

## FAQ des Webinars "Saisonarbeitskräfte"

### **Sind ausländische Saisonarbeitskräfte sofortmeldepflichtig?**

Ja, es kommt nicht auf die Eigenschaft als Saisonkraft an, sondern ausschließlich auf die Branche des Unternehmens.

### **Kann auch ein Deutscher Saisonarbeitskraft sein?**

Grundsätzlich ja, aber nicht im Sinne der besonderen Meldevorschriften. Denn die setzt ja einen „ausländischen“ Arbeitnehmer voraus.

### **Wie ist es speziell bei rumänischen Saisonarbeitskräften?**

Rumänien gehört zur EU, deshalb gelten dieselben Regelungen wie in Polen. Unterschiede könnten in der – dortigen – versicherungsrechtlichen Beurteilung bestehen. Etwa wenn das rumänische Recht kurzfristige Beschäftigungen auch versicherungsfrei machen würde.

### **70 Tage = nicht 90 Tage?**

90 Kalendertage entsprechen den drei Monaten – wenn es sich nicht nur um volle Kalendermonate handelt. Die 70 Tage sind die Arbeitstage.

### **Wird bei der Hauptbeschäftigung zwischen bezahltem und unbezahltem Urlaub unterschieden?**

Ja, bei unbezahltem Urlaub besteht immer eine berufsmäßige Beschäftigung, so dass die Versicherungsfreiheit aufgrund der Kurzfristigkeit ausgeschlossen ist.

### **Gelten die Grundsätze der SV (für Polen) nur bei den Saisonarbeitskräften oder generell bei allen polnischen Beschäftigten? Sind die Abgaben immer nach Polen abzuführen?**

Die Grundsätze gelten für alle Arbeitnehmer, die gleichzeitig in Polen und in Deutschland beschäftigt sind. Da nach den EU-Regelungen immer nur ein Land für die SV zuständig sein kann, sind entweder alle Beiträge nach Polen abzuführen oder alle nach Deutschland.

### **Darf ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber drei Monate und nochmals drei weitere Monate bei einem anderen Betrieb in Deutschland unterjährig arbeiten? Oder auch zweimal bei demselben Arbeitgeber, z.B. im Frühjahr und im Herbst arbeiten?**

Arbeiten darf er schon, aber dann besteht Versicherungspflicht. Versicherungsfreiheit geht nur für maximal drei Monate innerhalb eines Kalenderjahres. Das bezieht sich auf den Arbeitnehmer, nicht auf eine Beschäftigung oder einen Arbeitgeber.

### **Wie sieht es aus bei: Berufsmäßigkeit bei unbezahltem Urlaub?**

Bei unbezahltem Urlaub gehe man immer von Berufsmäßigkeit aus, die Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit ist daher ausgeschlossen.

### **Werden die drei Monate bei angebrochenen Monaten dann mit 30 Kalendertagen gezählt? Also 90 Kalendertage?**

Genau!

### **Zu Seite 12: Wann gilt das deutsche Recht nicht - was gilt als Hauptbeschäftigung? jede sv-pflichtige Tätigkeit oder auch selbstständige Tätigkeit oder Rentner? z. B. ein Selbständiger/Rentner aus der EU kommt nach Deutschland zur Saisonarbeit: Pflichtig im Beschäftigungsstaat oder in Deutschland?**

Bei Selbstständigen handelt es sich ebenfalls um eine gleichzeitige Beschäftigung bzw. Tätigkeit in zwei EU-Staaten. Daher ist auch in diesen Fällen das polnische Recht anzuwenden. Bei einem Rentner gilt das hingegen nicht.

### **Kurzfristige Beschäftigung: Trägt tatsächlich der Arbeitgeber die Beweislast für das Vorliegen der fehlenden Berufsmäßigkeit?**

Ja, da Versicherungspflicht bei einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt das „normale“ ist. Wollen Sie davon abweichen, müssen Sie den entsprechenden Nachweis für die Ausnahme erbringen.

**Berufsmäßigkeit: Gilt soweit ich weiß auch bei Studium/Ausbildungs-suchend. Welche Nachweise sind hier am geeignetsten? Bewerbungsschreiben bei Ausbildung ist eindeutig. Mit Studium-suchend hatten wir aber schon mehrfach die Frage, was hier am besten vorgelegt wird.**

Eine befristete Beschäftigung zwischen Abitur und Studium kann versicherungsfrei sein. Zwischen Schulende und Ausbildung nicht – dann besteht bereits eine berufsmäßige Beschäftigung.

