

Saisonarbeitskräfte

Inhalt

1. Kurzfristige Beschäftigungen	1
1.1 Was ist ein Saisonarbeitnehmer?	1
2. Berufsmäßigkeit	1
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)	3
5. Meldeverfahren	3
5.1 Versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung	3
5.2 Versicherungspflichtige Beschäftigung .	3
6. Krankenkassenwahlrecht	3

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 Informationen für Sie zusammengestellt.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2107554**, als PDF zum Download.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

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. Dazu gehören auch sogenannte kurzfristige Beschäftigungen, die sozialversicherungsfrei sind, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. In diesen Fällen sind nur die Insolvenzgeldumlage und die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 für Krankheitsaufwendungen und U2 für Mutterschaftsaufwendungen) zu zahlen, in der U1 und U2 gelten die Umlagesätze der Minijob-Zentrale.

Als kurzfristig in diesem Sinne gilt eine Beschäftigung, die von vornherein auf nicht mehr als 3 Monate (90 Kalendertage) bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres durch Vertrag oder nach ihrer Eigenart befristet ist.

1.1 Was ist ein Saisonarbeitnehmer?

Ein Saisonarbeitnehmer im Sinne des Fünften Sozialgesetzbuchs ist, wer 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 sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt. Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn die Beschäftigung für den Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Berufsmäßigkeit ist immer dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres die Zeitgrenzen überschreitet. 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 übersteigt (520 EUR seit 1. Oktober 2022), klassische Minijobs bleiben also unberücksichtigt.

3. Überschreiten der Zeitgrenze

Überschreitet eine kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitgrenze, tritt vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht ein. Stellt sich schon im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Grenze überschritten wird, so 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. Dabei ist die Frage von Bedeutung, aus welchem Land der Beschäftigte kommt.

4.1 Aus EWR-Staaten

Für Beschäftigte aus EWR-Staaten¹ sind die einschlägigen EU-Verordnungen zu berücksichtigen. Für die Sozialversicherung kann immer nur genau ein Staat zuständig sein. Deshalb gibt es Sonderregelungen für Beschäftigte, die gleichzeitig in mehreren EWR-Staaten beschäftigt sind. In der Regel ist dann das Recht des Wohnstaates anzuwenden.

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). Bei Versicherungspflicht sind die Beiträge nach dem dortigen Recht zu berechnen und an den ausländischen Versicherungsträger abzuführen.

Als Nachweis legt der ausländische Mitarbeiter eine sogenannte A1-Bescheinigung seines heimischen Versicherungsträgers vor.

Tipp:

Hinweise zur Abrechnung und Abführung von Beiträgen für die wichtigsten Herkunftsländer von Erntehelfern gibt es bei den Landwirtschaftskammern und -verbänden, z. B. unter svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte.

Wenn das Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes gilt, entfallen die sonst in Deutschland zu zahlende Insolvenzgeldumlage und die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1 und U2). Kommt hingegen das deutsche Sozialversicherungsrecht zur Anwendung, muss der Arbeitgeber auch die Insolvenzgeldumlage und die Umlagen zur Entgeltfortzahlungsversicherung zahlen.

¹Zu den EWR-Staaten gehören neben den EU-Mitgliedsländern auch Island, Liechtenstein und Norwegen. Das gleiche Recht gilt aufgrund bilateraler Vereinbarungen mit der EU auch für die Schweiz.

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 auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031720.

Beispiel

Landwirt Hauser beschäftigt den aus Polen stammenden Erntehelfer Vaclaw befristet für die Zeit vom 1. Mai bis zum 30. Juni 2023. 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.

Beurteilung:

Herr Vaclaw ist gleichzeitig in mehreren EU-Staaten beschäftigt. Deshalb gilt das Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes. Die Beschäftigung bei Landwirt Hauser ist also nach polnischem Recht zu beurteilen. 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

Ist das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden und besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, ist bei Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, eine Sonderregelung zu 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 der Betreffende 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 Arbeitnehmern nicht zu. Am einfachsten ist es, wenn die ausländischen Arbeitnehmer eine Vorversicherung durch eine Bescheinigung ihres 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, gelten die beschriebenen Regelungen analog. Das betrifft dann aber nur die vom Abkommen erfassten Sozialversicherungszweige. Für die anderen Versicherungszweige ist ausschließlich das deutsche Recht anzuwenden – ggf. mit der Möglichkeit der Versicherungsfreiheit aufgrund der Kurzfristigkeit.

Für den Nachweis über die Weitergeltung des ausländischen Rechts legt der Beschäftigte 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 also möglich, wenn die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Von einer nicht berufsmäßigen Beschäftigung ist bei folgenden Personenkreisen auszugehen:

- § Schüler
- § Studenten
- § Hausfrauen/-männer
- § Rentner

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 wird in der Regel nur für maximal vier Wochen möglich sein. 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, sollte der Arbeitgeber auf jeden Fall für eine ausreichende Absicherung im Krankheitsfall sorgen. Das kann beispielsweise durch eine Reise- oder Gruppenkrankenversicherung geschehen. Eine freiwillige Versicherung bei der TK ist nur im Ausnahmefall möglich.

5. Meldeverfahren

Für die Meldungen zur Sozialversicherung gelten die üblichen Vorschriften, die wenigen Besonderheiten wollen wir Ihnen nachfolgend erläutern.

5.1 Versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung

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

5.2 Versicherungspflichtige Beschäftigung

Es gelten grundsätzlich die üblichen Meldevorschriften. Allerdings sind Saisonarbeitnehmer in der Anmeldung bzw. in der kombinierten An- und Abmeldung mit einem entsprechenden Kennzeichen zu versehen. Damit die Krankenkassen die Saisonarbeitnehmer identifizieren können, muss diese Kennzeichnung durch den Arbeitgeber im Rahmen des elektronischen DEÜV-Meldeverfahrens erfolgen.

Die Anmeldung ist bei der gewählten Krankenkasse vorzunehmen. Sofern nicht bereits zuvor eine Mitgliedschaft bestanden hat, ist in der Regel eine Mitgliedschaftserklärung mit der Unterschrift des Beschäftigten 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), eine automatische Weiterversicherung nach Ende der Versicherungspflicht, 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, 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 ein Saisonarbeitnehmer 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 benötigt 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 Ausreiseerklärung der Saisonarbeitskraft beendet werden. Ohne einen Nachweis über den Verzug ins Ausland darf die gesetzliche Krankenkasse die Mitgliedschaft bei Saisonarbeitskräften nicht beenden.