

Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit

(Hinweise des Gesamtverbandes der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände)

- Stand: 1. Juli 2011 -

Ab dem 1. Januar 2011 benötigen alle Bürger der EU-Staaten, die zum 1. Mai 2004 der EU beigetreten sind, keine Arbeitserlaubnis-EU mehr. Dies sind Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen. Die Arbeitserlaubnisfreiheit ist bis zum 1. Mai 2011 zunächst auf die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Hotel- und Gaststätten und Schausteller begrenzt. Ab dem 1. Mai 2011 ist dann der Arbeitsmarkt offen für alle Branchen.

Für Bürger aus Bulgarien und Rumänien wird die Arbeitnehmerfreizügigkeit erst zum 1. Januar 2012 oder 1. Januar 2014 gelten. Die Terminfestlegung ist eine politische Entscheidung.

Für Bulgarien und Rumänien aber auch Kroatien als Drittstaat (Nicht-EU-Staat) gelten die bestehenden bilateralen Verfahren zwischen den Arbeitsverwaltungen im Hinblick auf Saisonarbeitskräfte weiter. Es tritt somit vorerst keine Änderung für diese Staaten ein. Die Eckpunkterege lung aus den vergangenen Jahren wird ab dem Jahr 2011 durch eine Kontingentregelung abgelöst. Dieses beträgt 150.000 tatsächlich vermittelte Saisonarbeitskräfte. Es gilt für das gesamte Bundesgebiet. Ein betriebsindividuelles Kontingent gibt es dann nicht mehr. Von Seiten des zuständigen Bundesarbeitsministeriums ist vorgesehen, die Entwicklung der Zulassungen im nächsten Jahr kontinuierlich zu beobachten, um bei einem höheren Bedarf rechtzeitig nachsteuern zu können. Das heißt, bei entsprechender Nachfrage kann das Kontingent erhöht werden.

Die weiteren Hinweise beziehen sich daher nicht auf Bulgarien und Rumänien sowie Kroatien, sondern nur auf die o. g. Staaten, die zum 1. Mai 2004 der EU beigetreten sind.

- Fazit -

Durch Wegfall der Arbeitserlaubnispflicht bzw. Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit werden die Bürger aus den neuen EU-Mitgliedstaaten deutschen Arbeitnehmern gleichgestellt. Somit gibt es auch keinen Unterschied in den Rechten und Pflichten des Arbeitgebers in Abhängigkeit von der Nationalität oder dem Wohnort des beschäftigten Arbeitnehmers. Der Bereich der Sozialversicherung wird durch den Eintritt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht beeinflusst. Der Arbeitgeber hat entsprechend der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 festzustellen, welches Sozialversicherungsrecht für die Tätigkeit in seinem Unternehmen gilt.

Hinweise für die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus EU-Staaten, die ab dem 1. Januar 2011 keine Arbeitserlaubnis-EU mehr benötigen und für die ab 1. Mai 2011 die Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt.

Visum:

Der EU-Arbeitnehmer benötigt kein Visum. Er kann direkt aus seinem Heimatland nach Deutschland einreisen und Kontakt mit dem Landwirt aufnehmen.

Für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland reicht ein gültiger Personalausweis. Ein Pass ist nicht erforderlich.

Aufenthaltstitel/Arbeitsgenehmigung:

Es wird keine Arbeitsgenehmigung mehr benötigt. Auch die Anmeldung bei der regionalen Arbeitsagentur entfällt.

Vermittlungsverfahren über die Arbeitsagentur/ZAV Bonn:

Das Anforderungsverfahren mit dem Formular Einstellungszusage / Arbeitsvertrag (EZ/AV) über die regionale Arbeitsagentur und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) Bonn wird es für den Personenkreis der neuen EU-Mitgliedstaaten nicht mehr geben.

Die ZAV Bonn bietet jedoch eine gebührenfreie Vermittlungsdienstleistung für zulassungsfreie Saisonkräfte aus den EU-Staaten in Zusammenarbeit mit den europäischen Arbeitsverwaltungen an. Stellenangebote der Arbeitgeber werden von der ZAV in das Europäische Jobnetzwerk EURES eingestellt.

