

Saisonarbeitskräfte

Für Saisonarbeitskräfte gelten eine Reihe von Sonderregelungen. Je nach Herkunftsstaat, Personenkreis und Dauer der Beschäftigung kann die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung unterschiedlich sein. In diesem Beratungsblatt haben wir die wichtigsten Infos für Sie zusammengestellt.

Inhaltsverzeichnis

1. Kurzfristige Beschäftigungen	1
1.1 Was ist eine Saisonarbeitskraft?	2
2. Berufsmäßigkeit	2
3. Überschreiten der Zeitgrenze	2
4. Ausländische Saisonarbeitskräfte	2
4.1 Aus EWR-Staaten	2
4.2 Aus Abkommensstaaten	3
4.3 Aus Drittstaaten (ohne Abkommen)	4
5. Meldeverfahren	4
5.1 Versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung	4
5.2 Versicherungspflichtige Beschäftigung	4
6. Krankenkassenwahlrecht	5

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:

firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2107554**.

1. Kurzfristige Beschäftigungen

Grundsätzlich ist jede Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Hiervon gibt es aber eine Reihe von **Ausnahmen**.

Zu diesen Ausnahmen gehören auch sogenannte kurzfristige Beschäftigungen. Diese sind sozialversicherungsfrei, wenn sie **nicht** berufsmäßig ausgeübt werden.

Hier zahlen Sie nur die Insolvenzgeldumlage und die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 für Krankheitsaufwendungen und U2 für Mutterschaftsaufwendungen). In der U1 und U2 gelten die Umlagesätze der Minijob-Zentrale.

Als kurzfristig gelten Beschäftigungen, die von vornherein auf **nicht mehr** als 3 Monate (90 Kalendertage) bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet sind – entweder durch einen Vertrag oder nach ihrer Eigenart.

1.1 Was ist eine Saisonarbeitskraft?

Nach dem Fünften Sozialgesetzbuch ist eine Saisonarbeitskraft eine Person, die vorübergehend für eine versicherungspflichtige auf **bis zu 8 Monate** befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen

- jahreszeitlich bedingten,
- jährlich wiederkehrenden,
- erhöhten

Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

2. Berufsmäßigkeit

Die Versicherungsfreiheit als kurzfristige Beschäftigung ist ausgeschlossen, wenn es eine berufsmäßige Beschäftigung ist. Wenn die Beschäftigung für die Mitarbeitenden **nicht** von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, gilt diese als **berufsmäßig**. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Beschäftigung insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres die Zeitgrenzen überschreitet.

Wichtig: Dabei werden mehrere Beschäftigungen zusammengerechnet, auch wenn sie bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Ob die Jobs befristet oder unbefristet sind, spielt dabei keine Rolle. Angerechnet werden allerdings nur Beschäftigungen, bei denen das monatliche Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von **603 Euro** übersteigt, klassische Minijobs bleiben also unberücksichtigt.

3. Überschreiten der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die

¹ Zu den EWR-Staaten gehören neben den EU-Mitgliedsländern auch Island, Liechtenstein und Norwegen. Das

Zeitgrenze, tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Stellt sich schon im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Grenze überschritten wird? Dann beginnt die Versicherungspflicht bereits mit dem Tag, an dem das Überschreiten der Grenze erkennbar wird.

4. Ausländische Saisonarbeitskräfte

Bei ausländischen Saisonarbeitskräften gibt es eine Reihe von **Besonderheiten**. Entscheidend ist dabei, aus welchem Land die Person kommt.

4.1 Aus EWR-Staaten

Für Beschäftigte aus EWR-Staaten¹ müssen Sie die EU-Verordnungen berücksichtigen.

Für die Sozialversicherung kann immer nur **genau ein** Staat zuständig sein. Deshalb gibt es Sonderregelungen für Mitarbeitende, die gleichzeitig in mehreren EWR-Staaten beschäftigt sind. Hier wenden Sie in der Regel das Recht des Wohnstaates an.

Das trifft bei vielen Saisonarbeitskräften aus EWR-Staaten zu. In diesen Fällen wird die Beschäftigung nach dem Recht des Heimatstaates beurteilt (dort gibt es meist **keine** Ausnahmen für kurzfristige Beschäftigungen wie in Deutschland). Besteht eine Versicherungspflicht? Dann berechnen Sie die Beiträge nach dem dortigen Recht und führen diese an den ausländischen Versicherungsträger ab.

Als Nachweis legen ausländische Mitarbeitende eine sogenannte A1-Bescheinigung des heimischen Versicherungsträgers vor.

Tipp: Hinweise zur Abrechnung und Abführung von Beiträgen für die wichtigsten Herkunftsländer von Erntehelfern gibt es bei

gleiche Recht gilt aufgrund bilateraler Vereinbarungen mit der EU auch für die Schweiz

den Landwirtschaftskammern und -verbänden, z. B. unter:

svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte

Gilt das Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes? Dann entfallen die sonst in Deutschland zu zahlende Insolvenzgeldumlage und die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 und U2).

