

Initiative

Faire Landarbeit



Ihre Rechte als Saisonarbeiter*in in Deutschland

*für Beschäftigte aus Georgien
und der Republik Moldau*

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund, Keithstraße 1, 10787 Berlin,
V.i.s.d.P.: Anja Piel, Berlin, Januar 2026. Alle Rechte vorbehalten.
Überarbeitet von der Fachstelle Faire Integration

Inhalt

Initiative Faire Landarbeit, Stand Januar 2026

Haftungsausschluss

Die Informationen geben nur einen allgemeinen Überblick/Orientierung und stellen keine rechtsverbindliche Auskunft dar. Die gegebenen Informationen können eine (Rechts-) Beratung nicht ersetzen. Eine Gewähr für die jederzeitige Aktualität wird nicht übernommen.

Diese Publikation darf nicht (auch nicht in Teilen) verändert werden. Wenn Sie aus der Publikation zitieren möchten, müssen Sie genaue Angaben zur Herausgeberin, Titel und dem Stand der Veröffentlichung machen.

www.dgb.de

www.faire-integration.de

Beratungsstellen

Bei Fragen und Problemen mit Ihrer Arbeit oder Ihrem Arbeitgeber, wenden Sie sich an unsere Beratungsstellen.

Wir beraten Sie kostenlos, anonym und in Ihrer Sprache. Wir unterstützen Sie bei Problemen und informieren Sie über Ihre Rechte bei der Arbeit in Deutschland.



Wenden Sie sich direkt an Ihre
Faire Integration Beratungsstelle:
faire-integration.de/beratungsstellen

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Sie wollen nach Deutschland reisen, um während der Erntesaison in der Landwirtschaft zu arbeiten?

In diesem Heft finden Sie aktuelle Informationen über Arbeitsverträge, Arbeitszeit, Lohn, Verpflegung, Unterbringung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Auch für Saisonarbeiter*innen gilt das deutsche Arbeitsrecht. Dazu gehören der Anspruch auf den Mindestlohn pro Stunde, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und vieles mehr.

Informieren Sie sich hier über Ihre Rechte.

Bei Fragen und Problemen mit Ihrer Arbeit oder Ihrem Arbeitgeber, wenden Sie sich an unsere Beratungsstellen.

Wir beraten Sie kostenlos, anonym und in Ihrer Sprache.

In diesem Flyer stehen die Grundregeln im Arbeitsrecht. Es gibt Ausnahmen von diesen Regeln. Bei Unsicherheiten und Fragen rufen Sie eine Beratungsstelle an.

Inhalt

01	Wie ist Ihre Beschäftigung in Deutschland geregelt?	6
02	Wie viel verdienen Sie als Saisonarbeiter*in?	7
03	Wann muss Ihnen der Lohn bezahlt werden?	9
04	Wo sind Sie sozialversichert?	10
05	Wie sind Sie krankenversichert und was tun Sie, wenn Sie krank sind?.....	11
06	Was gilt in der Landwirtschaft als Arbeitszeit?	14
07	Wie lange und wie viel dürfen Sie als Saisonarbeiter*in arbeiten?.....	14
08	Was sind Überstunden und müssen diese bezahlt werden?	15
09	Welchen Arbeitsvertrag haben Sie?	15
10	Was können Sie tun, wenn Sie mit den Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht einverstanden sind?.....	17
11	Können Sie Ihren Arbeitgeber wechseln?	18
12	Was tun, wenn Sie gekündigt werden?.....	19
13	Welche Auswirkungen hat eine Kündigung auf Ihren Aufenthalt?	20
14	Ist es möglich, bei einem bestimmten Arbeitgeber zu arbeiten?	20
15	Kosten für Vermittlung und Reisekosten	21
16	Was darf Ihnen für Unterkunft und Verpflegung berechnet werden?	21
18	Wie schützen Sie sich im Streitfall?	24
19	Wie werden Sie Mitglied in der Gewerkschaft? ...	25
20	Wichtige Telefonnummern und Adressen.....	26

01 Wie ist Ihre Beschäftigung in Deutschland geregelt?

Die deutsche Arbeitsverwaltung (Bundesagentur für Arbeit) hat mit den Arbeitsverwaltungen von Georgien (SESA) und der Republik Moldau (NEA) Vermittlungsabsprachen geschlossen. Aufgrund dieser Abkommen können Sie visumsfrei mit einer befristeten Arbeitserlaubnis als Saisonarbeiter*in nach Deutschland kommen.

Möglich sind Tätigkeiten in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft, im Gartenbau, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Verarbeitung von Obst und Gemüse oder in Sägewerken. Die Beschäftigung muss mindestens 30 Stunden pro Woche betragen. Die Information zu offenen Stellen und die Vermittlung findet über die zuständige Behörde in Ihrem Heimatland statt.