**Zur Berufsmäßigkeit: Reicht die Bestätigung von mehr als 4 Wochen Urlaub vom Arbeitnehmer wird oder muss diese vom Arbeitgeber unterschrieben werden?**

Hängt natürlich ein bisschen vom Prüfer ab, aber grundsätzlich ist eine Bestätigung des Arbeitgebers oder ein anderer geeigneter Nachweis erforderlich.

**Polnische Studenten, fallen unter deutsches Sozialversicherungsrecht? Können also als kurzfristige Saisonarbeiter angemeldet werden?**

Ja, da es sich nicht um eine gleichzeitige Beschäftigung in zwei EU-Staaten handelt, gilt das deutsche Recht.

**Beispiel: muss ich für einen polnischen Arbeiter, der in Polen unbezahlten Urlaub hat, Sozialversicherungsbeiträge nach Polen abführen? Bisher unterlag das dem deutschen Recht (sozialversicherungspflichtig in Deutschland).**

Das ist richtig, da es sich nicht um eine gleichzeitige Beschäftigung in zwei EU-Staaten handelt, gilt das deutsche Recht.

**Es liegen keine A1 Bescheinigungen der polnischen Arbeitskräfte vor, deswegen werden die Beiträge nach Deutschland abgeführt, das Thema wurde gar nicht angesprochen. Ist das nicht mehr korrekt?**

Grundsätzlich ist die A1-Bescheinigung die Grundlage dafür, dass nicht das deutsche, sondern das polnische Recht gilt. Diesen Nachweis benötigen Sie für die Prüfung als Begründung, warum Sie keine Beiträge in Deutschland gezahlt haben. Wenn die Frage nach der Zuständigkeit gar nicht gestellt wird, ist das nicht korrekt. Ggf. kann die polnische Behörde dann später Beiträge nachfordern.

**Folie 17: Ist es möglich die 3 Monate auf 3 x 1 Monat (z.B. Januar, Juni, Oktober) aufzuteilen? Weinreben benötigen zu unterschiedlichen Zeiten Unterstützung von Saisonarbeitern.**

Ja, das ist grundsätzlich möglich, die drei Monate gelten ja innerhalb eines Kalenderjahres und können „gestückelt“ werden. Allerdings nicht bei ausländischen Kräften, da hier die Grenze von vier Wochen bezahlten Urlaubs überschritten werden würde.

**Beispiel: Hauptbeschäftigung und Wohnsitz in Polen, Saisonarbeit in Deutschland**

→ **Es gilt – ausschließlich – das polnische Sozialversicherungsrecht.**

**Wenn der polnische Arbeitnehmer keine Hauptbeschäftigung hat, gilt dann ebenfalls dass der Arbeitnehmer dem polnischen Versicherungsrecht unterliegt? Auch z.B. es handelt sich um eine Hausfrau, die zwei Monate arbeitet, das wäre nicht berufsmäßig daher kurzfristig. Gilt dann auch polnisches Recht?**

Nein, da es sich nicht um eine gleichzeitige Beschäftigung in zwei EU-Staaten handelt, gilt das deutsche Recht.

**Welche konkreten Angaben müssen „die Unterlagen über die Arbeitsleistung“ aufweisen, insbesondere in Bezug auf Akkord/Stundenlohn?**

Das ist (noch) nicht gesetzlich geregelt. Es müssen aber nachvollziehbare Aufzeichnungen sein, die es einem Prüfer ermöglichen festzustellen, ob die Mindestlohnregelungen eingehalten wurden.

**Reicht der ausgefüllte Fragebogen für Saisonarbeitskräfte als Nachweis für den Status Hausfrau/-mann?**

Ja, ein anderer Nachweis ist ja gar nicht möglich.

**Uns wurde von der polnischen Behörde die polnische Steuernummer zur Abgabe der Beiträge verweigert. Bin ich somit auf der sicheren Seite, wenn ich die polnischen Saisonarbeiter nach deutschem Recht sozialversichere?**

Grundsätzlich ja. Wenn Sie keinen A1 aus Polen bekommen, bedeutet das ja, dass eben nicht das polnische Recht gilt (das wäre ja der Nachweis für Sie). Im Zweifel gilt dann das deutsche Recht.

**Zählt auch das rumänische SV-Recht, wenn der Saisonarbeiter während seiner Arbeit in Deutschland seinen Wohnsitz hat?**

Nein, denn dann sieht die Zuständigkeitsregelung anders aus, denn der Wohnsitz spielt auch eine Rolle.

