

Saison- arbeitskräfte

Jürgen Heidenreich
3. Februar 2022

Referent



Jürgen Heidenreich

- gelernter Sozialversicherungsfachwirt
- Studium der Pädagogik und Psychologie
- langjährig als Ausbilder und Führungskraft tätig
- seit 20 Jahren freier Fachjournalist und Buchautor

Inhaltsverzeichnis

Was vorweg wichtig ist	4
Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	5
Definition Saisonarbeitskräfte	6
Differenzierung nach Herkunftsland und Dauer der Beschäftigung	7
Sozialversicherung	8
Territorialprinzip	9
Beschäftigung gegen Entgelt	10
Wann gilt deutsches Recht?	11
Kurzfristige Beschäftigung	15
Berufsmäßigkeit	19
Besonderheiten in der Krankenversicherung	22
Obligatorische Anschlussversicherung	23
Krankenversicherungsfreiheit	24
Beitrittsrecht	26
Meldeverfahren	28
Mindestlohn	33



**Was vorweg wichtig
ist...**

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Worauf Sie achten müssen

EU

- Niederlassungsfreiheit – gilt aber nur für EU-Bürger (und EWR-Staaten)
- Drittstaatsangehörige: Abhängig vom Aufenthaltstitel (z.B. Blue-Card)
→ immer prüfen!

Wichtig! Keine Beschäftigung ohne dass Erlaubnis vorliegt!
Zeit für Antragsbearbeitung einplanen!
Hohe Bußgelder drohen!

Saisonarbeitskräfte

Definition

Ein Saisonarbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der vorübergehend für eine versicherungspflichtige auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung in die Bundesrepublik Deutschland gekommen ist, um mit seiner Tätigkeit einen jahreszeitlich bedingten jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

§ 188 Abs. 5 Satz 6 SGB V

- Definition für das Meldeverfahren in der Sozialversicherung
- setzt Versicherungspflicht voraus

Differenzierung erforderlich nach...

Herkunftsland

- EU/EWR-Staat
- Abkommensstaat
- Drittstaat

Dauer der Beschäftigung

- ein Monat
- drei Monate
- acht Monate

A laptop is open on a desk, displaying a website with a blue header and a main content area. The website appears to be a news or information page. In the foreground, a large white number '2.' is overlaid on a dark blue rectangular background. The background of the entire image is a blurred office or study environment with a window and a potted plant.

2.

Grundsätze der Sozialversicherung

Das Territorialprinzip (Territorialitätsprinzip)

ist wesentlicher Grundsatz in der Sozialversicherung.

- Danach sind immer die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Staates anzuwenden, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Gleichgültig wo Arbeitgeber und Beschäftigter den (Wohn-)Sitz haben.
- Es gibt aber Ausnahmen durch
 - Sozialversicherungsabkommen (bilateral und multilateral)
 - Ausstrahlung/Einstrahlung (deutsches Recht)

Der Grundsatz in der deutschen Sozialversicherung

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt führt zur Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Ausnahmen

- Beamte
- Studenten
- Minijobs
- vorrangiges internationales Recht (EU-Verordnungen, Abkommen)

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern nicht?

Beispiel Polen

- Es gilt vorrangiges internationales Recht (EU-Verordnung 883/2004).
- Nach der EU-Verordnung (Artikel 11) ist bei einer Beschäftigung in mehreren EU-Staaten immer nur ein Land für die Sozialversicherung zuständig.
- Maßgebend ist unter anderem der Wohnsitz.

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern nicht?

Beispiel:

- Hauptbeschäftigung und Wohnsitz in Polen
 - Saisonarbeit in Deutschland
- es gilt – ausschließlich – das polnische Sozialversicherungsrecht

Wichtig! Da das polnische Sozialversicherungsrecht keine Versicherungsfreiheit für kurzfristige Beschäftigungen (wie in Deutschland) kennt, ist auch die kurzfristige in Deutschland ausgeübte Beschäftigung sozialversicherungspflichtig nach polnischem Recht.

Der Arbeitgeber muss Meldungen und Beiträge nach Polen abführen.

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern?

Beispiel Ukraine

- Es gilt kein vorrangiges internationales Recht.
- Es gibt ein Sozialversicherungsabkommen, das aber noch nicht in Kraft getreten ist (es enthält auch keine der EU-Verordnung vergleichbare Regelung).
- Der Versicherungsstatus in der Ukraine ist daher nicht relevant – der persönliche Status aber sehr wohl.