Wenn jedoch das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt, müssen Arbeitgeber auch die Insolvenzgeldumlage und die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung zahlen.

Für die U1 und U2 gelten unterschiedliche Umlagesätze, je nach gewählter Krankenkasse. Ein Vergleich lohnt sich für den Arbeitgeber. Unsere aktuellen Umlagesätze und unseren Umlagerechner (mit dem Sie die Umlagehöhe ganz einfach ermitteln können) finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2031720**.

Beispiel: Polnischer Erntehelfer mit A1

Landwirt Hauser beschäftigt den aus Polen stammenden Erntehelfer Vaclaw – befristet für die Zeit vom **1. Mai bis zum 30. Juni 2026**. Dieser ist in seiner Heimat als Arbeitnehmer beschäftigt und nutzt seinen Urlaub, um in Deutschland als Erntehelfer hinzuzuverdienen. Er legt Herrn Hauser eine A1-Bescheinigung des polnischen Versicherungsträgers vor.

Das bedeutet: Herr Vaclaw ist gleichzeitig in mehreren EU-Staaten beschäftigt. Deshalb gilt das Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes. Die Beschäftigung bei Landwirt Hauser muss also nach polnischem Recht beurteilt werden. Dieses sieht keine Ausnahmen für kurzfristige Beschäftigungen wie in Deutschland vor. Herr Hauser muss seinen Beschäftigten deshalb bei der

polnischen Sozialversicherung anmelden und die entsprechenden Beiträge dorthin abführen.

Sonderfall 55 Jahre

Muss das deutsche Sozialversicherungsrecht angewendet werden und besteht grundsätzlich Versicherungspflicht? Dann müssen Sie bei Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, eine **Sonderregelung** beachten. Grundsätzlich besteht hier ein Ausschluss der Versicherungspflicht, wenn sie in den letzten 5 Jahren nicht gesetzlich krankenversichert waren.

Weitere Voraussetzung für den Versicherungsausschluss ist, dass die Person **mindestens** die Hälfte dieser 5 Jahre entweder

- krankenversicherungsfrei,
- von der Krankenversicherungspflicht befreit oder
- wegen einer hauptberuflichen selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht versicherungspflichtig

war. Das trifft bei vielen ausländischen Mitarbeitenden **nicht** zu. Am einfachsten ist es, wenn die ausländischen Mitarbeitenden eine Vorversicherung durch eine Bescheinigung des Versicherungsträgers nachweisen. Im Zweifel lassen Sie sich bitte von uns beraten.

4.2 Aus Abkommensstaaten

Ist in einem bilateralen Sozialversicherungsabkommen ein vergleichbarer Passus enthalten, nach dem immer nur ein Vertragsstaat zuständig ist? Dann gelten auch hier die beschriebenen Regelungen.

Wichtig: Das betrifft jedoch nur die vom Abkommen erfassten Sozialversicherungszweige. Für die anderen Versicherungszweige wenden Sie ausschließlich das deutsche Recht an – ggf. mit der Möglichkeit der Versicherungsfreiheit aufgrund der Kurzfristigkeit.

Für den Nachweis über die Weitergeltung des ausländischen Rechts legen die Beschäftigten eine entsprechende Bescheinigung des ausländischen Versicherungsträgers vor. Diese entspricht im Wesentlichen der A1-Bescheinigung, sieht aber je nach Abkommen unterschiedlich aus.

4.3 Aus Drittstaaten (ohne Abkommen)

Kommt die Saisonarbeitskraft aus einem anderen Staat, gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht. Die Versicherungsfreiheit aufgrund der Kurzfristigkeit ist in diesen Fällen möglich, wenn die Beschäftigung **nicht** berufsmäßig ausgeübt wird.

Bei folgenden Personenkreisen können Sie von **keiner** berufsmäßigen Beschäftigung ausgehen:

- Schüler:innen
- Studierende
- Hausfrauen/-männer
- Rentner:innen

Bei Personen, die in ihrer Heimat hauptberuflich tätig sind, ist eine befristete Beschäftigung in Deutschland nur versicherungsfrei, wenn sie während des bezahlten Urlaubs ausgeübt wird. Dies ist in der Regel nur für **maximal** 4 Wochen möglich. Handelt es sich um den bezahlten Urlaub aus 2 Jahren, muss dies nachgewiesen werden.

Wichtig ist, dass in all diesen Fällen entsprechende Nachweise zu den Entgeltunterlagen genommen werden. Diese müssen in deutscher Übersetzung vorliegen.

Krankenversicherungsschutz erforderlich

Besteht die Versicherung im Heimatland nicht weiter und kommt es aufgrund der Kurzfristigkeit der Beschäftigung in Deutschland nicht zur Krankenversicherungspflicht? Dann sollte der Arbeitgeber auf jeden Fall für eine ausreichende Absicherung im Krankheitsfall sorgen. Dies ist z. B. über eine Reise- oder Gruppenkrankenversicherung möglich. Eine freiwillige Versicherung bei der TK ist dagegen nur im Ausnahmefall möglich.

