeit des beschleunigten Gebühreneinzugs genutzt werden soll)

b) bei anonymen Anforderungen

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

Bei einer anonymen Anforderung leitet das AMZ-Team 322 die EZ/AV an das Incoming- Team der ZAV weiter. Das Incoming-Team wird sich zur Aufnahme des Stellenangebotes mit Ihnen in Verbindung setzen und weitere Verfahrensschritte abstimmen. Fragen zum Vermittlungsprozess beantwortet das Incoming-Team der ZAV, das Sie unter der Telefonnummer 0228/713-1570 bzw. per e-Mail an [incoming@arbeitsagentur.de](mailto:incoming@arbeitsagentur.de) erreichen.

Bitte berücksichtigen Sie, dass sich das Incoming Team der ZAV bei der Vermittlung nur auf die Angaben des Bewerbers in seinem Bewerbungsbogen stützen kann. Das Risiko der fachlichen und gesundheitlichen Eignung geht dann zu Ihren Lasten.

Sowohl im namentlichen als auch im erfolgreich verlaufenen anonymen Verfahren leitet die ZAV die EZ/AV an die kroatische Partnerverwaltung weiter. Die Partnerverwaltung informiert den Arbeitnehmer und händigt ihm den Vordruck EZ/AV aus.

Mit der EZ/AV, die die Zustimmung der ZAV zur Aufnahme der Saisonbeschäftigung enthält, kann der Arbeitnehmer bei der deutschen Auslandsvertretung das Einreisevisum zur Beschäftigungsaufnahme beantragen.

- **Rücktritt vom Vertrag**

Sie können die EZ/AV Stellenangebot bis zu 3 Wochen vor Beschäftigungsbeginn zurückziehen, wenn dies aus besonderen Gründen erforderlich ist. Auch wenn die Einstellungszusage bereits an die kroatische Partnerverwaltung weitergeleitet wurde, gibt die ZAV Ihre Stornierung weiter, kann allerdings nicht sicherstellen, dass diese auch von der kroatischen 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**

Wenn die angeforderten Saisonkräfte die Beschäftigung nicht fristgerecht aufnehmen oder kurzfristig wieder beenden und Ihnen ist keine namentliche Anforderung möglich, bietet Ihnen die ZAV die kurzfristige Vermittlung eines anderen Arbeitnehmers an (anonyme Anforderung). Wenn Sie das Angebot nutzen möchten, setzen Sie sich bitte mit dem Incoming-Team ZAV unter der Rufnummer 0228/713-1570 bzw. per E-Mail an [incoming@arbeitsagentur.de](mailto:incoming@arbeitsagentur.de) in Verbindung.

- **Nach der Einreise**

Das Visum berechtigt nach der Einreise unmittelbar zu der im Visum vorgesehenen Beschäftigung. Vor Ablauf des Visums muss bei einem längeren Aufenthalt eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung (§ 18 Aufenthaltsgesetz) beantragt werden.

Zuständig für die Erteilung des Aufenthaltstitels sind die örtlichen Ausländerbehörden, die zugleich Ansprechpartner in Fragen zum Aufenthalt und zur Beschäftigungsaufnahme sind.

Nach der Einreise der Saisonarbeitnehmer klären Sie bitte die aufenthalts-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen. Bitte setzen Sie sich mit den zuständigen Behörden (Ausländerbehörde, Finanzamt, Krankenversicherungsträger) in Verbindung.

- **Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

Kroatische 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 zweisprachiges [Muster der Erklärung](#) für kroatische Arbeitnehmer kann als Druck- oder Kopiervorlage im Internet unter dem nachfolgenden Pfad abgerufen werden; [www.zav.de](http://www.zav.de) > Arbeitsmarktzulassung

- **Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel**

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

Wird festgestellt, dass diese Bedingungen nicht eingehalten werden, kann die ZAV die Zustimmung zum Aufenthaltstitel widerrufen. Darüber hinaus können falsche Angaben als Ordnungswidrigkeit verfolgt und mit einer Geldbuße geahndet werden.

In der Vermittlungsabsprache hat sich die kroatische Partnerverwaltung vorbehalten, Arbeitgeber, die gegen Arbeits- und Lohnbedingungen, Sozialversicherungs- und Unterkunftsprinzipien verstoßen, vom Vermittlungsverfahren auszuschließen.

- **Anfragen nach dem Sachstand**

Fragen zum Zulassungsverfahren für eine Saisonbeschäftigung und zum Sachstand des Anforderverfahrens beantwortet Ihnen die ZAV unter der Telefonnummer: 0228/ 713 1329.