Sie erhalten eine Arbeitserlaubnis für einen bestimmten Zeitraum und Betrieb. Mit der Arbeitserlaubnis und Ihrem Ausweisdokument können Sie nach Deutschland einreisen. Im Rahmen einer Vermittlungsabsprache darf Ihre Beschäftigung in Deutschland in der Landwirtschaft 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen dauern.

Entscheidend für Ihre Aufenthaltsdauer in Deutschland ist der Zeitraum, der in Ihrer Arbeitserlaubnis steht.

02 Wie viel verdienen Sie als Saisonarbeiter*in?

Für geleistete Arbeit hat man in Deutschland einen Anspruch auf Bezahlung. Sollte der Arbeitgeber der Bezahlung nicht nachkommen, können Sie Ihren Anspruch vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Haben Sie wegen pflichtwidriger Nichtzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Schadensersatz, können auch diese Ansprüche vor den örtlichen Arbeitsgerichten geltend gemacht werden.

Für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft in Deutschland gilt der gesetzliche Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn liegt aktuell bei 13,90 € brutto pro Stunde (Stand: Januar 2026).

Bitte beachten Sie: Der gesetzliche Mindestlohn steigt regelmäßig. Das heißt, er kann sich ändern.

Den aktuellen Mindestlohn finden Sie immer hier:

www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html

Weitere Informationen finden Sie im Heft „Der Mindestlohn“ in einfacher Sprache vom Bundesarbeitsministerium (BMAS, Ausgabe Januar 2025).

www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a640l-ml-broschuere-ls.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Dieser Lohn gilt für alle Menschen, die in Deutschland arbeiten, ganz egal aus welchem Land sie kommen. Ihr Wohnsitz oder Ihre Nationalität spielen dabei keine Rolle.

In der Ernte geben die Arbeitgeber häufig vor, wie viel Obst und Gemüse geerntet werden muss und wie viel Geld man dafür bekommt. Solche Stück- und Akkordlöhne sind zulässig.

Trotzdem darf Ihnen der Arbeit-geber in der Stunde nicht weniger als den aktuell geltenden Mindestlohn pro Stunde bezahlen.

Ernten Sie so viele Kisten in der Stunde, dass Sie mehr als 13,90 € erwirtschaften, muss Ihnen der Arbeitgeber entsprechend mehr bezahlen.

Beispiel: Wenn Sie 8 Stunden arbeiten, müssen Sie mindestens (8 Stunden x 13,90 €) 111,20 € brutto bekommen. Das gilt auch, wenn Sie nach Kisten bezahlt werden! Ihr Stundenlohn darf nicht unter dem aktuell geltenden Mindestlohn pro Stunde liegen.

Wichtig

- Um Ihren Lohnanspruch auszurechnen, notieren Sie jeden Tag den Beginn, das Ende und die Dauer der Arbeitszeit, einschließlich der Pausen.
- Notieren Sie, was und wo Sie gearbeitet haben sowie Namen, Heimatanschrift und Handynummern von Kolleg*innen, die dies bezeugen können.
- Machen Sie nach Möglichkeit Fotos.
- Lassen Sie sich Ihre Stundenliste von einem*einer Vorarbeiter*in per Unterschrift bestätigen. Wenn das nicht geht, bitten Sie eine*n Kolleg*in per Unterschrift, Ihre Angaben zu bestätigen.

Bei Akkordlohn: Schreiben Sie sich die abgegebenen Kisten oder Mengen auf und notieren Sie auch Ihre Stunden, die Sie dafür gebraucht haben. Nur durch genaues Aufschreiben Ihrer Arbeitszeiten können Sie überprüfen, ob der erhaltene Lohn stimmt.

Hier finden Sie ein Beispiel, wie Sie die Arbeitszeit aufschreiben können:

Arbeitnehmer*in		Arbeitgeber				Monat	Jahr		
Name, Vorname		Firma				April	2025		
Datum	Wochentag	Beginn	Ende	Pausen	Dauer	Sonstige bezahlte Stunden (Urlaub, Krank, Feiertag)	Arbeitsort und Anschrift	Art der Tätigkeit von XX-XX Uhr	Zeugen (Name, Kontakt)
31.03.25	Montag	-	-	-	-	-			
01.04.25	Dienstag	8:00	17:45	00:45	9:00				
02.04.25	Mittwoch	8:00	16:30	00:30	8:00				
03.04.25	Donnerstag	-	-	-	-	krank			
04.04.25	Freitag	8.00	14:30	0:30	6:00				

03 Wann muss Ihnen der Lohn bezahlt werden?

Wann Ihnen der Lohn gezahlt werden muss, steht in Ihrem Arbeitsvertrag. Wenn Sie keinen Vertrag bekommen haben, fragen Sie nach! Im Gesetz ist geregelt, dass der Lohn spätestens am Ende des Folgemonats, in dem die Arbeit geleistet wurde, gezahlt werden muss.