5. Meldeverfahren

Für die Meldungen zur Sozialversicherung gelten die üblichen Vorschriften. Hier sehen Sie die wenigen Besonderheiten:

5.1 Versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung

Ist die Beschäftigung wegen ihrer Kurzfristigkeit versicherungsfrei, gelten die für diesen Personenkreis üblichen Meldevorschriften. Die Meldungen schicken Sie an die Minijob-Zentrale.

5.2 Versicherungspflichtige Beschäftigung

Es gelten grundsätzlich die üblichen Meldevorschriften. Allerdings müssen Saisonarbeitskräfte in der Anmeldung bzw. in der kombinierten An- und Abmeldung mit einem entsprechenden Kennzeichen versehen werden. Damit die Krankenkassen die Saisonarbeitskraft identifizieren können, muss der Arbeitgeber die Person im elektronischen DEÜV-Meldeverfahren als Saisonarbeitskraft kennzeichnen.

Die Anmeldung nehmen Sie bei der gewählten Krankenkasse vor. Bestand bisher keine Mitgliedschaft? Dann ist in der Regel eine von

der Saisonarbeitskraft unterschriebene Mitgliedschaftserklärung erforderlich.

Bei Saisonarbeitskräften mit einer befristeten versicherungspflichtigen Beschäftigung von **weniger** als 10 Wochen kann der ermäßigte Beitragssatz herangezogen werden.

Wichtig: Bei erneuter Einreise ist immer eine erneute Wahl der Krankenkasse und somit ein sofortiger Krankenkassenwechsel möglich.

Die Saisonarbeitskräfte müssen ggf. von der Krankenkasse nach Ende der Versicherungspflicht über die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung informiert werden. Für bestimmte ausländische Saisonarbeitskräfte greift die obligatorische Anschlussversicherung (kurz: OAV) als eine automatische Weiterversicherung nach Ende der Versicherungspflicht. Jedoch nur dann, wenn (ausnahmsweise) eine ausdrückliche Beitrittserklärung des Mitglieds und ein Nachweis des Wohnsitzes oder des gewöhnlichen Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland vorliegt.

6. Krankenkassenwahlrecht

Die Krankenkasse kann innerhalb von **14 Tagen** nach Beginn einer Beschäftigung frei gewählt werden. Eine bestimmte Form der Krankenkassenwahl ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Der Mitgliedschaftsantrag kann ohne Unterschrift z. B. telefonisch aufgenommen werden. Größere Betriebe können die Daten auf Wunsch gesammelt übermitteln.

Wird die Wahl der Krankenkasse nach Ablauf von 14 Tagen nach Beschäftigungsbeginn ausgeübt? Dann muss die Mitgliedschaft bei der gesetzlichen Krankenkasse beantragt werden, bei der die Saisonarbeitskraft zuletzt in Deutschland versichert war. Bei erstmaliger gesetzlicher Krankenversicherung in

Deutschland kann die Krankenkasse frei gewählt werden.

Krankenversicherungsnummer kurz erklärt

Wenn eine Saisonarbeitskraft erstmals eine Beschäftigung in Deutschland aufnimmt, wird eine **neue Krankenversicherungsnummer** (KVNR) vergeben.

Die KVNR bleibt grundsätzlich ein ganzes Leben lang gültig, sie darf aus Sicherheitsgründen immer nur von einer gesetzlichen Krankenkasse zur selben Zeit genutzt werden. Deshalb wurde das Gesamtsystem KVNR eingerichtet, das dieses sicherstellt.

Bei Beendigung der Beschäftigung in Deutschland und anschließender Rückkehr ins Heimatland wird die Mitgliedschaft bei der gesetzlichen Krankenkasse beendet. Die Nutzung der KVNR verbleibt bei dieser Krankenkasse.

Bei erneuter Beschäftigung in Deutschland fordert die gewählte Krankenkasse die Nutzung der KVNR an. Damit dies funktioniert, muss die letzte Mitgliedschaft beendet worden sein.

Beendigung von Mitgliedschaften bei dauerhaftem Auslandsaufenthalt

Bei Saisonarbeitskräften wird die Mitgliedschaft automatisch mit der DEÜV-Abmeldung beendet. Bei Nicht-Saisonarbeitskräften braucht die Krankenkasse einen Nachweis über den Verzug ins Ausland, z. B. die Abmeldung des Einwohnermeldeamtes mit dem Vermerk "Verzug Ausland".

Alternativ kann die Mitgliedschaft mit einer unterschriebenen Ausreise-Erklärung der Saisonarbeitskraft beendet werden. Ohne einen Nachweis über den Verzug ins Ausland darf die gesetzliche Krankenkasse die Mitgliedschaft bei Saisonarbeitskräften nicht beenden.