Der Arbeitgeber kann sein Stellenangebot unmittelbar bei der ZAV oder bei der regionalen Arbeitsagentur abgeben. Inwieweit die regionalen Arbeitsagenturen bemüht sind, diese Arbeitsangebote mit Arbeitskräften vom heimischen Arbeitsmarkt zu besetzen, wird sich zeigen.

Arbeitsvertrag:

Dieser wird direkt zwischen dem EU-Arbeitnehmer und dem deutschen Landwirt ausgehandelt. Er muss nicht - wie bisher - von der Arbeitsagentur genehmigt werden.

Das Formular Einstellungszusage/Arbeitsvertrag ist nicht mehr bindend. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet, da ein befristeter Arbeitsvertrag gesetzlich der Schriftform bedarf (§ 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz). Daher ist der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags auf jeden Fall zu empfehlen.

Hinweis:

In Deutschland ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu bestätigen (§ 2 Nachweisgesetz), sofern kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Ein schriftlicher Saisonarbeitsvertrag sollte u. a. folgende Angaben enthalten:

Lohn/Gehalt, Beginn und Ende der Beschäftigung, Regelung zu den betrieblichen Arbeitszeiten, Tätigkeitsbereich, Urlaubstage, Gestellung von Unterkunft und Verpflegung.

Da die Beschäftigung von Bürgern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten bei voller Arbeitnehmerfreizügigkeit keinerlei Beschränkungen mehr unterliegt, entfällt auch die maximale Beschäftigungsdauer von derzeit noch 6 Monaten. Somit sind ab 1. Mai 2011 auch dauerhafte Beschäftigungen möglich.

Arbeitsbedingungen:

Die in den gesetzlichen Bestimmungen normierten Arbeitsbedingungen in Deutschland sind einzuhalten. Das betrifft vor allem:

Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz)

Mindesturlaub (Bundesurlaubsgesetz)

Kündigungsfristen (BGB, Kündigungsschutzgesetz)

Gestellung der Unterkunft (Arbeitsstättenregel Unterkünfte).

Im bisherigen Saisonarbeitnehmer-Vermittlungsverfahren der ZAV war der Arbeitgeber verpflichtet, eine Unterkunft zu stellen. Diese grundsätzliche Pflicht besteht nach Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht mehr. Nunmehr gelten die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Danach hat der Arbeitgeber für Beschäftigte Unterkünfte bereitzustellen, wenn Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit oder der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen, und die Abgelegenheit des Arbeitsplatzes dies erfordern und ein anderweitiger Ausgleich vom Arbeitgeber nicht geschaffen ist. Stellt der Arbeitgeber eine Unterkunft zur Verfügung, sind die in den Arbeitsstättenregelungen, vor allem für Unterkünfte, enthaltenen Anforderungen zu erfüllen.

Der Tariflohn ist als Untergrenze bindend, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils Mitglied der Tarifvertragsparteien sind, die den entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen haben.

Trifft dies nicht zu, kann die Entlohnung frei verhandelt werden. Die Lohnhöhe darf jedoch nicht sittenwidrig sein.

Sittenwidrig ist ein Lohn dann, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. April 2009 - 5 AZR 436/08).

Anmeldung Einwohnermeldeamt:

Trotz des Rechtes aller EU-Bürger auf Freizügigkeit ist die gesetzliche Meldefrist in Deutschland einzuhalten. Sie ist in den Landesmeldegesetzen unterschiedlich festgelegt. In der Regel beträgt sie eine Woche. Das heißt, auch bei voller Arbeitnehmerfreizügigkeit ist die ausländische Saisonarbeitskraft verpflichtet, sich innerhalb einer Woche beim zuständigen Einwohnermeldeamt anzumelden und bei Ausreise wieder abzumelden.