Mit der Auszahlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen eine Lohnabrechnung zu geben, es sei denn, Ihr Lohn hat sich zum Monat davor nicht verändert.

Eine Lohnabrechnung soll mindestens folgende Informationen enthalten:

- Anzahl der gearbeiteten Stunden
- Höhe des monatlichen Bruttolohns
- Höhe der Abzüge für Lohnsteuern und Sozialversicherungen
- Weitere Abzüge (z. B. für die Unterkunft und Verpflegung, Vorschüsse)
- Auszahlungsbetrag (Nettolohn)

Sollten Sie mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, dass der gesamte Lohn erst am Ende der Saisonarbeit ausbezahlt wird, dann sollten Sie unbedingt wöchentliche Zwischenabrechnungen per WhatsApp oder über andere Nachrichtendienste verlangen und sich Ihre Arbeitszeit genau aufschreiben.

Wenn Sie Geld im Voraus bekommen, lassen Sie sich eine Quittung mit der genauen Summe (ausgeschrieben in Worten) geben. **Unterschreiben Sie NIEMALS leere Belege, Quittungen oder Zettel!**

04 Wo sind Sie sozialversichert?

In Deutschland gibt es ein System der Sozialversicherung. Grundsätzlich sind Sie in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das soll Arbeitnehmer*innen vor den Folgen von Krankheit und Alter schützen. Die Beiträge für die Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Krankenversicherung werden je zur Hälfte vom Betrieb und von Ihnen als Arbeitnehmer*in gezahlt und direkt vom Lohn abgezogen. Das bedeutet, dass ca. 20 % von Ihrem Bruttolohn für Sozialabgaben abgezogen werden.

Als Ausnahme von der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht gilt: Wenn Sie in Deutschland innerhalb eines Kalenderjahres maximal für 90 Tage oder 15 Wochen arbeiten und die Tätigkeit als Erntehelfer*in nicht berufsmäßig ausüben, können Sie ohne Sozialversicherung beschäftigt werden. Diese Beschäftigungsform wird kurzfristige Beschäftigung genannt. In diesem Fall müssen Ihr Arbeitgeber und Sie keine Beiträge zur Sozialversicherung in Deutschland bezahlen. So erwerben Sie keinen Anspruch auf Rente und Sie sind auch nicht automatisch krankenversichert.

Ihr Arbeitgeber prüft vor Beginn Ihrer Tätigkeit, ob Sie sozialversichert werden müssen oder nicht. Dafür erhalten Sie einen Fragebogen bei der zuständigen Behörde in Ihrem Heimatland oder bei der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland (Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit von Saisonarbeitnehmern).

Die Arbeit kann als „nicht berufsmäßig“ gelten, wenn Sie:

- Hausfrau/Hausmann sind, eine Kopie einer Heiratsurkunde und z. B. einen Einkommensnachweis des*der (Ehe-)Partners*in vorlegen.
- Rentner*in sind und einen Rentenbescheid vorlegen.
- studieren und eine Immatrikulationsbescheinigung vorlegen.
- Schüler*in sind und eine Schulbescheinigung vorlegen.
- in dem Land, in dem Sie wohnen, eine Arbeitsstelle haben und sich im bezahlten Urlaub befinden oder Überstunden ausgleichen.
- selbstständig sind, jedoch darf keine Selbständigkeit in der Landwirtschaft oder im Gartenbau bestehen.

05 Wie sind Sie krankenversichert und was tun Sie, wenn Sie krank sind?

Stellen Sie sicher, dass Sie einen in Deutschland gültigen Krankenversicherungsschutz haben. Wenn Sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sind Sie in Deutschland automatisch krankenversichert.

Achtung: Bei einer kurzfristigen Beschäftigung sind Sie nicht automatisch krankenversichert. Wenn Sie in Deutschland keinen ausreichenden Krankenversicherungsschutz haben, dann muss Ihr Arbeitgeber eine private Krankenversicherung für Sie abschließen.

Möchte der Arbeitgeber die Kosten für die Krankenversicherung von Ihrem Lohn abziehen, so muss das separat ausgewiesen werden!

Lassen Sie sich eine Bescheinigung über Ihre Krankenversicherung aushändigen, mit der Sie im Falle einer Erkrankung zum Arzt gehen können.

