



Informationen für Saisonarbeitskräfte



Wir freuen uns, dass Sie hier sind und uns bei der Ernte und der Arbeit helfen. Vielen Dank dafür!

Hier finden Sie allgemeine Informationen zu Ihren Rechten und Pflichten bei der Beschäftigung in Deutschland.

► Dauer und Beginn der Beschäftigung

Häufig beträgt die maximale Dauer der Beschäftigung drei Monate. Im Arbeitsvertrag kann als Zeitspanne die Dauer der Ernte oder ein festes Datum angegeben sein. Erfolgt keine Kündigung, muss die volle Beschäftigungsduer eingehalten werden. Die Arbeitszeit beginnt entweder mit der Arbeitsaufnahme auf dem Feld oder in der Halle und spätestens dann, wenn Sie mit der Arbeit beginnen.

► Ende der Beschäftigung

Ist die vereinbarte Arbeitszeit noch nicht abgelaufen, gilt: Teilen Sie dem Arbeitgeber umgehend mit, wenn und ab wann Sie die Arbeit einstellen möchten. Der Arbeitgeber kann Ihren Vertrag kündigen, wenn er unzufrieden mit Ihren Leistungen ist ODER keine Arbeit mehr angeboten werden kann. Es gelten die Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag. Lassen Sie sich die Lohnabrechnungen und Beschäftigungsbestätigung aushändigen.

► Kündigungsfrist

Für Aushilfen und Saisonarbeitskräfte kann im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von einem Tag vereinbart werden.

► Formen der Beschäftigung

In Deutschland gibt es die sozialversicherungsfreie Beschäftigung und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Bei einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung werden keine Abzüge (Krankenversicherung, Rentenversicherung) in Höhe von ca. 20 % vom Bruttolohn vorgenommen.

► Sozialversicherungsfreie Beschäftigung

Einige Personengruppen können nach deutschem Recht sozialversicherungsfrei angestellt werden. Dazu benötigen sie jedoch einen geeigneten Nachweis. Die folgende Übersicht zeigt die Personengruppen und die Nachweise, die sie benötigen:

- Hausfrauen und Hausmänner: vierseitiger Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht, eine Kopie einer Heiratsurkunde, ein Einkommensnachweis (z.B. in Form einer Gehaltsbescheinigung des (Ehe-)Partners) oder Geburtsurkunden der Kinder
- Rentner/innen: Rentenbescheide
- Studierende: Immatrikulationsbescheinigung
- Schüler/innen: Schulbescheinigung
- Praktikant/innen: Schulbescheinigung/Immatrikulationsbescheinigung
- Beschäftigte aus Deutschland, die bezahlten Urlaub haben oder Überstunden ausgleichen: vierseitiger Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht oder A1-Bogen.
- Selbstständige, die nicht Gärtnner oder Landwirte sind: vierseitiger Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht.

► Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig bedeutet, dass vom Bruttolohn automatisch ca. 20 % Sozialabgaben (Krankenversicherung, Rentenversicherung) abgezogen werden. Davon betroffen sind:

- Beschäftigte, die im Heimatland arbeitslos sind,
- Beschäftigte, die ihren unbezahlten Urlaub nutzen, um in Deutschland zu arbeiten und
- Personen, die berufsmäßig Saisonarbeit ausüben.

Achtung: Arbeiten Sie mehr als drei Monate als Saisonarbeitskraft oder Aushilfe, kann der gesamte Beschäftigungszeitraum sozialversicherungspflichtig werden. Zu welcher Personengruppe Sie zählen, spielt dann keine Rolle mehr.

Bitte beachten Sie:

Ausschlaggebend für Ihr Arbeitsverhältnis sind in erster Linie die Vereinbarungen in Ihrem Arbeitsvertrag sowie die Hausordnung. Erstellt im Auftrag des Netzwerks der Spargel- und Beerenverbände durch VSSE e.V.

► Höhe des Gehalts in der Stunde

Seit dem 01.01.26 liegt der Stundenlohn (Bruttolohn ohne Abzüge) bei 13,90 €.

► Stundenlohn oder Leistungslohn

Der Arbeitgeber legt fest, für welche Arbeiten und in welchen Zeiträumen Stundenlohn oder Leistungslohn bezahlt wird. Der Stundenlohn ist immer gleich hoch. Berechnungsgrundlage ist die nachgewiesene Arbeitszeit.

Leistungslohn bedeutet, dass der Lohn leistungsabhängig berechnet wird. Die Höhe des Leistungslohns kann der Arbeitgeber regelmäßig verändern. Bei Leistungslohn ist es wichtig, z.B. die geerntete Menge genau zu erfassen und den Personen zuzuordnen.