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern?

Beispiel:

- Hauptbeschäftigung und Wohnsitz in der Ukraine
 - Saisonarbeit in Deutschland
- ➔ Es gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht für die Beschäftigung in Deutschland, das ukrainische Recht für die dortige Tätigkeit.

Wichtig! Art und Umfang der Versicherung in der Ukraine ist nicht relevant. Es wird nur nach deutschem Recht entschieden. Allerdings wird der Status in der Ukraine (Arbeitnehmer, Hausfrau, Schüler usw.) bei der Entscheidung berücksichtigt.

A blurred background image of a calendar, showing dates and months like 'July'.

3.

Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigung

Die Beschäftigung muss auf nicht mehr als

- 3 Monate oder 70 Arbeitstage
- innerhalb eines Kalenderjahres
- im Voraus befristet sein.

Weitere Voraussetzung | Die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden!

3 Monate oder 70 Arbeitstage?

Neuregelung in 2021 aufgrund eines BSG-Urteils

(Urteil vom 24. November 2020, B 12 KR 34/19 R)

- beide Fristen sind gleichwertig
- keine „Auswahl“ nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage

Die Befristung muss durch Vertrag oder durch die Art der Beschäftigung (z.B. Erntehelfer) gegeben sein.

Wichtig | Die Neuregelung gilt seit 1. Juni 2021 (späteste Anwendung).

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel:

Befristung vom 1. März 2022 bis 30. Juni 2022 (4 Monate), in diesem Zeitraum sollen 65 Arbeitstage abgeleistet werden (vertraglich). Die Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt (Hausfrau).

Ergebnis:

Die Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei. Zwar wird die Grenze von 3 Monaten überschritten, die Grenze von 70 Arbeitstagen aber eingehalten.



4.

Berufsmäßigkeit

Berufsmäßigkeit

Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung ist, dass sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Nicht berufsmäßig beschäftigt sind u.a.

- Hausfrauen/Hausmänner
- Rentner
- Schüler
- Studenten
- Hauptberuflich Beschäftigte in einer kurzfristigen Nebenbeschäftigung

Der Status muss nachgewiesen und in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden. Z.B. durch Rentenbescheid, Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung oder schriftliche Erklärung.

Berufsmäßigkeit

Besonderheit bei ausländischen Saisonarbeitskräften

- Nachweis der Nicht-Berufsmäßigkeit
(Achtung: Nachweis muss in deutscher Sprache dokumentiert werden!)
- Bei hauptberuflich Beschäftigten werden nur Zeiten von bis zu 4 Wochen (Jahresurlaub) anerkannt. Bei längeren Zeiten, ggf. gegen besonderen Nachweis (z.B. Urlaub von 2 Jahren)
- Eine Beschäftigung während eines unbezahlten Urlaubs ist immer als berufsmäßig anzusehen
- Gleiches gilt für Arbeitslose
Auch hier muss der Status nachgewiesen und in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.



5.

Besonderheiten in der Krankenversicherung

Besonderheiten Krankenversicherung

Keine obligatorische Anschlussversicherung

- Anschlussversicherung ist möglich, aber nur auf Antrag
- Antragsfrist 3 Monate
- Nachweis des Wohnsitzes bzw. ständigen Aufenthaltes in Deutschland
- keine Vorversicherungszeit erforderlich

Meldungen
kennzeichnen!

Die Krankenkassen sind verpflichtet, unverzüglich nach dem Erhalt einer Anmeldung für einen Saisonarbeitnehmer diesen über die Rechtslage hinsichtlich seines Krankenversicherungsschutzes nach Beendigung der Beschäftigung zu informieren.

Der Versicherungsschutz endet mit dem Beschäftigungsende
(Abmeldedatum)

Krankenversicherungsfreiheit

Krankenversicherungs-
schutz erforderlich!

- Krankenversicherungspflicht besteht nicht, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt 64.350 Euro (Wert 2022) übersteigt.
- Steht das bereits bei Beginn der Beschäftigung fest, tritt Krankenversicherungspflicht gar nicht erst ein.

Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung.

Krankenversicherungsfreiheit

Beispiel:

Ein Unternehmen stellt zum 2022 einen neuen Mitarbeiter aus der Ukraine als Saisonarbeitskraft ein. Sein monatliches Gehalt beträgt 6.000 Euro.