Wenn Sie krank werden, informieren Sie umgehend Ihren Arbeitgeber und gehen Sie zu einem Arzt – am besten noch vor Beginn der Arbeitszeit. Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber auch mit, wie lange Sie voraussichtlich fehlen werden.

Wenn Sie länger als drei Kalendertage krank sind, müssen Sie zum Arzt gehen und sich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Krankschreibung“) ausstellen lassen.

- Wenn Sie nicht in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, müssen Sie die Krankschreibung spätestens am darauffolgenden Arbeitstag beim Arbeitgeber abgeben.
- Wenn Sie in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, wird Ihr Arbeitgeber durch die Krankenkasse über die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt informiert.

Ihr Arbeitgeber kann verlangen, dass Sie die Krankschreibung früher, z. B. am ersten Krankheitstag, ausstellen lassen müssen.

Wenn Sie länger krank sind, als in der Krankschreibung steht, müssen Sie die Fortdauer der Erkrankung vom

Arzt feststellen lassen, den Arbeitgeber darüber so bald wie möglich informieren und wenn Sie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, eine neue Krankschreibung beim Arbeitgeber abgeben.

Arbeiten Sie schon länger als 4 Wochen in demselben Betrieb? Wenn Sie von einem Arzt krankgeschrieben werden, dann bekommen Sie Ihren Lohn vom Arbeitgeber in der Zeit der Krankheit weitergezahlt, maximal sechs Wochen lang. Sind Sie in Deutschland krankenversichert, steht Ihnen möglicherweise in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses und nach Ende der sechswöchigen Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber Krankengeld zu. Bei unseren Beratungsstellen können Sie dazu weitere Informationen erhalten.

Sind Sie in Ihrem Herkunftsland krankenversichert, kann es passieren, dass Sie die Behandlung in Deutschland zunächst trotzdem selbst bezahlen müssen. Lassen Sie sich in diesem Fall unbedingt eine Quittung über die genaue Summe aushändigen. Diese reichen Sie nach der Rückkehr bei Ihrer Krankenversicherung ein, um die Kosten zurückerstattet zu bekommen.

Hinweis: Sie haben das Recht, sich selbst einen Arzt auszusuchen. Legen Sie dort Ihre Krankenversicherungskarte oder eine Bescheinigung über eine Krankenversicherung vor. Andernfalls kann der Arzt Ihnen die Behandlungskosten in Rechnung stellen.

Bei einer notwendigen Behandlung dürfen Sie nicht weggeschickt werden. Mit einem gebrochenen Bein, einem kranken Zahn, einer Virusinfektion und ähnlichen Notfällen oder zur Betreuung chronischer Erkrankungen (z. B. Diabetes) haben Sie immer Anspruch auf eine ärztliche Behandlung.

06 Was gilt in der Landwirtschaft als Arbeitszeit?

Ihre Arbeitszeit beginnt, wenn Sie auf einem Feld, dem Hof oder anderen Orten auf dem Betrieb stehen und mit der Arbeit beginnen.

Die Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit. Wenn Sie zwischen 6 und 9 Stunden arbeiten, haben Sie Anspruch auf eine Pause von 30 Minuten. Diese Pause steht Ihnen spätestens nach 6 Stunden zu. Wenn Sie länger als 9 Stunden arbeiten, haben Sie Anspruch auf eine Pause von 45 Minuten. Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit und werden nicht bezahlt.

Die Zeit, die Sie brauchen, um zwei hintereinanderliegende Einsatzorte/Arbeitsorte (Felder) zu erreichen, gilt als Arbeitszeit und muss bezahlt werden.

07 Wie lange und wie viel dürfen Sie als Saisonarbeiter*in arbeiten?

Die durchschnittliche Arbeitszeit liegt in Deutschland normalerweise bei 8 Stunden pro Tag und darf vorübergehend auf bis zu 10 Stunden ausgeweitet werden. In bestimmten Fällen bis auf 12 Stunden. Zwischen zwei Arbeitsschichten ist normalerweise eine Ruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben. Das ist im Arbeitszeitgesetz geregelt. Für Ihre Arbeitszeit gilt insbesondere, was in Ihrem Arbeitsvertrag steht. Zusätzlich schreibt das Gesetz (§ 15a Beschäftigungsverordnung) vor: Sie müssen regelmäßig mindestens 30 Stunden pro Woche arbeiten. Ihr Arbeitgeber darf Sie nicht dauerhaft mit weniger Stunden einplanen.

Auch Ihr Lohn richtet sich nach dem, was im Vertrag steht – er darf aber nie unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

08 Was sind Überstunden und müssen diese bezahlt werden?

Überstunden können vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn dies im Arbeitsvertrag genau geregelt ist. Jedoch gilt hier, dass grundsätzlich die Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag nicht überschritten werden darf.

