

FAQ des Webinars "Ausländische Saisonarbeitskräfte"

Ich will einen Arbeitgeber überzeugen, die TK in seine Firma zu integrieren. Er ist bei der AOK und hat einige Saisonarbeitskräfte. Wo finde ich einen direkten Vergleich?

Es sind hier 2 Vergleichsmöglichkeiten zu nennen:

Zunächst kann jeder Vertriebspartner über diesen Link:

<https://www.tk.de/tk/datencenter/409018>
individuelle Kassenvergleiche (zum Beispiel AOK Baden-Württemberg-TK) im TK-Vertriebspartnerportal durchführen.

Des Weiteren erhält der Vertriebspartner von seinem Vertriebspartner-Berater eine aktualisierte Excel-Tabelle mit den gültigen Umlagesätzen (U1 und U2) der TK im Vergleich mit anderen Krankenkassen. In dieser Tabelle finden sich auch Informationen zu den Umlagesätzen.

Wichtiger Hinweis für Vertriebspartner: Bitte wenden Sie sich an Ihren TK-Vertriebspartner-Berater, er unterstützt Sie mit allen Unterlagen, Tabellen und Informationen zum Thema „Gewinnung von Saisonkräften“.

Wie lautet der Paragraph für die Auffangversicherungspflicht in der GKV?

Der betreffende Paragraph lautet § 5 Absatz 1 Nummer 13 Sozialgesetzbuch – Fünftes Buch (SGB V).

Gilt bei den entsandten Arbeitnehmern auch der gesetzliche Mindestlohn Deutschlands?

Ja, der Mindestlohn gilt auch für alle Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten – egal ob sie bei einem in- oder einem ausländischen Arbeitgeber beschäftigt sind.

In bestimmten Bereichen des Verkehrssektors ist die Anwendung des Mindestlohngesetzes auf Arbeitnehmer eines ausländischen Arbeitgebers zurzeit Gegenstand einer europarechtlichen Überprüfung. Bis zur Klärung der europarechtlichen Fragen gilt für den Bereich des reinen Transitverkehrs eine Übergangslösung. Die Kontrollen und die Ahndung von Verstößen durch die Zollbehörden sind danach für diesen Bereich ausgesetzt.

Personengruppe: "Selbstständige": Wenn der Interessent keine Vorversicherung nachweisen kann, funktioniert die Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V immer? Was ist, wenn er eigentlich vorher im Ausland privat krankenversichert gewesen ist?

Seit dem 1. April 2007 sind alle in Deutschland wohnenden Personen, die keinen Anspruch auf eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall haben und zuletzt gesetzlich krankenversichert waren, im Wege der Versicherungspflicht nach § 5 Absatz 1 Nummer 13 SGB V in die gesetzliche Krankenversicherung einzubeziehen. Dies gilt ebenso für diejenigen, die bisher in Deutschland weder gesetzlich noch privat krankenversichert waren, aber dem Grunde nach der gesetzlichen Krankenversicherung zuzuordnen sind. Von der Auffang-Versicherungspflicht werden somit zunächst alle Personen erfasst, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort in Deutschland haben. Einen Wohnsitz hat jemand dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und benutzen wird. Den gewöhnlichen Aufenthalt hat jemand dort, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Gebiet nicht nur vorübergehend verweilt.

Für Personen ohne Absicherung im Krankheitsfall, die zuletzt – auch im europäischen Ausland – privat krankenversichert waren, oder solche, die in Deutschland weder gesetzlich noch privat krankenversichert waren, aber nicht der gesetzlichen Krankenversicherung zuzuordnen sind, besteht für private Versicherungsunternehmen seit 1. Januar 2009 die Verpflichtung für solche Personen zum Abschluss eines Versicherungsvertrages.

In einer der ersten Folien stand maximal 3 Monate oder maximal 70 Tage Befristung. Sie sagen jetzt, dass je Saison maximal 8 Monate Befristung möglich sind. Was gilt?

3 Monate oder 70 Arbeitstage ist die maßgebliche Zeitgrenze für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 2 Sozialgesetzbuch – Viertes Buch (SGB IV), welche versicherungsfrei in der Sozialversicherung ist.

Versicherungspflichtiger Saisonarbeitnehmer im Sinne des Melderecht ist, wer vorübergehend für eine auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

Was passiert mit Personen über 55 Jahre ohne Vorversicherung?

Die Versicherungsfreiheit für Arbeitnehmer, die älter als 55 Jahre sind und in den letzten 5 Jahren nicht gesetzlich versichert waren, gilt nach ausdrücklicher Bestimmung in § 6 Absatz 3a Satz 4 SGB V nicht die Auffang-Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V. Dies bedeutet, dass diese Personen auch ohne entsprechende Vorversicherungszeit und mit einem Alter ab 55 Jahre gleichwohl in der Auffang-Versicherung versicherungspflichtig werden können.