Ergebnis:

Das – vorausschauend ermittelte – Jahresentgelt beläuft sich auf 72.000 Euro. Die Krankenversicherungspflichtgrenze von 64.350 Euro wird vom Beginn der Beschäftigung an überschritten. Der Mitarbeiter ist versicherungspflichtig in der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung, aber versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Beitrittsrecht zur Krankenversicherung

- Ist ein Beschäftigter in seiner ersten in Deutschland aufgenommenen Beschäftigung krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze, kann er der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig beitreten.
- Der Beitritt muss innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Beschäftigung erklärt werden.
- Die Mitgliedschaft beginnt mit Aufnahme der Beschäftigung.
- Eine Wartezeit gibt es nicht.
- Leistungen werden grundsätzlich auch für bereits bestehende Krankheiten gewährt.

Wichtig | Mit dem Beginn der freiwilligen Krankenversicherung tritt Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung ein.

Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung

- Ist ein Beschäftigter bereits früher in Deutschland beschäftigt gewesen, gilt das Beitrittsrecht nicht. Stattdessen ist aber eine freiwillige Weiter-versicherung im Anschluss an die vorherige ausländische Versicherung möglich. Das gilt aber nur innerhalb der EWR-Staaten sowie bei Abkommens-staaten bei denen die Krankenversicherung vom Abkommen erfasst ist und dieses die gegenseitige Anrechnung von Vorversicherungszeiten vorsieht.
- Erforderlich ist eine Vorversicherungszeit von 12 Monaten unmittelbar vorher und zusammenhängend oder 24 Monaten in den letzten 5 Jahren.
- Der Beitritt muss innerhalb von 3 Monaten nach Ende der vorherigen Versicherung erklärt werden.
- Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Folgetag.

Wichtig | Die Vorversicherungszeit muss mit dem Vordruck E104 bzw. dem entsprechenden Vordruck nach dem jeweiligen bilateralen Abkommen nachgewiesen werden.



6.

**Besonderheiten im
Meldeverfahren**

Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Grundsätzlich sind für kurzfristige Beschäftigungen dieselben Meldungen zu erstellen wie für Versicherungspflichtige

- Anmeldung: Abgabegrund 10
- Abmeldung: Abgabegrund 30
- gleichzeitige An- und Abmeldung: Abgabegrund 40

Besonderheiten:

- keine Jahresmeldung (nur für die Unfallversicherung)
- Beitragsgruppen: „0000“
- Entgelt in den Entgeltmeldungen: „000000“



Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

NEU! Angaben zum Krankenversicherungsschutz

- Kennzeichen 1 = Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert
- Kennzeichen 2 = Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert.
- Das Kennzeichen ist anzugeben bei
 - Anmeldung wegen Aufnahme einer kurzfristigen Beschäftigung (Meldegrund 10)
 - gleichzeitiger An- und Abmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung (Meldegrund 40).

Wichtig | Der Krankenversicherungsschutz ist in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren.

Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

NEU! Rückmeldung der Minijobzentrale

- Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten im Kalenderjahr werden von der Minijobzentrale an den Arbeitgeber gemeldet
- Möglichkeit zur zeitnahen Überprüfung der Beurteilung
- ggf. kann noch der Beitragsabzug vorgenommen werden

Deshalb wichtig: Meldefristen einhalten!

Wichtig! Bei Versicherungspflicht: Stornierung der Meldung bei der Minijobzentrale, Anmeldung bei der Krankenkasse

Meldungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Kennzeichnung als Saisonarbeitskraft

- Vermeidung von Rückfragen der Krankenkasse
- Keine Nachfrage beim Beschäftigten erforderlich, nur Information über die Versicherungsmöglichkeit beim Beschäftigungsende

Arbeitsentlastung für alle Beteiligten!



7.

Mindestlohn

Mindestlohn gilt auch für Saisonarbeitskräfte

Rentenversicherung prüft Einhaltung des Mindestlohns

- Unterlagen über die Arbeitsleistung müssen in den Entgeltunterlagen vorliegen
- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen dokumentiert werden

Andernfalls droht eine Schätzung / Hochrechnung durch den Betriebsprüfer!

Höhe des Mindestlohns:


ab 1. Januar 2022

9,82 Euro brutto je Zeitstunde

ab 1. Juli 2022

10,45 Euro brutto je Zeitstunde

Die neue Bundesregierung plant eine Anhebung
des Mindestlohns auf 12 Euro.



**Falls Sie noch
Fragen haben ...**

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.