Die Überstunden müssen normalerweise bezahlt werden. Ausgleich durch freie Tage ist nur möglich, wenn dies vereinbart wurde.

09 Welchen Arbeitsvertrag haben Sie?

Ihr Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, Ihnen vor Abreise aus Ihrem Heimatland einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen. Ein Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn Sie mit dem Arbeitgeber mündlich oder per E-Mail die Anzahl der Arbeitsstunden (mindestens 30 Stunden in der Woche) und den Lohn (mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland – derzeit 13,90 € brutto pro Stunde) vereinbart haben.

Der Arbeitgeber muss Ihnen aber nach § 2 Nachweisgesetz spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn in Deutschland ein Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen übergeben oder übersenden. In der Forstwirtschaft und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe muss Ihnen ein handschriftlich unterschriebenes Papierdokument übergeben werden. In allen anderen Branchen kann der Nachweis auch elektronisch, z. B. per E-Mail, übermittelt werden. Sie können aber jederzeit verlangen, dass Sie ein handschriftlich unterschriebenes Papierdokument erhalten.

Das Dokument muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift von Ihnen und von Ihrem Arbeitgeber
- Beginn und vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Beschreibung der Arbeit
- Höhe des Arbeitslohnes sowie ggf. Zuschläge, die Fälligkeit der Lohnzahlung sowie die Art der Auszahlung
- Vereinbarte Arbeitszeit
- Bedingungen für die Anordnung von Überstunden
- Dauer des Erholungsurlaubs
- Verfahren für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Hinweis auf geltende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

Fragen Sie den Arbeitgeber vor Ihrer Einreise nach Deutschland nach einem schriftlichen Arbeitsvertrag. Nur so erhalten Sie vorab verbindliche Informationen über die Bedingungen, unter denen Sie in Deutschland arbeiten werden.

Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Vertrag in Ihrer Sprache zu verfassen. Wenn der Arbeitsvertrag in einer für Sie fremden Sprache geschrieben ist, übersetzen Sie diesen, bevor Sie ihn unterschreiben.

Unterschreiben Sie nichts, was Sie nicht verstehen. Lassen Sie sich ein unterschriebenes Exemplar des Vertrages geben und heben Sie es gut auf.

Gute Beispiele für einen Musterarbeitsvertrag in Ihrer Sprache finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de/en/en/download-center#1478937607510

10 Was können Sie tun, wenn Sie mit den Arbeitsbedingungen im Betrieb nicht einverstanden sind?

Entsprechen die Bedingungen auf dem Hof nicht den Abmachungen aus Ihrem Arbeitsvertrag, sind Sie mit den Arbeitsbedingungen oder der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft nicht einverstanden? Sprechen Sie dies Ihrem Arbeitgeber gegenüber an. Sie können Ihre Arbeit auch jederzeit kündigen.

Hier müssen Sie schriftlich kündigen und die Kündigungsfristen in Ihrem Arbeitsvertrag beachten.

Achtung: Da Ihr Aufenthalt an Ihr Arbeitsverhältnis geknüpft ist, kann eine Kündigung Auswirkungen auf Ihren Aufenthalt in Deutschland haben. Bei Problemen mit Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeit wenden Sie sich an eine Beratungsstelle.

Sollten während des Arbeitsverhältnisses Probleme auftreten und Sie den Eindruck haben, dass sich der Arbeitgeber nicht an die vereinbarten Regelungen hält, können Sie sich an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) per E-Mail wenden und sich über die Arbeitsbedingungen und/oder Ihren Arbeitgeber beschweren: Das E-Mail-Postfach lautet:

zav.amz-bonn-261@arbeitsagentur.de (Projektvermittlungsteam für Saisonarbeitskräfte in der ZAV).

Die ZAV ist eine Einrichtung der deutschen Arbeitsverwaltung (Bundesagentur für Arbeit) und ist für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen aus dem Ausland verantwortlich. Werden Verstöße festgestellt, so wird der Arbeitgeber durch die ZAV aufgefordert,

die Arbeitsbedingungen anzupassen. Ändert sich nichts, können Sie mit Hilfe der ZAV eine*n andere*n Arbeitgeber*in suchen („Umvermittlung“) und die restliche Zeit eventuell in einem anderen Betrieb arbeiten.

Sie können sich auch an eine (gewerkschaftsnahe) Beratungsstelle wenden, die Sie in diesem Prozess unterstützen kann. Die Kontakte zu den Beratungsstellen finden Sie am Anfang und am Ende dieser Broschüre.

