



# Ausländische Saisonarbeits- kräfte

16. April 2019

# Inhaltsverzeichnis

Saisonarbeitskräfte als TOP-Vertriebschance für Vertriebspartner	5
Allgemeines	12
Selbstständige	17
Versicherungspflichtige Arbeitnehmer	22
Entsandte Arbeitnehmer	27
Minijobber	33
Saisonarbeitskräfte	39

# Referent



Jochen Kirchner  
TK-Vertriebspartnermanagement

- 2007 – 2012 operativer Vertrieb der TK  
Privat- und Firmenkundengeschäft
- seit 2012 Vertriebspartnermanagement der TK  
Schwerpunkte: Saisonarbeitergeschäft - Gewinnung von SAK in Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern in Theorie und Praxis

## Saisonarbeit gibt es in den Branchen:

- Land- und Forstwirtschaft
- Gartenbau
- Gastronomie, d.h. Hotel- und Gaststättengewerbe
- Obst- und Gemüseverarbeitung
- Wein- und Hopfenernte
- Sägewerke
- Schaustellergewerbe

**Potential** | Ca. 300.000 Saisonkräfte werden pro Jahr in Deutschland beschäftigt, davon werden Zehntausende sozialversicherungspflichtig.



**1.**

**Saisonarbeitskräfte  
als TOP-  
Vertriebschance für  
Vertriebspartner**

# Vorteile für den Vertriebspartner

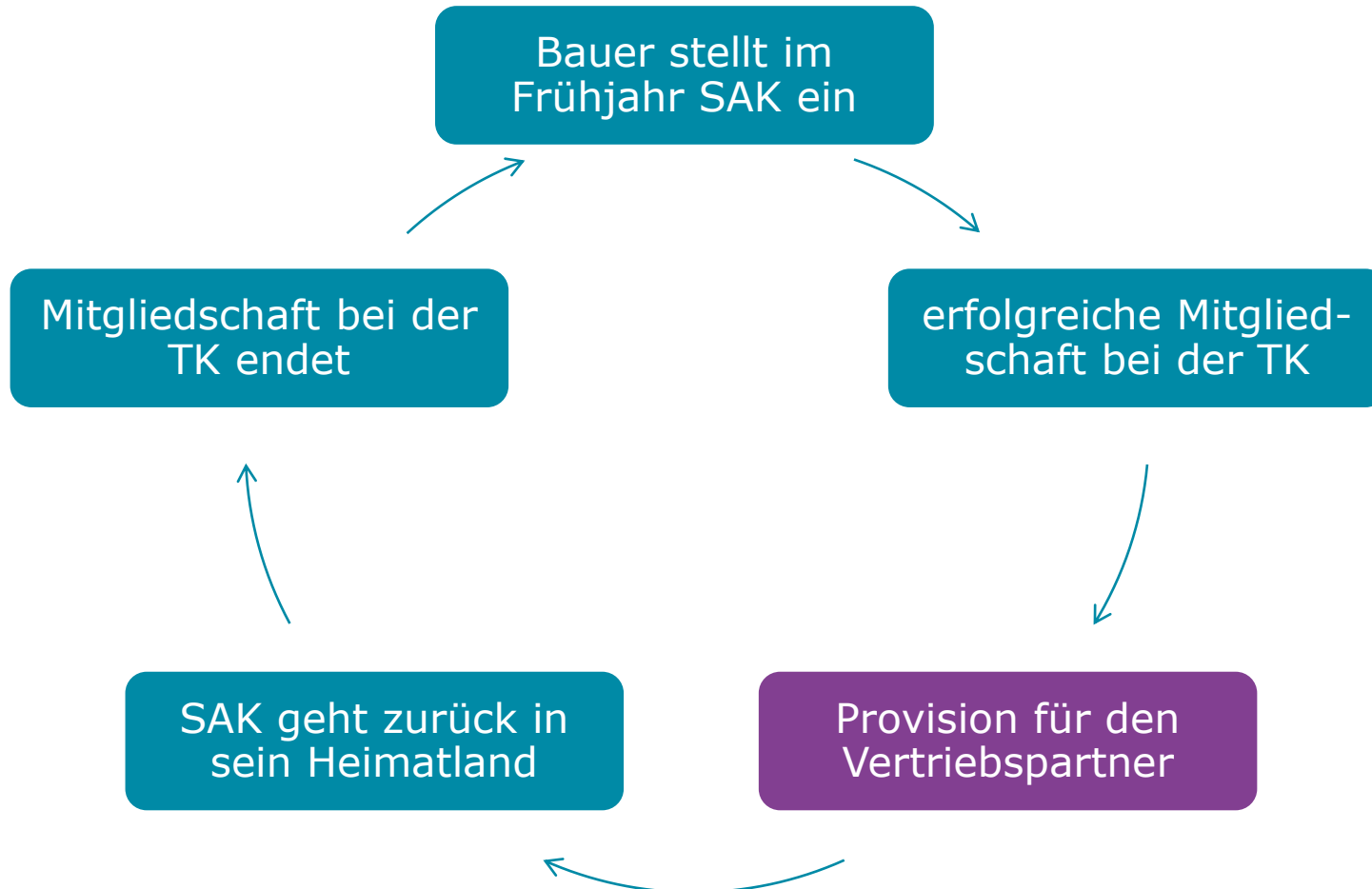
## Massengeschäft mit wiederkehrenden Einnahmen - Folgeprovisionen

