



Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte

Für Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter wird die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft in entsprechender Anwendung des § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO) auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen.

Hinweis

Soweit Arbeitgeber jedoch zur Zahlung eines Mindestentgelts auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verpflichtet sind, ist eine Anrechnung von Sachleistungen nicht zulässig.

Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitnehmer sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt. Dies sind insbesondere Beschäftigte

- im Tourismus, insb. in Gaststätten und Hotels (z.B. Kellner, Küchenpersonal und Zimmermädchen) und in Betrieben oder Teilen von Betrieben, die ihrer Natur nach nicht ganzjährig geöffnet sind (z.B. Biergärten, Skihütten) oder die während bestimmter befristeter Zeiträume Arbeitsspitzen und erhöhten Arbeitskräftebedarf abdecken müssen (z.B. Ausflugslokale)
- im Schaustellergewerbe (z.B. Begleitpersonal von Fahrgeschäften), die Tätigkeiten ausüben, die bei Volksfesten, Jahrmärkten und ähnlichen ihrer Natur nach nicht während des ganzen Jahres stattfindenden Veranstaltungen anfallen
- in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (z.B. Erntehelfer in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- oder Weinanbau).

Für die Berücksichtigung von Verpflegung und Unterkunft wird deshalb im Hinblick auf Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitnehmer für die Kontrolle des Mindestlohns § 107 Abs. 2 GewO herangezogen.

- **Vereinbarung:**
Die Anrechnung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

Da es insoweit um die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts geht, muss der Inhalt der Vereinbarung im Arbeitsvertrag niedergelegt sein, § 2 Abs. 1 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG).

- **Allgemeine Anforderungen:**
Die Anrechnung muss dem Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden.

- **Maximalbeträge:**
Die Anrechnung der Sachleistungen **darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO in Verbindung mit § 394 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Pfändungsfreigrenze)**; dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Dieser Betrag ist als oberster Wert der Spalte "Nettolohn, monatlich" dem Anhang zur Bekanntmachung zu den §§ 850c und 850f der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung) zu entnehmen. Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zumindest der dort genannte Nettobetrag verbleiben muss. Auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Monat beginnt oder endet, ist - sofern arbeitsvertraglich keine von der monatlichen Zahlweise abweichende Zahlweise vereinbart ist - der oberste Wert der Spalte "Nettolohn, monatlich" zu Grunde zu legen.

Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben der Pfändungsfreigrenze zusätzlich die **Werte für Unterkunft und Verpflegung** nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

- **Qualität der Sachleistung**
Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von "mittlerer Art und Güte" sein; d.h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die "Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Unterkünfte (ASR A4.4)" herangezogen werden. Die Anforderungen nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) an Unterkünfte, die vom Arbeitgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, sind zwingend einzuhalten.
- **Entsendefälle**
Die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft ist bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeschlossen. Aus Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21.01.1997) folgt, dass der Arbeitgeber die Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat, wenn er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen aus dem Herkunftsstaat in ein anderes Land entsendet.