11 Können Sie Ihren Arbeitgeber wechseln?

Ein Arbeitgeberwechsel ist möglich, wenn es dafür wichtige Gründe gibt. Solche Gründe liegen vor, wenn Ihr Arbeitgeber die gesetzlichen Vorschriften nicht einhält oder die Bedingungen nicht umsetzt, die Sie vorher mit ihm vereinbart haben- zum Beispiel, wenn er Ihnen nicht den gesetzlichen Mindestlohn bezahlt. Der Arbeitgeber wird durch die ZAV dann aufgefordert, die Arbeitsbedingungen anzupassen. Wenn das nicht passiert, dann können Sie mit Hilfe der ZAV den Arbeitgeber eventuell wechseln.

Bei Problemen und dem Wunsch, den Betrieb zu wechseln, wenden Sie sich an die ZAV. Wir unterstützen Sie als Beratungsstelle dabei.

Kontaktdaten der ZAV – Team Saison

E-Mail: zav.amz-bonn-261@arbeitsagentur.de

12 Was tun, wenn Sie gekündigt werden?

Eine Kündigung muss grundsätzlich schriftlich erfolgen. Das bedeutet, die Kündigung muss auf einem Stück Papier und vom Arbeitgeber persönlich unterschrieben sein.

Wenn Sie selbst kündigen wollen, müssen Sie die Kündigung schriftlich dem Arbeitgeber geben und auch unterschreiben.

In einem Kündigungsschreiben müssen bestimmte Kündigungsfristen eingehalten werden. Wenn das Arbeitsverhältnis weniger als 3 Monate besteht, können diese sehr kurz sein. Aus wichtigem Grund kann Ihnen der Arbeitgeber auch fristlos, also mit sofortiger Wirkung, kündigen.

Eine mündliche Kündigung, eine Kündigung über SMS, WhatsApp, Viber oder E-Mail oder eine Kündigung mit eingescannten Unterschriften oder in Fotokopien ist unwirksam.

Eine mündliche Kündigung ist immer unwirksam! Damit Sie Ihren Lohnanspruch behalten, müssen Sie dem Arbeitgeber aber sagen, dass Sie weiterarbeiten wollen und können. Sie sollten bei diesem Gespräch einen*einer Kolleg*in als Zeug*in dabei haben oder dies schriftlich dem Arbeitgeber mitteilen.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten, wenden Sie sich unbedingt an eine Beratungsstelle. Es kann sein, dass die Kündigung nicht wirksam ist, weil der Arbeitgeber Fehler gemacht hat. Oder Ihnen weitere Ansprüche (Lohn, Urlaub) zustehen, die der Arbeitgeber Ihnen noch auszahlen muss.

Achtung: Auch eine mündliche Kündigung oder eine Kündigung, die Sie per SMS, WhatsApp, Viber oder E-Mail erhalten haben, wird gültig, wenn sie dagegen keine Klage einreichen. Darum: Wenn Ihnen schriftlich oder mündlich gekündigt wird und Sie weiterarbeiten wollen, dann wenden Sie sich sofort an eine Beratungsstelle!

13 Welche Auswirkungen hat eine Kündigung auf Ihren Aufenthalt?

Wenden Sie sich bei einer Kündigung unbedingt an eine Beratungsstelle, um sich über Ihre Rechte nach einer Kündigung zu informieren. Ihr Aufenthalt ist an die Arbeit in einem bestimmten landwirtschaftlichen Betrieb gebunden. Wenn Sie eine Kündigung erhalten oder selbst kündigen, endet Ihre Erlaubnis zum Aufenthalt in Deutschland mit dem letzten Arbeitstag.

14 Ist es möglich, bei einem bestimmten Arbeitgeber zu arbeiten?

Wenn Sie bereits in Deutschland in einem landwirtschaftlichen Betrieb gearbeitet haben und Sie in der nächsten Saison wieder dort arbeiten möchten, kann Sie Ihr Arbeitgeber namentlich als Saisonarbeitskraft anfordern. Auch wenn Sie bereits im Heimatland Kontakt zu einem Arbeitgeber in Deutschland haben, kann der Arbeitgeber Sie namentlich als Saisonarbeitskraft anfordern. Das ist auch möglich, wenn Sie vorher dort noch nicht gearbeitet haben. Es kommt dann direkt ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber zu Stande, ohne Einbezug der ZAV/ der Bundesagentur für Arbeit bei der Vermittlung.

Die Bundesagentur für Arbeit erteilt in diesen Fällen lediglich die Arbeitserlaubnis.

15 Kosten für Vermittlung und Reisekosten

Für Sie als Arbeitnehmer*in dürfen keine Kosten durch eine Arbeitsvermittlung im Rahmen des Vermittlungsabsprache entstehen. Das ist verboten. Vermittlungsangebote, die Geld kosten, sollten Sie nicht ohne sorgfältige Prüfung annehmen.