- keine Schadensbearbeitung
- kein Beratungsaufwand
- keine Stornohaftung

## Einstieg ins lukrative Sachversicherungsgeschäft des Betriebes

- Vertriebspartner kann weitere Angebote an den Betrieb geben

# Wiederkehrende Vergütung



# Unterstützung durch die TK

## Unterstützung bei der Akquise

- Telefonische Akquise oder Kaltakquise
- TK-Vertriebsmitarbeiter unterstützt den Vertriebspartner

## Komplette Abwicklung der Neuaufnahme durch die TK

- TK-Vertriebsmitarbeiter wickelt das Neuaufnahmengeschäft ab



# Vorteile für den Betrieb

## Administrativ

- auf Wunsch keine eGK/Passbildanforderung
- nur 1 Brief (Mitgliedsbescheinigung)
- nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine weiteren Schreiben
- Aufnahmeantrag ist bereits mit den Daten des Betriebes vorgefüllt
- Daten bereits vor Anmeldung DEÜV an die TK-Mitarbeiter

## Finanziell

- geringer Beitragssatz zur Krankenversicherung
  - Lohnsumme 500.000 Euro bei 0,2 Prozentpunkten → 500 Euro
- geringe U1 Umlage
  - Lohnsumme 500.000 Euro bei 0,5 Prozentpunkten → 2.500 Euro

## ...haben wir Ihr Interesse geweckt?

### Unsere Vorteile für Sie zusammengefasst:

- Unterstützung bei der Akquise
- Vorbereitung der Anträge

### Ihr Ansprechpartner:

- Melden Sie sich bei uns
- Ihr zuständiger Fachberater nimmt mit Ihnen Kontakt auf

# Referent



André Fasel  
Diplom Verwaltungswirt

- 1985 – 1993 Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der Bundesknappschaft (heute: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See); Studium Verwaltungsrecht
- seit 1993 Grundsatzdezernat für das Versicherungs- und Beitragsrecht
- seit 1995 Teilnahme an Besprechungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung



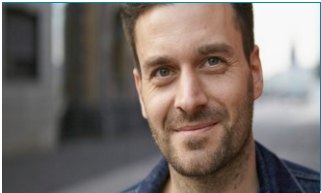
2.

**Allgemeines**

# Allgemeines

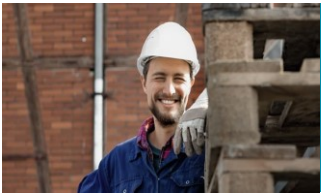
- Die Suche nach Arbeitskräften auf dem internationalen Arbeitsmarkt ist mittlerweile gängige Praxis vieler Unternehmen.
- Insbesondere in der Landwirtschaft und bei der Pflege alter und kranker Menschen ist es ebenso gängige Praxis auf Arbeitnehmer aus dem Ausland zurück zu greifen.
- Hierbei kann man die ausländischen Arbeitnehmer in fünf Gruppen unterteilen:

# Allgemeines



## Selbstständige

- als Subunternehmer
- im Rahmen von Werks- oder Dienstleistungsverträgen



## Versicherungspflichtige Arbeitnehmer

- Arbeitnehmer mit Wohnort im Ausland
- als Grenzgänger oder für längere Zeit



## Entsandte Arbeitnehmer

- von einem ausländischen Unternehmen
- A1-Bescheinigung



## Minijobber

- regelmäßiges Arbeitsentgelt maximal 450 Euro



## Saisonarbeitskräfte

- maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage

# Sozialversicherung

## Territorialprinzip

Territorialprinzip

Wird eine Tätigkeit in Deutschland ausgeübt,  
ist grundsätzlich das deutsche Sozialversicherungsrecht  
anzuwenden.