Die Meldegesetze aller Bundesländer enthalten für Personen, die sonst im Ausland wohnen, bestimmte Ausnahmen von dieser Meldepflicht. Es ist keine Meldung erforderlich, wenn sich diese Personen nicht länger als zwei Monate in Deutschland aufhalten. Teilweise werden in den Meldegesetzen explizit Saisonarbeitnehmer benannt, für diese Ausnahme gilt.

Generell ist für einen Aufenthalt von Unionsbürgern von bis zu drei Monaten der Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses ausreichend (§ 2 Abs. 5 Freizügigkeitsgesetz/EU). Ist der Aufenthalt länger als für drei Monate vorgesehen, kann die zuständige Ausländerbehörde verlangen, dass die Voraussetzungen für das Recht auf Freizügigkeit drei Monate nach der Einreise glaubhaft gemacht werden (§ 5 Abs. 3 Freizügigkeitsgesetz).

Dafür werden folgende Unterlagen benötigt:

- gültiger Pass oder Identitätskarte
- Nachweis über die Sicherstellung des Lebensunterhaltes (z.B.: durch Vorlage eines Arbeitsvertrages, andere Geldwerte)
- Lichtbild.

In der Praxis werden oftmals bei der Meldung beim Einwohnermeldeamt bei einem längeren Aufenthalt die Voraussetzungen für die Freizügigkeitsbescheinigung-EU geprüft. Sofern alle dafür erforderlichen Unterlagen vorhanden sind, wird die Freizügigkeitsbescheinigung von der Ausländerbehörde per Post zugestellt. Fehlende oder unvollständige Unterlagen sind bei der zuständigen Ausländerbehörde nachzureichen.

Die „Freizügigkeitsbescheinigung“ ist eine formlose Bescheinigung, die von Amts wegen ausgestellt wird. Sie kann auch formlos beantragt werden. Die Bescheinigung sowie deren Ausstellung sind gebührenfrei.

Die Erteilung einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG ist nach fünfjährigem rechtmäßigem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland möglich, wenn weitere Voraussetzungen wie ein gesicherter Lebensunterhalt, ausreichende Kenntnisse u. a. vorliegen.

Sozialversicherung:

Der Bereich der Sozialversicherung wird durch den Eintritt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht beeinflusst. Das bedeutet, dass vor Beginn der Beschäftigung nach der gültigen Verordnung (EG) Nr.

883/2004 zu entscheiden ist, welches Recht für die deutsche Saisonbeschäftigung gilt. Die folgende Tabelle zeigt, wann welches Recht anzuwenden ist.

Rechtslage ab 1. Mai 2010

Personenkreis	Ausländisches SV-Recht [A1 (früher E 101)]	Deutsches SV-Recht (Fragebogen)	bei Anwendung von deutschem Recht	
			SV-frei (kurzfristig)	SV-pflichtig
Arbeitnehmer während des bezahlten Urlaub ¹⁾	X			
Arbeitnehmer während des <u>un</u> bezahlten Urlaub ¹⁾		X		X
Bulgarische Arbeitnehmer während des unbezahlten Urlaub	X			
Arbeitslose	X ²⁾	X ²⁾		X
Hausfrauen, Rentner, Schüler, Studenten		X	X ³⁾	X ³⁾
Selbstständige Tätigkeit im Wohnsitzland ähnelt nicht Saisontätigkeit		X	X ³⁾	X ³⁾
Selbstständige Tätigkeit im Wohnsitzland ähnelt Saisontätigkeit	X	X ⁴⁾		X ⁴⁾

(Erklärung der Fußnoten auf der folgenden Seite)