## **Ausfüllhinweise zum Vordruck "Einstellungszusage/Arbeitsvertrag"**

### BITTE UNBEDINGT BEACHTEN

- Keine Firmenstempel zum Ausfüllen des Arbeitgeberadressenfeldes verwenden.
- Möglichst maschinell 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.

Für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern im Sinne des § 18 BeschV sind folgende Wirtschaftsklassen zugelassen:

## **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

**Kantinen und Caterer**

**Keine Nachtclubs, Bars und Vergnügungslokale!**

Muster einer [Druckvorlage – deutsch-kroatisch](#)



**Bundesagentur für Arbeit**  
Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)

Druckvorlage - kroatisch  
Predložak za ispis

Beschäftigungsnachweis durch den Arbeitgeber  
Dokaz o zapošljenju od strane poslodavca

**Arbeitgeber:**  
(Poslodavac):

Name (Prezime)

Vorname (Ime)

Straße (Ulica)

PLZ (Poštanski broj)

Ort (Mjesto)

**Arbeitnehmer:**  
(Posloprimac):

Familienname (Prezime)

Vorname (Ime)

Geb.Datum (Datum rođenja)

Straße (Ulica)

PLZ (Poštanski broj)

Ort (Mjesto)

Der o.g. Arbeitnehmer war in der Zeit  
(Gore navedeni posloprimac je u periodu)

vom  
od

bis  
do

in meinem Betrieb beschäftigt.  
(bio zaposlen u mome poduzeću)

.....  
Datum, Unterschrift des Arbeitgebers  
(Datum i potpis poslodavca)

Firmenstempel (soweit vorhanden)  
Pečat firme (ukoliko ga ima)

Seit dem 1. Januar 2012 sind bulgarische und rumänische Staatsangehörige für eine Saisonbeschäftigung nach § 18 Beschäftigungsverordnung (BeschV) von der Arbeitsgenehmigungspflicht befreit.

Keiner Arbeitserlaubnis-EU bedürfen danach bulgarische und rumänische Saisonarbeitnehmer, die die an die Saisonbeschäftigungen gestellten Anforderungen nach § 18 BeschV erfüllen.

Infolgedessen entfällt für diesen Personenkreis das Zulassungsverfahren bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV).

Die Feststellung, ob ein bulgarischer oder rumänischer Arbeitnehmer die Voraussetzungen des § 18 BeschV erfüllt, liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat bei Prüfungen durch die Behörden der Zollverwaltung den Nachweis zu führen, dass die Voraussetzungen der arbeitserlaubnisfreien Beschäftigung erfüllt sind. Dies gilt auch für den Nachweis, dass die Fristen für die Beschäftigung ausländischer Saisonkräfte nach § 18 BeschV eingehalten sind.

Bei der Feststellung der Voraussetzungen einer arbeitserlaubnisfreien Beschäftigung hat der Arbeitgeber die verkehrsübliche Sorgfalt anzuwenden.

Zu den Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers gehört es, sich bei Abschluss des Vertrages von seinem Saisonarbeitnehmer versichern zu lassen, dass dieser die Voraussetzungen für die arbeitserlaubnisfreie Saisonbeschäftigung erfüllt. Zudem hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und Unterlagen vorzulegen (§ 28 o Viertes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IV). Dazu gehört auch, dass die Arbeitgeber nach der Bescheinigung A 1 (Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften) fragen, um zu klären, ob die Saisonkräfte dem deutschen Sozialversicherungsrecht oder dem Sozialversicherungsrecht von Bulgarien oder Rumänien unterliegen. Nähere Informationen zu der Bescheinigung A 1 sind im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) > Arbeiten im Ausland > Bescheinigung A1 veröffentlicht.

Weitergehende Sorgfaltspflichten kommen dann in Betracht, wenn dem Arbeitgeber objektive Anhaltspunkte bekannt werden, die Zweifel an der Erfüllung der Voraussetzungen für die Arbeitserlaubnisfreiheit entstehen lassen. Ein Indiz für Vorbeschäftigungszeiten der Saisonkraft kann beispielsweise sein, dass die Bescheinigung A 1 deutlich vor dem Beschäftigungsbeginn ausgestellt worden ist. Außerdem können sich Hinweise auf Vorbeschäftigungszeiten daraus ergeben, dass sich der Arbeitnehmer schon längere Zeit in Deutschland aufhält.

Diese Zweifel verpflichten den Arbeitgeber, etwaigen Hinweisen nachzugehen und seinen Arbeitnehmer aufzufordern, den bestehenden Verdacht auszuräumen und die Voraussetzungen für eine erlaubnisfreie Saisonbeschäftigung nachzuweisen. Für diesen Nachweis kommen Erklärungen des Arbeitnehmers selbst sowie des heimatlichen oder des deutschen Sozialversicherungsträgers in Betracht.