Beschäftigungsort

# Sozialversicherung

**Beschäftigungsort**

**Nationalität des  
Arbeitnehmers/Selbstständigen**

**Firmensitz  
(des Konzerns)**

**Wohnort im Ausland**

**(vorübergehender) Wohnort in  
Deutschland**





3.

**Selbstständige**

# Selbstständige

Nach § 7 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) ist eine **Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit**, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach **Weisungen** und eine **Eingliederung in die Arbeitsorganisation** des Weisungsgebers.

Beschäftigungsverhältnis  $\neq$  Arbeitsverhältnis

# Selbstständige

Im Sozialgesetzbuch gibt es **keine Legaldefinition zur selbstständigen Tätigkeit**. Dies betrifft insbesondere:

- selbstständiger Unternehmer
- Freiberufler
- Freelancer
- freier Mitarbeiter

Als Umkehrschluss zu den Arbeitnehmern kann man unterstellen, dass jegliches wirtschaftliches Handeln, was nicht eine Beschäftigung ist, eine selbstständige Tätigkeit darstellt und von daher nicht von der Versicherungspflicht und der daraus folgenden Beitragspflicht der Sozialgesetzbücher erfasst wird.

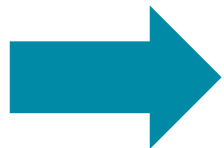
# Selbstständige

keine Beschäftigung



selbstständige Tätigkeit

keine Versicherungspflicht und somit auch keine  
Beitrags- und Meldepflicht in der Sozialversicherung



eventuell freiwillige Versicherung oder Auffang-  
Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung

# Selbstständige

## Beispiel:

Der deutsche Landwirt A beauftragt den niederländischen Spediteur B geerntetes Gemüse zur einer Weiterverarbeitungsfabrik zu transportieren.

B kommt mit seinem eigenen LKW und transportiert die Ware innerhalb Deutschlands. Hierfür schreibt er A eine Rechnung.

## Ergebnis:

B übt eine Tätigkeit in Deutschland aus und unterliegt grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Als Selbstständiger ist er jedoch in Deutschland nicht Versicherungspflichtig in der Sozialversicherung. Von Landwirt A ist sozialversicherungsrechtlich nichts zu veranlassen.