**Bei Rückmeldung der Knappschaft, dass ein Erntehelfer schon in Deutschland im gleichen Jahr gemeldet war, darf er dennoch nochmal kurzfristig gemeldet werden?**

Ja, wenn insgesamt die drei Monate eingehalten werden. Allerdings bitte bei ausländischen Kräften die vier Wochen bezahlten Urlaubs beachten – dann passt es nicht.

**Was mache ich denn, wenn die Mitarbeiter Ü55 noch nicht einen Tag angemeldet waren in Europa? Das passiert bei uns immer mal wieder bei rumänischen Saisonarbeitskräften?**

Für diese Beschäftigte, wenn Sie aus einem EU-Land, Norwegen, Lichtenstein, Island oder der Schweiz nach Deutschland kommen, um eine Beschäftigung aufzunehmen, ist es notwendig, einen Krankenversicherungsschutz über eine private Krankenversicherung abzuschließen.

**Wie ist die Lage, wenn er noch nie in Deutschland versichert war und erstmalig nach Deutschland kommt, aber bereits 55 Jahre alt ist?**

Grundsätzlich können Mitarbeitende, die erstmalig in Deutschland versichert werden, ihre Krankenkasse frei wählen. Bei Zuzug aus einem EU-Land, Norwegen, Lichtenstein, Island oder der Schweiz, muss die Vorversicherung von mindestens einem Tag innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Beschäftigung erfüllt sein, damit Versicherungspflicht entsteht und sich die Mitarbeitenden gesetzlich krankenversichern können. Bei Zuzug aus anderen Ländern, zum Beispiel USA, China..., kann auf die Prüfung der Vorversicherung verzichtet werden, wenn diese einen Auslandsaufenthalt von mehr als fünf Jahren nachweisen können.

**Sind ausländische Saisonarbeitskräfte sofortmeldepflichtig?**

Es kommt nicht auf die Eigenschaft als Saisonkraft an, sondern ausschließlich auf die Branche des Unternehmens – siehe TK-Firmenkundenportal: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/meldeverfahren-fachthemen/sofortmeldung-zu-beschaefigungsbeginn-2035960>

**Kann ich Saison-AK vom letzten Jahr statt letzter Krankenkasse an Sie melden?**

Innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung können Mitarbeitende aus dem Ausland ihre Krankenkasse frei wählen und somit gern zur TK kommen.

**Einschränkung Krankenkassenwahlrecht: Zu Beginn hieß es, Saisonkräfte müssten bei der Kasse gemeldet werden, bei der sie zuletzt versichert waren. Das gilt aber doch bei ausländischen Saisonkräften seit einigen Jahre gerade nicht mehr. Nach § 175 Abs. 4 S. 2 SGB V gilt die 12monatige Bindung nicht, wenn die Versicherungspflichtkraft Gesetzes geendet hat. Das ist mit Ende einer Saison regelmäßig der Fall. Zu Beginn der nächsten Saison besteht dann keine Bindung.**

Bei einem Arbeitgeberwechsel oder einer Neueinstellung aus dem Ausland, wie es bei Saisonarbeitskräften der Fall ist, spielt die 12-monatige Bindungsfrist keine Rolle. Versicherungspflichtige können zum Beispiel bei einem Arbeitgeberwechsel ohne Beachtung einer Bindungsfrist ihre Krankenkasse wechseln. Voraussetzung dafür: Der Arbeitnehmer stellt innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung einen Mitgliedsantrag bei seiner neu gewählten Krankenkasse. Die gewählte Krankenkasse informiert die Vorkasse mittels einer elektronischen Initialmeldung ebenfalls innerhalb der 14 Tage Frist - aktives Kassenwahlrecht. Dies gilt auch bei Saisonarbeitskräften aus dem Ausland. Wählen Arbeitnehmer keine Krankenkasse innerhalb dieser Frist, muss der Arbeitgeber diese grundsätzlich bei der Krankenkasse anmelden, bei der die Arbeitnehmer zuletzt in Deutschland versichert waren.

**Sind ausländische Saisonarbeitskräfte (Polen, Rumänien) im Winzerbetrieb/Weinbau sofortmeldepflichtig (Arbeiten im Weinberg, Hof und Keller)?**

Die Pflicht zur Abgabe einer Sofortmeldung ist branchenabhängig. Eine Übersicht zu den Branchen können Sie im TK-Firmenkundenportal einsehen: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/meldeverfahren-fachthemen/sofortmeldung-zu-beschaefigungsbeginn-2035960>