- 1) Bei Kombination von be- und unbezahlt Urlaub erfolgt ein Wechsel des anzuwendenden SV-Rechts mit Beginn des unbezahlten Urlaubs (z. B. von polnischem zum deutschen Recht)
- 2) Personen, die in einem Mitgliedstaat Arbeitslosengeld erhalten, und gleichzeitig in Teilzeit eine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausüben, unterliegen sowohl hinsichtlich der Beitragszahlung als auch der Gewährung von Leistungen ausschließlich den Rechtsvorschriften des ersten Staats. Entfällt jedoch der Bezug von Arbeitslosengeld aufgrund der Aufnahme der Tätigkeit, unterliegt diese Person dann dem Recht des Mitgliedstaats, in dem die Beschäftigung/ selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Das gilt u. a. auch für Polen. Der Arbeitgeber hat demnach vor Beschäftigungsbeginn zu klären, ob der Arbeitslose trotz der deutschen Beschäftigung weiterhin Arbeitslosenleistungen

im Wohnsitzland erhält. Ist dies der Fall, unterliegt die deutsche Beschäftigung den Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates.

→ Nähere Ausführungen zur Versicherung von Arbeitslosen im „Praktischen Leitfaden zu den Rechtsvorschriften für Erwerbstätige im EU-/EWR- Gebiet und in der Schweiz“ der EU-Kommission

- 3) Nur sofern die Beschäftigungsdauer die Grenzen der Kurzfristigkeit einhält, ist eine nach deutschem Recht sozialversicherungsfreie Beschäftigung möglich. Werden die Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung überschritten (50 Arbeitstage / 2 Monate), ist die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.
- 4) Wenn der Arbeitsvertrag unbefristet ist oder voraussichtlich länger als 24 Monate dauert.

Weiterhin gelten alle bereits bekannten deutschen und ausländischen Meldefristen zur Sozialversicherung und zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge auch nach Umsetzung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit:

Anmeldung bei der deutschen Sozialversicherung:

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (§ 6 DEÜV)
 - Die Anmeldung muss mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn, erfolgen.
 - Die Anmeldung geht an die vom Mitarbeiter genannte, eventuell durch vorgelegte Mitgliedsbescheinigung belegte Krankenkasse.
 - Bei privat versicherten Mitarbeitern wird die Anmeldung an die gesetzliche Krankenkasse geschickt, bei der er zuletzt versichert war.
 - Die Anmeldung erfolgt seit Januar 2006 ausschließlich auf elektronischem Weg. Dazu können die Software-Programme sv.net/classic (Software für PC-Installation) und sv.net/online (Internet-Anwendung) genutzt werden.
- sozialversicherungsfreie Beschäftigung (§ 13 DEÜV)
 - Die Anmeldung muss mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens sechs Wochen nach Beschäftigungsbeginn, erfolgen.
 - Die Anmeldung geht an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijobzentrale).
 - Die Anmeldung erfolgt ebenfalls nur auf elektronischem Weg (siehe oben).
- Beschäftigung, die der Sofortmeldung unterliegt (§ 7 DEÜV i.V.m. § 28a Abs. 4 SGB IV)
 - Die Sofortmeldung muss spätestens mit Beginn der Beschäftigung an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (in Würzburg) erfolgen.
 - Im Übrigen ersetzt die Sofortmeldung nicht die „normale“ Anmeldung. Diese muss der Arbeitgeber ebenfalls spätestens sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung (zusätzlich) absetzen. Die Anmeldung geht an die vom Mitarbeiter genannte, eventuell durch vorgelegte Mitgliedsbescheinigung belegte Krankenkasse.

- Bei privat versicherten Mitarbeitern wird die Anmeldung an die gesetzliche Krankenkasse geschickt, bei der er zuletzt versichert war.
- Die Sofortmeldung und die Anmeldung können wiederum nur auf elektronischem Weg abgegeben werden.

Branchen, die der Sofortmeldung unterliegen

1. Baugewerbe
2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
3. Personenbeförderungsgewerbe
4. Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
5. Schaustellergewerbe
6. Unternehmen der Forstwirtschaft
7. Gebäudereinigungsgewerbe
8. Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
9. Fleischwirtschaft

Hinweis:

Bis zum 31. Dezember 2010 hatte der Arbeitgeber auf seine Kosten eine vergleichbare private Krankenversicherung für die ausländischen Saisonarbeitskräfte abzuschließen, sofern kein Krankenversicherungsschutz besteht. Andernfalls trägt der Arbeitgeber das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall.