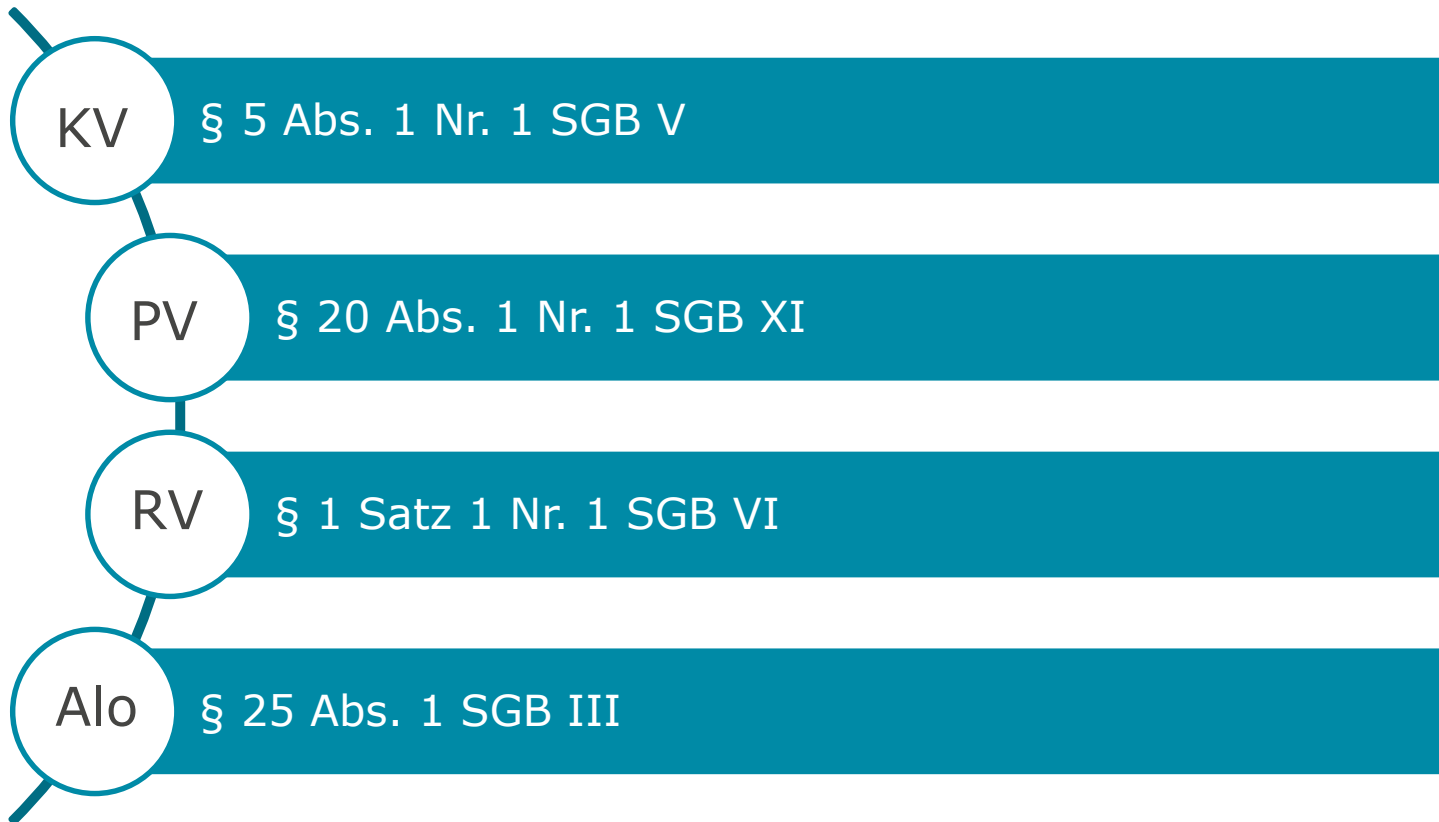
4.

**Versicherungspflichtige  
Arbeitnehmer**

# Versicherungspflichtige Arbeitnehmer

- Für Arbeitnehmer gilt das Territorialprinzip.
- Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt.
- Bei der Beurteilung ist stets das Gesamtbild entscheidend. Weichen die tatsächlichen Gegebenheiten vom Vertrag ab, sind diese grundsätzlich maßgebend.
- Seit dem 1. Januar 2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn ausnahmslos in jeder Branche. Ab dem 1. Januar 2019 beträgt der Mindestlohn 9,19 Euro brutto je Zeitstunde.

# Versicherungspflichtige Arbeitnehmer





# Versicherungspflichtige Arbeitnehmer

- Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Beschäftigung versicherungsrechtlich zu beurteilen, also festzustellen, ob es sich um eine versicherungspflichtige Beschäftigung handelt.
- Wenn eine Tätigkeit in Deutschland ausübt wird unterliegt der Arbeitnehmer dem deutschen Sozialversicherungsrecht; egal, ob der Beschäftigte im Ausland wohnt (z.B. Grenzgänger) oder als Ausländer vorübergehend in Deutschland lebt. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer in seinem Wohnland (teilweise) beitragsfrei einem staatlichen Versorgungssystem angehört (z.B. in Dänemark).

# Versicherungspflichtige Arbeitnehmer

## Beispiel:

Ein deutscher Pflegedienst stellt die polnische Altenpflegerin C unbefristet für wöchentlich 24 Stunden ein. Frau C gibt an während der Arbeitszeit (drei Tage in der Woche) in Deutschland zu wohnen und an den freien Tagen zu ihrer Familien nach Polen zu fahren. In Polen war Frau C über ihren Mann familienversichert.

## Ergebnis:

Da Frau C in Deutschland arbeitet unterliegt sie dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Als Arbeitnehmerin ist sie versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung und hat einen Anspruch auf den Mindestlohn.