Die offiziellen Vermittlungsangebote der Behörden in Ihrem Land sind kostenlos. Diese können Sie ohne Risiko nutzen. Bevor Sie ein Stellenangebot annehmen, klären Sie, wer die Reisekosten trägt und wie hoch die Kosten für Sie sein werden. Das muss aus dem Stellenangebot oder einem Vertrag hervorgehen.

16 Was darf Ihnen für Unterkunft und Verpflegung berechnet werden?

Was ist bei der Unterkunft zu beachten? Die Unterkunft hat angemessen zu sein. Sie muss mit einem Wohn- und Schlaf- sowie Essbereich und Sanitäreinrichtungen ausgestattet sein. Wird sie von Männern und Frauen gemeinsam genutzt, ist dies bei der Zuteilung der Räume zu beachten. Die Anforderungen richten sich nach Anhang 4.4 der Arbeitsstättenverordnung und der dazu gehörigen Konkretisierung in der Technischen Regel ASR 4.4 „Unterkünfte“. Die Einhaltung wird durch die zuständigen Behörden geprüft. Sie können sich bei Zweifeln an der Einhaltung oder zur Einreichung einer Beschwerde an die einzelnen Landesbehörden wenden und Ihre Ansprüche vor den Arbeitsgerichten geltend machen.

Bevor Sie ein Stellenangebot annehmen, klären Sie, wer die Kosten für die Unterkunft trägt. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen eine Unterkunft anbieten: Entweder stellt er Ihnen selbst die Unterkunft zur Verfügung oder über einen Dritten.

Es gibt zwei Möglichkeiten: Sie schließen mit ihrem Arbeitgeber oder dem Dritten einen Mietvertrag ab, in dem insbesondere die Miethöhe festgehalten ist. Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber einen Mietvertrag schließen, können Sie darin oder im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass die Miete vom Lohn einbehalten wird. Die Kosten müssen auf der Lohnabrechnung stehen und für Sie nachvollziehbar sein.

Zu beachten ist die Pfändungsfreigrenze. Sie stellt sicher, dass Ihnen ausreichend Geld zum Leben übrig bleibt. Die Pfändungsfreigrenze beträgt 1.555,00 Euro netto (Stand 01.07.2025). Verdienen Sie weniger als diesen Betrag, darf der Arbeitgeber keine Kosten für Unterkunft oder Verpflegung vom Lohn abziehen. Verdienen Sie mehr, darf der Betrag, der Ihnen nach Abzug der Kosten für die Unterkunft oder Verpflegung bleibt, nicht unter die Pfändungsfreigrenze fallen.

Die zweite Möglichkeit ist, dass Ihr Arbeitgeber die Unterkunft als Teil des Lohnes zur Verfügung stellt. In diesem Fall werden bestimmte Beträge Ihrem Lohn hinzugerechnet - das sind die sogenannten Sachbezugswerte. Bei der Anwendung der Sachbezugswerte müssen Sie dem Arbeitgeber keine Mietzahlung leisten.

Die Sachbezugswerte richten sich nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Sie werden jedes Jahr an die allgemeine Preisentwicklung angepasst.

Für das Jahr 2026 gelten folgende Höchstbeträge:

- Frühstück: 2,36 € pro Tag
- Mittagessen: 4,57 € pro Tag
- Abendessen: 4,57 € pro Tag
→ Insgesamt für Verpflegung: 11,50 € pro Tag
- Unterkunft (freie Unterkunft): 9,50 € pro Tag

Diese Beträge darf Ihr Arbeitgeber **höchstens** von Ihrem Lohn abziehen, wenn er Ihnen Verpflegung oder eine Unterkunft stellt.

Bei der Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft verringert sich der Betrag für die freie Unterkunft um 15 Prozent. Der Betrag für die freie Unterkunft mindert sich bei der Belegung mit mehreren Beschäftigten zusätzlich um:

- 40 Prozent bei der Belegung mit zwei Beschäftigten,
- 50 Prozent bei der Belegung mit drei Beschäftigten,
- 60 Prozent bei der Belegung mit mehr als drei Beschäftigten.

Laut § 107 der Gewerbeordnung ist es erlaubt, diese Kosten als Teil des Arbeitsentgelts im Arbeitsvertrag oder in der Lohnabrechnung aufzuführen. Das bedeutet: Der Wert von Unterkunft und Verpflegung kann mit dem Lohn verrechnet werden – aber nur in dem gesetzlich festgelegten Rahmen.

Wichtig! Wenn die Verpflegung und die Unterkunft nicht den Vereinbarungen entsprechen, machen Sie Fotos davon! Im Streitfall können Sie die Fotos als Beweis verwenden.