Diese Verpflichtung besteht ab 1. Januar 2011 nicht mehr.

Der Arbeitgeber sollte jedoch prüfen, ob der Abschluss einer privaten Krankenversicherung, insbesondere in den Fällen der kurzfristigen Beschäftigung nach deutschem Recht und bei unklarer Rechtslage, dennoch weiterhin sinnvoll ist.

Diesbezüglich wird auf Dienstleistungen der Landes- und Kreisbauernverbände verwiesen, die in Zusammenarbeit mit Versicherungsunternehmen private Krankenversicherungsverträge anbieten.

Anmeldung bei einer ausländischen Sozialversicherung

Unterliegt der ausländische Saisonarbeitnehmer mit seiner deutschen Beschäftigung weiterhin dem Sozialversicherungsrecht seines Wohnsitzstaates (Nachweis durch das Formular A1), müssen Meldungen und Beiträge an den zuständigen Sozialversicherungsträger des Wohnsitzstaates abgeführt werden. Da das ausländische Sozialversicherungsrecht in der Regel kompliziert ist, wird an dieser

Stelle auf die Dienstleistungen der örtlichen Kreisbauernverbände/Arbeitgeberverbände sowie deren landwirtschaftliche Buchstellen und Steuerberater verwiesen.

Anmeldung und Beiträge zum Zusatzversorgungswerk der Land- und Forstwirtschaft (ZLF)

Arbeitgeber der Land- und Forstwirtschaft sind grundsätzlich¹ verpflichtet, für jeden ständig beschäftigten Arbeitnehmer einen monatlichen Beitrag von 5,20 Euro an das ZLF abzuführen.

Ständig beschäftigt ist, wer

- unbefristet oder
- länger als 6 Monate eingestellt oder
- dessen zunächst auf einen Zeitraum von 6 Monaten befristetes Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus verlängert oder fortgesetzt wird.

Dies gilt auch für ausländische Saisonarbeitnehmer, die länger als 6 Monate beschäftigt werden.

Im Rentenalter erhält der ehemalige Beschäftigte eine Beihilfe zur Altersrente in Höhe von 1,30 Euro je Beitragsjahr, wenn entsprechende Voraussetzungen erfüllt sind.

Grundsätzlich gilt als Anspruchsvoraussetzung die Erfüllung der Wartezeit von 180 Kalendermonaten (15 Jahre). Auf diese Wartezeit werden nur Beschäftigungszeiten angerechnet, für die in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) Versicherungspflicht besteht. Ausländische Beschäftigungszeiten werden nicht angerechnet.

Oft wird jedoch aufgrund der nur zeitweiligen Beschäftigung der Saisonarbeitnehmer die Wartezeit nicht erfüllen werden können. Aber auch in diesen Fällen kann es zu einem Anspruch auf die Beihilfe kommen (Unverfallbarkeit der Anwartschaften) und zwar dann, wenn

- der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus der Land- und Forstwirtschaft mindestens 30 Jahre alt ist (d.h. letzte Tätigkeit in der Land- und Forstwirtschaft mit mindestens 30 Jahren) und
- für ihn bei Ausscheiden mindestens für 5 Jahre (60 Kalendermonate) Beiträge gezahlt wurden.

Dazu folgende Beispiele:

Beispiel	1	2	3
Alter der Person	35	35	55

¹ besondere Regelungen für die Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Saarland