**Entsandte  
Arbeitnehmer**

# Entsandte Arbeitnehmer

## § 3 Nr. 1 SGB IV

Die Vorschriften der Sozialversicherung über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung von Arbeitnehmern gelten grundsätzlich für alle Beschäftigten oder Selbstständigen, die in Deutschland tätig sind.



## Entsandte Arbeitnehmer

Wird ein Arbeitnehmer von einem ausländischen Vertragspartner nur vorübergehend in Deutschland eingesetzt, ist zu prüfen, ob er in Deutschland sozialversicherungspflichtig wird.

Beschäftigung im Ausland muss (fort-)bestehen

### Weisungsrecht des ausländischen Arbeitgebers

- Zeit,
- Dauer,
- Ort und
- Art der Ausführung

### Entgeltanspruch gegen ausländischen Arbeitgeber

- Entgeltabrechnung wie für ausländischen Mitarbeiter

# Einstrahlung

Entsendung nach  
ausländischem Recht

kein deutsches Sozialversicherungsrecht

- keine Meldungen, keine Beiträge, aber auch: keine Leistungsansprüche\*

\* eventuell Leistungsaushilfe einer deutsche Krankenkasse für den ausländischen Krankenversicherungsträger

## Entsandte Arbeitnehmer

Das Vorliegen einer Entsendung ist durch den **ausländischen Sozialversicherungsträger** zu prüfen und zu bescheinigen.

Der Nachweis, dass eine soziale Absicherung im Heimatland nach dem dortigen Sozialversicherungsrecht bei einer vorübergehenden Tätigkeit (Entsendung) als

- Arbeitnehmer (auch: Minijobber)
- Selbstständiger

besteht, erfolgt innerhalb Europas einschließlich der EWR-Staaten und der Schweiz durch die international gültige Bescheinigung **A1** (früher E101).

**Wichtig** | Durch Vorlage des A1 entfällt die Pflicht dem deutschen Sozialversicherungssystem anzugehören.

# Entsandte Arbeitnehmer

## Beispiel:

Ein deutscher Erdbeerhof benötigt in der Hauptsaison zusätzliche Arbeitskräfte. Seitens einer tschechischen Verleiharbeitsfirma werden dorthin 6 Arbeitnehmer für 2 Monate entliehen. Eine Verleiherlaubnis der Bundesagentur für Arbeit liegt vor. Für 4 Arbeitnehmer wurde eine A1-Bescheinigung in Tschechien zeitnah ausgestellt, für 2 Arbeitnehmer konnte diese erst nach einem Monat für den Gesamtzeitraum nachgereicht werden.

## Ergebnis:

Alle 6 Arbeitnehmer unterliegen dem tschechischen Sozialversicherungsrecht. Die A1-Bescheinigung hat nur einen deklaratorischen Charakter; eine Entsendung liegt auch dann vor, wenn die A1-Bescheinigung (noch) nicht ausgestellt wurde, soweit alle Voraussetzungen gleichwohl hierfür erfüllt sind.

In Deutschland tritt **keine** Sozialversicherungspflicht ein.





6.

**Minijobber**

# Arbeitnehmer aus dem Ausland

- Ausländische Arbeitnehmer, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland ausüben (Minijob), unterliegen grundsätzlich den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, ihres Wohnsitzes oder des Firmensitzes des Arbeitgebers.
- Es sind somit versicherungs- und beitragsrechtlich keine Besonderheiten zu beachten, selbst wenn der Minijobber im Ausland wohnt, nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und/oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder seine Niederlassung außerhalb Deutschlands hat.

## Arbeitnehmer aus dem Ausland

- Da der Minijob selbst krankenversicherungsfrei ist, begründet er keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Allerdings kommt für Minijobber, sofern sie nicht familienversichert oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, eine Versicherung in der sogenannten Auffang-Versicherungspflicht in Betracht.
- Ausgenommen von der Auffang-Versicherungspflicht sind Minijobber, die zuletzt privat krankenversichert waren. Dies kann bei Arbeitnehmern aus einem EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz auch eine in ihrer Heimat bestehende oder zuletzt bestandene private Krankenversicherung sein.
- Sofern der Minijobber in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist bzw. die Voraussetzungen hierfür erfüllt, fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an.