17 Schutzausrüstung, Arbeitsgeräte und Wasser

Alle Arbeitsgeräte und die persönliche Schutzausrüstung müssen Ihnen vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören arbeitsgerechte Handschuhe sowie Sonnen- und Regenschutz. Außerdem muss Ihnen bei Arbeit in Hitze ausreichend Wasser bereitgestellt werden.

Achten Sie bei der ersten monatlichen Lohnabrechnung darauf, dass Ihnen dafür nichts vom Lohn abgezogen wurde.

18 Wie schützen Sie sich im Streitfall?

Um bei einem arbeitsrechtlichen Streit gut vorbereitet zu sein, machen Sie Fotos vom Firmennamen, von Firmengebäuden, vom Standort der Firma und auch Fotos von der Unterkunft. Fotografieren Sie möglichst alle Dokumente, die Sie unterschreiben.

Schreiben Sie täglich Ihre Arbeitszeiten auf und lassen dies von Kolleg*innen mit einer Unterschrift bezeugen. Werden Ihnen z. B. keine Überstunden bezahlt, müssen Sie beweisen, dass Sie die Überstunden tatsächlich gearbeitet haben.

Bei Streitfällen mit Ihrem Arbeitgeber erhalten Sie Unterstützung bei den Beratungsstellen. Als Mitglied der Gewerkschaft IG BAU steht Ihnen der gewerkschaftliche Rechtsschutz zur Verfügung. Das bedeutet, dass Ihnen auch im Rechtsstreit vor Gericht geholfen wird.

19 Wie werden Sie Mitglied in der Gewerkschaft?

Saisonarbeiter*innen können in Deutschland Mitglied der zuständigen Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) werden. Im Streitfall unterstützt Sie die Gewerkschaft dabei, Ihren Lohn einzufordern oder gegen eine ungerechtfertigte Kündigung vorzugehen. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft für Saisonarbeitende ist auf ein Jahr befristet. Sie beginnt mit der ersten Beitragszahlung und endet nach 12 Monaten ohne Kündigung, sofern sie nicht erneuert wird. Der Beitrag für die Jahresmitgliedschaft liegt ab 01.01.2025 bei insgesamt 186,00 €.

Hier bekommen Sie mehr Informationen zur Mitgliedschaft:

Romanian

Tel.: +49 391 4085-107 / Web: igbau.de/RUM.html

Russian

Tel.: +49 391 4085-921 / Web: igbau.de/RUS.html

Ukrainian

Tel.: + 49 391 4085-922 / Web: igbau.de/UKR.html

English

Tel.: +49 391 4085-105 / Web: igbau.de/EN.html

20 Wichtige Telefonnummern und Adressen

Notfall-Telefonnummern

Polizei: 110

Rettungsdienst: 112

Feuerwehr: 112

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Bei Problemen im Arbeitsverhältnis oder Beschwerden können Sie sich per E-Mail an das Vermittlungsteam für Saisonkräfte in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung wenden:

zav.amz-bonn-261@arbeitsagentur.de

Faire Integration

Faire Integration berät Menschen aus Drittstaaten (außerhalb der EU) zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Hier finden Sie eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe: www.faire-integration.de

Faire Mobilität

Faire Mobilität berät EU-Bürger*innen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Hier finden Sie eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe:

www.faire-mobilitaet.de/beratung/deutschland

Beratungsnetzwerk Gute Arbeit von Arbeit und Leben

berät EU-Bürger*innen und Nicht-EU Bürger*innen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Hier finden Sie eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe:

www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk

20 Wichtige Telefonnummern und Adressen

Botschaft von Georgien

Rauchstraße 11, 10787 Berlin – Tiergarten

Tel.: +49 (30) 484907 19

E-Mail: berlin.emb@mfa.gov.ge

Web: www.botschaftgeorgien.de

Botschaft der Republik Moldau

Gotlandstr. 16, 10439 Berlin

Tel.: +49 (30) 446 52 970

E-Mail: secretariat.berlin@mfa.gov.md

Web: germania.mfa.gov.md/de

Informationen zum Schutz der Gesundheit bei der Arbeit in der Landwirtschaft

Web: www.agriwork-germany.de

Wichtige Telefonnummern und Adressen in Georgien / Republik Moldau

Georgischer Gewerkschaftsbund

www.gtuc.ge

Tel.: (032) 2 24 24 49

E-Mail: info@gtuc.ge

Facebook www.facebook.com/gtuc.ge

Agentur für Arbeit der Republik Moldau

Tel.: 0 8000 1000 (für Anrufe aus der Republik Moldau)

Tel.: +373 22 838 412 (für Anrufe aus dem Ausland)

E-Mail: centrulapel@anofm.md