Start der 1. Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft in Deutschland	01.05.2011	01.05.2011	01.05.2011
Beitragszeiten zum ZLF bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze	50 Monate	120 Monate	65 Monate
Schlussfolgerung zum Anspruch auf die Beihilfe	kein Anspruch, da die Voraussetzung der Unverfallbarkeit - 60 Monate Beitragszahlung - nicht erfüllt ist	Anspruch auf Beihilfe in Höhe von 10 vollen Beitragsjahren (13 Euro/Monat bzw. 156 Euro jährlich); Unverfallbarkeit ¹⁾ ist gegeben	Anspruch auf Beihilfe in Höhe von 5 vollen Beitragsjahren (6,50 Euro/Monat bzw. 78 Euro jährlich); Unverfallbarkeit ist gegeben
Auszahlungsdatum der Beihilfe	—	ab dem 01.05.2026 (Erfüllung der Wartezeit), jedoch frühestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze (67. Lebensjahr) (daher erst ab dem Jahr 2033)	ab Erreichen der Regelaltersgrenze (67. Lebensjahr), jedoch frühestens ab Erfüllung der Wartezeit ab 01.05.2026

1) Unverfallbarkeit - mindestens 5 Beitragsjahre sowie Mindestalter bei Ausscheiden aus der Land- und Forstwirtschaft von 30 Jahren

Weitere Voraussetzungen sind für

- die Beitragspflicht eine Versicherungspflicht in der deutschen GRV aufgrund der Beschäftigung,
- den Bezug der Beihilfe der Bezug einer Rente aus der deutschen GRV (z. B. Altersrente).

Ein Anspruch auf eine der genannten Renten besteht u. a. nur bei Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 5 Jahren, d.h. es müssen für 5 Jahre/60 Kalendermonate Beitragszeiten zur deutschen GRV vorliegen.

Hinweis zur Auszahlung der Beiträge bei Nichterfüllung der Voraussetzungen:

Eine Auszahlung von Beiträgen an den Arbeitnehmer ist nur möglich, wenn:

- die Person aus dem persönlichen Geltungsbereich (land-/forstwirtschaftlicher Arbeitnehmer) ausscheidet, bevor er die Wartezeit allein mit Beschäftigungszeiten mit Beitragspflicht erfüllt hat

und

- der ehemalige Arbeitnehmer landwirtschaftlicher Unternehmer i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 KVLG 1989 (also mit Mindestgröße) geworden ist.

Daher kann in Einzelfällen auch die Situation eintreten, dass der Arbeitnehmer mit den für ihn gezahlten Beiträgen weder eine realisierbare Anwartschaft auf Beihilfe noch einen Anspruch auf Beitragsauszahlung erwirbt. Diese Fälle sind dem Versicherungsprinzip geschuldet, welches besagt, dass mit der Zahlung von Beiträgen eine Leistungsgarantie nur verbunden sein kann, wenn sich das versicherte Risiko realisiert und wenn die Leistungsvoraussetzungen, die die Geschäftsgrundlage des Versicherungsverhältnisses bilden, erfüllt sind.

Ist eine Auszahlung möglich, werden zwei Drittel der geschuldeten und nachweislich entrichteten Beiträge ausahlt. Dafür muss der ehemalige Arbeitnehmer innerhalb von 2 Jahren (Ausschlussfrist) nach Ablauf des Monats, in dem die o. g. Voraussetzungen für eine Auszahlung erfüllt sind, einen Antrag beim ZLF in Kassel stellen.

Beschäftigungsnachweis bei Beendigung der Beschäftigung

Ein Arbeitnehmer hat nach § 630 BGB bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis (einfaches/qualifiziertes). Die Inhaltsvoraussetzungen für ein einfaches Zeugnis werden mit dem bekannten Beschäftigungsnachweis erfüllt. Somit ist der Arbeitgeber auch nach Eintritt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit verpflichtet, mindestens einen Beschäftigungsnachweis zu erstellen und der ausländischen Saisonarbeitskraft auszuhändigen.

Diesen Beschäftigungsnachweis benötigen die ausländischen Saisonarbeitskräfte bei Behörden im Heimatland zur Beantragung verschiedener Sozialleistungen.

Der zweisprachige Beschäftigungsnachweis für verschiedene osteuropäische Staaten kann auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link abgerufen werden:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27346/zentraler-Content/Vordrucke/A04-Vermittlung/Allgemein/Formulare-Saisonbeschaeftigung.html