# Entsandte Arbeitnehmer

## Beispiel:

Frau D wohnt mit ihrer Familie in Deutschland und übt einen Minijob in einer Gärtnerei aus. Ihr Mann arbeitet in Luxemburg und ist nach luxemburgischem Recht versichert, Frau D. und die Kinder werden bei dem luxemburgischen Träger der Sozialversicherung als Familienversicherte geführt. An ihrem Wohnort in Deutschland hat Familie D. eine deutsche gesetzliche Krankenkasse als leistungsaushelfende Kasse gewählt. Sie können hier zum Arzt gehen und alle anderen Sachleistungen in Anspruch nehmen, die deutsche Krankenkasse rechnet dann selbst mit dem luxemburgischen Träger ab.

# Entsandte Arbeitnehmer

## Ergebnis:

Grundsätzlich gilt für Frau D wegen der ausschließlichen Beschäftigung in Deutschland das deutsche Sozialversicherungsrecht. Da aber die luxemburgische Sozialversicherung diese Regelung weniger konsequent auslegt, bleibt weiterhin die Familienversicherung über den in Luxemburg beschäftigten Ehemann bestehen.

Durch einen Minijob entsteht kein Anspruch in der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung. Für Frau D besteht aber auch kein Sachzwang, sich selbst bei einer Krankenkasse in Deutschland zu versichern, da sie weiterhin abgesichert ist.

Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind bei einem Minijob in Deutschland nur zu zahlen, wenn Arbeitnehmer in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind. Dieser Fall ist hier nicht gegeben, so dass zwar ein Minijob vorliegt, Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung jedoch nicht zu zahlen sind.

# Arbeitnehmer aus dem Ausland

- Bei Arbeitnehmern, die einen Minijob in Deutschland ausüben und daneben in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat sowie der Schweiz erwerbstätig sind, können die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines anderen Mitgliedstaates gelten.
- Dies ist durch Vorlage der A1-Bescheinigung nachzuweisen. In diesem Fall finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen in Deutschland keine Anwendung, so dass keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (und auch keine anderen Abgaben) zu zahlen sind.
- Sämtliche dem Arbeitgeber obliegenden Melde- und Beitragspflichten richten sich dann nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates.



7.

**Saisonarbeitskräfte**

# Saisonarbeitskräfte

- In der Landwirtschaft arbeiten laut dem Statistischen Bundesamt 2016 circa 940.000 Arbeitskräfte. Davon sind rund 449.000 Familienarbeitskräfte (einschließlich Betriebsleiter). Von den 490.900 familienfremden Arbeitskräften sind circa 58 Prozent Saisonarbeitskräfte.





# Saisonarbeitskräfte

## Wegfall des Zulassungsverfahrens

- Für Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten gibt es seit 1. Juli 2015 keine Zulassungsbeschränkungen mehr. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können direkt Arbeitsverträge abschließen – ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit.
- Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten dürfen nicht in Deutschland beschäftigt werden, da entsprechende Vermittlungsabsprachen mit ausländischen Arbeitsverwaltungen zur Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft derzeit nicht bestehen. Damit den Betrieben ausreichend Saisonarbeitskräfte zur Verfügung stehen, prüft das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft derzeit, ob bzw. mit welchen Staaten Vermittlungsabsprachen abgeschlossen werden können.

# Saisonarbeitskräfte

## Beschäftigte mit vorübergehender Saisontätigkeit

- Sind Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt und üben daneben eine Saisonarbeit in Deutschland aus, unterliegen sie auch für die in Deutschland ausgeübte Saisonarbeit grundsätzlich den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates.
- Mit der Bescheinigung A 1 weisen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber den in Deutschland ansässigen Arbeitgebern nach, dass für sie nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.
- Deutsche Arbeitgeber sind dann wie bisher verpflichtet, Saisonarbeitskräfte, die beispielsweise dem niederländischen Recht unterliegen, bei der niederländischen Sozialversicherungsanstalt anzumelden und Beiträge zur niederländischen Sozialversicherung - der Socialen Verzekeringsbank - abzuführen.

# Saisonarbeitskräfte

## Melderecht

- Bei der Anmeldung eines Versicherungspflichtigen Saisonarbeitnehmers ist das Kennzeichen „Saisonarbeiter“ zu beachten.
- Prüfung nur bei der Anmeldung
- Hintergrund: Krankenkasse ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über Versicherung nach Ende der Beschäftigung zu informieren.
- Ein Saisonarbeiter im Sinne des Melderecht ist, wer vorübergehend für eine **versicherungspflichtige** auf bis zu **acht Monate befristete** Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen
  - jahreszeitlich bedingten,
  - jährlich wiederkehrenden,
  - erhöhten Arbeitskräftebedarfdes Arbeitgebers abzudecken.