Zum Leistungslohn können zusätzlich Abzüge oder Aufschläge für mangelhafte oder sehr gute Qualität der Arbeit hinzukommen. Der Leistungslohn erreicht immer mindestens den Mindestlohn. Auch mit Abzügen darf der Leistungslohn nicht unter dem Mindestlohn liegen.

► Mögliche Abzüge vom Bruttolohn

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: ca. 20 %
- Lohnsteuerpauschale: 5 %
- Einkommensersatzbesteuerung: Individuelle Berechnung des Finanzamtes.

Zu den Abzügen können auch Aufwendungen für Wohnen und Essen zählen. Es gibt zwei Varianten.

Entweder zieht der Arbeitgeber automatisch Beträge nach der Sachbezugstabellen ab. Dabei berechnet er z.B. monatlich 345 €/Person für drei Mahlzeiten am Tag und 171 €/Person für ein 2-Personen-Zimmer.

Variante zwei ist eine individuelle Regelung. Dabei schließt der Arbeitgeber mit Ihnen einen Mietvertrag für ein Zimmer oder ein Bett und eine Verpflegungsvereinbarung ab.

► Auszahlungszeitpunkt

Sie erhalten bei Ende der Beschäftigung Ihr Gehalt. Wenn Sie zuvor Geld benötigen, können Sie den Arbeitgeber um einen Vorschuss bitten. Spätestens nach zwei Monaten können Sie die volle Höhe des Gehalts einfordern. Um Diebstahl und Verlust des Geldes zu vermeiden, bietet der Arbeitgeber häufig an, Ihr Geld bis zum Ende der Beschäftigung für Sie aufzubewahren. Dafür wird eine Verwahrvereinbarung abgeschlossen.

► Arbeitszeit

Üblicherweise beträgt die Arbeitszeit 8-10 Stunden täglich. Eine freiwillige Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit ist nicht zulässig. Einen Tag in der Woche haben Sie frei.

► Arbeitszeit aufzeichnen

Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit müssen aufgezeichnet werden. Dies erfolgt über elektronische Verfahren oder Vorarbeiter. Möglich ist es auch, dass Sie Ihre Arbeitszeit handschriftlich selbst dokumentieren. In diesem Fall wird erwartet, dass Sie Ihre Aufzeichnungen mindestens einmal pro Woche dem Arbeitgeber vorlegen.

► Arbeitsleistung

Es wird erwartet, dass Sie schnell und gründlich die aufgetragene Arbeit erledigen. Haben Sie Schwierigkeiten, die vorgegebene Arbeitsleistung und Arbeitsqualität zu erreichen, wenden Sie sich an die Vorarbeiter/innen. Sie helfen Ihnen mit Schulungen, Ihre Leistung zu verbessern. Wenn keine Verbesserung eintritt, ist dies ein Kündigungsgrund.

► Vorarbeiter/innen

Die Vorarbeiter/innen

- teilen die Arbeit ein,
- helfen Ihnen, durch Schulungen Ihre Leistung zu verbessern und
- geben Anweisungen, welche Arbeiten wie erledigt werden sollen.

Fühlen Sie sich ungerecht behandelt, dokumentieren Sie dies und wenden Sie sich (am besten mit Zeugen) an Ihren Arbeitgeber. Vorarbeiter/innen dürfen kein Geld oder sonstige Leistungen von Ihnen verlangen.

Ein Vorarbeiter entscheidet nicht, ob Sie im kommenden Jahr wieder auf dem Betrieb arbeiten dürfen. Wenn Sie erneut auf dem Hof arbeiten möchten, wenden Sie sich an den Arbeitgeber.

► Verhalten bei Krankheit

Wenn Sie aufgrund einer Krankheit nicht arbeiten können, melden Sie dies umgehend dem Arbeitgeber.

► Freiwillige Krankenversicherung

Üblicherweise schließt Ihr Arbeitgeber freiwillig eine private Krankenversicherung für Sie ab. Im Krankheitsfall können Sie eine kostenfreie medizinische Grundversorgung nutzen.

► Pausen

Volljährige haben nach sechs bis neun Stunden Anspruch auf 30 Minuten Pause. Nach neun Stunden muss die Pause mindestens 45 Minuten betragen. Die Pausen können auch verteilt werden und betragen mindestens 15 Minuten. Pausen sind keine Arbeitszeit und werden nicht vergütet.

► Alkohol und Rauchen

Es ist verboten, während der Arbeit Alkohol zu trinken oder alkoholisiert zur Arbeit zu erscheinen. Rauchen kann während der Arbeitszeit verboten werden.

Bei Fragen, Beschwerden und Anregungen wenden Sie sich bitte in den Sprechzeiten an Ihren Vorgesetzten oder Arbeitgeber.

Wir wünschen einen erfolgreichen Aufenthalt. Ihr Spargel- und Beerenhof.



Foto: F. Koschnick