# Saisonarbeitskräfte

## Selbständig Erwerbstätige mit vorübergehender Saisontätigkeit

- Sind die Saisonarbeitskräfte in ihrem Wohnstaat selbständig tätig, unterliegen sie für die in Deutschland ausgeübte Saisonarbeit den Rechtsvorschriften des Wohnstaates nur dann, wenn sie als Saisonarbeitskräfte eine ähnliche Tätigkeit ausüben. Unter ähnlicher Tätigkeit ist jede Tätigkeit zu verstehen, die im gleichen Sektor/Bereich ausgeübt wird. Als gleicher Sektor ist beispielsweise die Landwirtschaft anzusehen. Forstwirtschaft und Landwirtschaft sind hingegen grundsätzlich verschiedene Sektoren.
- Das bedeutet zum Beispiel für die in Polen lebende selbstständige Landwirtin, die in Deutschland in der Landwirtschaft als Saisonarbeitskraft tätig ist, dass sie insgesamt dem polnischen Sozialversicherungsrecht unterliegt. Ein in Polen selbständiger Forstwirt, der in Deutschland in der Landwirtschaft als Saisonarbeitskraft tätig ist, unterliegt hingegen für die Saisontätigkeit in Deutschland dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

# Saisonarbeitskräfte

## Kurzfristige Beschäftigung

- Sofern für Saisonarbeitskräfte das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar ist, sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung zu prüfen.
- Arbeitgeber und Saisonarbeitskräfte müssen bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, und Pflegeversicherung entrichten.



# Saisonarbeitskräfte

Die Beschäftigung darf auf **nicht** mehr als

- drei Monate oder 70 Arbeitstage
- innerhalb eines Kalenderjahres
- nach ihrer Eigenart (z. B. Erntehelfer) oder im Voraus

vertraglich begrenzt sein.

Diese Regelung gilt nach dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung nun **auf Dauer (branchenunabhängig)**.



# Saisonarbeitskräfte

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

**Drei Monate**

Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche

**70 Arbeitstage**

Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche

Befristete Beschäftigung für maximal ein Jahr möglich

# Saisonarbeitskräfte

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

## Beispiel:

Beschäftigung als Erntehelfer vom 1. Juni 2019 bis 31. August 2019.

Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 2.000 Euro.

Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2019 liegen nicht vor.

## Ergebnis:

Die Tätigkeit wird in Deutschland ausgeübt, daher gilt deutsches Sozialversicherungsrecht. Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.



# Saisonarbeitskräfte

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

## Beispiel:

Eine Käserei in Deutschland vereinbart schriftlich mit einer niederländischen Arbeitnehmerin eine befristete Beschäftigung vom 1. April 2019 bis zum 30. November 2019 zur Betreuung des Käsestandes auf deutschen Stadtfesten und Jahrmärkten. Es wird festgelegt, dass der Arbeitseinsatz 70 Arbeitstage nicht überschreiten soll.

Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2019 liegen nicht vor.

## Ergebnis:

Die Tätigkeit wird in Deutschland ausgeübt, daher gilt deutsches Sozialversicherungsrecht. Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.

# Saisonarbeitskräfte

## Berufsmäßigkeit

- Eine kurzfristige Beschäftigung ist kein Minijob, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird **und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt**.
- Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschreitet, die Beschäftigung aber gleichwohl zeitlich begrenzt ist.
- Wird eine an sich kurzfristige Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt, unterliegt der (ausländische) Arbeitnehmer der (deutschen) Sozialversicherungspflicht.

# Saisonarbeitskräfte

## Berufsmäßigkeit

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person von nicht nur untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

kurzfristige Beschäftigungen, die ausgeübt werden neben

- einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung,
- einer selbstständigen Tätigkeit

sind grundsätzlich nicht berufsmäßig.

# Saisonarbeitskräfte

## Berufsmäßigkeit

### Beispiel:

Ein in Polen selbständiger Forstwirt wird in Deutschland in der Landwirtschaft für zwei Monate als Saisonarbeitskraft tätig.

### Ergebnis:

Die Tätigkeit wird in Deutschland ausgeübt, daher gilt deutsches Sozialversicherungsrecht. Es handelt sich um eine Tätigkeit, die nicht im gleichen Sektor/Bereich ausgeübt wird. Aufgrund der zeitlichen Befristung liegt grundsätzlich eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung vor. Da in Polen eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird, kann Berufsmäßigkeit ausgeschlossen werden. Sozialversicherungspflicht tritt grundsätzlich nicht ein, jedoch eventuell die Auffang-Versicherungspflicht in der Krankenversicherung.

# Saisonarbeitskräfte

## Berufsmäßigkeit

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen,

- wenn die Beschäftigungszeiten insgesamt im Laufe eines Kalenderjahres
- insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen.

Dabei werden alle befristeten Beschäftigungen berücksichtigt, mit Ausnahme von

- geringfügig entlohnnten Beschäftigungen und
- kurzfristigen Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis 450 Euro im Monat.

# Saisonarbeitskräfte

## regelmäßige kurzfristige Beschäftigungen

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird.
- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt somit nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.
- In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung. Die Regelmäßigkeit ergibt sich bereits daraus, dass die Arbeit nicht unvorhersehbar in wechselnder Häufigkeit und zu verschiedenen Zeiten übernommen wird oder dass auf Grund einer Rahmenvereinbarung eine auf Dauer angelegte Rechtsbeziehung mit einander in kurzem Abstand folgenden Beschäftigungen angenommen werden kann.

# Saisonarbeitskräfte

## regelmäßige kurzfristige Beschäftigungen

- Für das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung kommt es dabei nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden.
- Das Merkmal der Regelmäßigkeit kann vielmehr auch erfüllt sein, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten.



# Saisonarbeitskräfte

## regelmäßige kurzfristige Beschäftigungen

### Beispiel:

Eine polnische Hausfrau verkauft jeden Donnerstag und Freitag für einen deutschen Bauern Gemüse auf einem deutschen Wochenmarkt. Aufgrund von Feiertagen wurden maximal 70 Arbeitstage mit je 9 Stunden vertraglich und einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 750 Euro vereinbart.

### Ergebnis:

Die Tätigkeit wird in Deutschland ausgeübt, daher gilt deutsches Sozialversicherungsrecht. Die Tatsache, dass die Verkäuferin aufgrund der vorhersehbaren Einsätze über einen Zeitraum von mehreren Jahren eine regelmäßige Beschäftigung ausübt, schließt das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung aus. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit einer Beschäftigung maßgebende Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Jahres nicht überschritten wird.

Es tritt Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein.



# Kurzfristige Beschäftigung

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

## Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

**Grundsatz** | Es erfolgt eine Zusammenrechnung – ohne Rücksicht auf die Entgelthöhe der Vorbeschäftigung.

### Rechtsfolge:

- Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle der drei Kalendermonate **90 Tage**. Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Tagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen.
- Von dem Zeitpunkt, von dem an absehbar ist, dass die Grenze von 90 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung.

# Saisonarbeitskräfte

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

## Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

- Die Einhaltung der zulässigen Zeitgrenzen (drei Monate / 70 Arbeitstage) ist jeweils zu Beginn der neuen Beschäftigung unter Berücksichtigung bereits schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübter kurzfristiger Beschäftigungen zu prüfen.
- Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen sind auch dann zusammenzurechnen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt.



# Saisonarbeitskräfte

## regelmäßige kurzfristige Beschäftigungen

### Beispiel:

Eine rumänischer Erntehelfer arbeitet in Deutschland befristet vom 2.5.2019 bis 28.6.2019 (Sechs-Tage-Woche) 57 Kalendertage gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 720 Euro plus Kost und Unterkunft.

Vom 3.8.2019 bis 30.9.2019 (Sechs-Tage-Woche) nimmt er für 59 Kalendertage eine erneute Tätigkeit in Deutschland auf gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 620 Euro plus Kost und Unterkunft.

### Ergebnis:

Die Tätigkeit wird in Deutschland ausgeübt, daher gilt deutsches Sozialversicherungsrecht. Die zweite Beschäftigung ist keine kurzfristige Beschäftigung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit der ersten Beschäftigung die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschreitet.

Es tritt Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein.



**Techniker Krankenkasse**

[www.tk.de/vertriebspartner](http://www.tk.de/vertriebspartner)

**Herzlichen Dank  
für Ihre  
Teilnahme**