



Beschäftigung von Saison- arbeitskräften

Fachinformation für Firmenkunden 2024

Jürgen Heidenreich/Thomas Knabel
14. März 2024



Beitragssätze in der Sozialversicherung/TK ab 1. Januar 2024

Beitragssätze ab 1. Januar 2024

	2023	2024
Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	2,6 %
Pflegeversicherung Zu-/ Abschläge je nach Kinderzahl	3,4 % seit 1. Juli 2023	3,4 %
Krankenversicherung allgemein	14,6 %	14,6 %
ermäßigt	14,0 %	14,0 %
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,6 %	1,7 %
TK-Zusatzbeitrag	1,2 %	1,2 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Künstlersozialabgabe	5,0 %	5,0 %

TK-Umlagesätze ab 1. Januar 2024

	2023	2024
U1 bei Arbeitsunfähigkeit		
Auf Antrag 50 % Erstattung	1,7 %	1,6 %
Standard 70 % Erstattung	2,6 %	2,2 %
Auf Antrag 80 % Erstattung	4,1 %	3,4 %
U2 bei Mutterschaft		
100 % Erstattung	0,58 %	0,44 %

Ihre Referenten



Jürgen Heidenreich

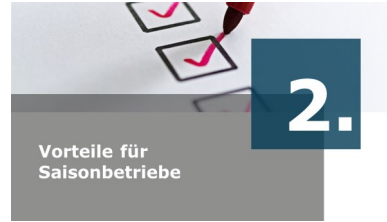
- gelernter Sozialversicherungsfachwirt
- Studium der Pädagogik und Psychologie
- langjährig als Ausbilder und Führungskraft tätig
- seit 20 Jahren freier Fachjournalist & Buchautor u.a für Haufe-Personal Office, SGB Office, Informationsportal Arbeitgeber



Thomas Knabel

- TK-Fachexperte für Saisonarbeitskräfte
- TK-Firmenkundenberater
- Sozialversicherungsfachangestellter

Agenda





1.

Kassenwahlrecht

Kassenwahlrecht

Aktive Kassenwahl durch Beschäftigte

- innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung:
Krankenkasse kann frei gewählt werden

Passive Kassenwahl durch Arbeitgeber

- nach Ablauf der 14 Tage:
Krankenkassen kann nur dann frei gewählt werden, wenn Beschäftigte noch nie in Deutschland versichert waren.

Der Mitgliedschaftsantrag kann bei der Techniker auch ohne Unterschrift z.B. telefonisch aufgenommen werden. Größere Betriebe können die Daten auf Wunsch gesammelt übermitteln.

Kassenwahlrecht

Besonderheit bei Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr

Für die Beantragung der Mitgliedschaft ist notwendig:

- Unterschrift der Beschäftigten
- Nachweis, dass die Beschäftigten innerhalb der letzten 5 Jahre mindestens 1 Tag gesetzlich versichert waren.



2.

Vorteile für Saisonbetriebe

Gesundheitskarte (eGK) für Saisonarbeitskräfte?

Vorteil: Saisonarbeitskräfte erhalten eine Gesundheitskarte mit Bild

- gesetzliche Krankenversicherung kann im Krankheitsfall direkt nachweisen

Nachteil: Bild für die Gesundheitskarte muss eingereicht werden



- Aufwand für den Saisonbetrieb
- wird oft nicht benötigt
- nicht nachhaltig für die Umwelt



Ohne eGK | Auf Wunsch stellt die TK eine Ersatzbescheinigung aus. Wird im Bedarfsfall direkt an die Arztpraxis bzw. Krankenhaus per Fax geschickt (TK 24/7 Hotline).

Ärzteführer in verschiedenen Sprachen

Kostenfreie Suche für Alle



Finden Sie den passenden Arzt

Ärzte suchen, vergleichen und bewerten

Fachgebiet / Nachname / Teilgebiet

Haut- und Geschlechtskrankheiten

Ort / Stadtteil / PLZ (Pflichtfeld)

Freiburg im Breisgau



Die Ergebnisse werden vom angegebenen Standort aus nach Entfernung aufsteigend angezeigt.

Erweitern Sie die Suche um Angaben zu / zur

 Arzt / Ärztin

Möchten Sie von einer Frau oder einem Mann behandelt werden?

egal

Sprachkenntnisse

Wählen Sie hier die gewünschte **Sprache** aus:

Rumänisch

TK-Expertenteam Saisonarbeitskräfte wir holen mehr für Sie raus

- Attraktiver und unterdurchschnittlicher Zusatzbeitrag: TK 1,2 %
- Günstige Umlagesätze
 - U1: 1,6 % bei 50 % Erstattung
 - U1: 2,2 % bei 70 % Erstattung (Standard)
 - U1: 3,4 % bei 80 % Erstattung
 - U2: 0,44 %
- Bürokratie abbauen - Saisonarbeitskräfte **einfach** anmelden.

Arbeitshilfen der Mini-Job-Zentrale

- [Link](#) zur Entscheidungshilfe für die Beurteilung der Berufsmäßigkeit
- [Link](#) zu den Fragebögen zur Feststellung der Versicherungspflicht in verschiedenen Sprachen.
- [Link](#) Meldung von kurzfristigen Minijobs



3.

**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 (zum Beispiel 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 Absatz 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



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 Albanien

- Es gilt kein vorrangiges internationales Recht.
- Es gibt ein Sozialversicherungsabkommen, das aber keine der EU-Verordnung vergleichbare Regelung für Beschäftigte in mehreren Staaten enthält.
- Der Versicherungsstatus in Albanien ist daher nicht relevant – der persönliche Status aber sehr wohl.

Wann gilt das deutsche Recht bei ausländischen Arbeitnehmern?

Beispiel

- Hauptbeschäftigung und Wohnsitz in Albanien
- Saisonarbeit in Deutschland

→ es gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht für die Beschäftigung in Deutschland, das albanische Recht für die dortige Tätigkeit.

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



June

Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

5.

Kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigung

Die Beschäftigung muss auf nicht mehr als

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

Weitere Voraussetzung | Die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden!

Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

BSG, 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 einen Vertrag oder durch die Art der Beschäftigung (zum Beispiel Erntehelfer) gegeben sein.

Kurzfristige Beschäftigung

Beispiel

Befristung vom 1. März 2024 bis 30. Juni 2024 (vier 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 drei Monaten überschritten, die Grenze von 70 Arbeitstagen aber eingehalten.



6.

Berufsmäßigkeit

Berufsmäßigkeit

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

Nicht berufsmäßig beschäftigt sind unter anderem

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

Der Status muss nachgewiesen und in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden. Zum Beispiel 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 vier Wochen (Jahresurlaub) anerkannt. Bei längeren Zeiten, gegebenenfalls gegen besonderen Nachweis (zum Beispiel Urlaub von zwei 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.



7.

Besonderheiten in der Krankenversicherung

Besonderheiten Krankenversicherung

Keine obligatorische Anschlussversicherung

- Anschlussversicherung ist möglich, aber nur auf Antrag
- Antragsfrist drei Monate
- Nachweis des Wohnsitzes beziehungsweise 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

- Krankenversicherungspflicht besteht nicht, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt 69.300 Euro (2024) übersteigt.
- Steht das bereits bei Beginn der Beschäftigung fest, tritt Krankenversicherungspflicht gar nicht erst ein.

Krankenversicherungsschutz
erforderlich!

Die Pflegeversicherung folgt
der Krankenversicherung.

Krankenversicherungsfreiheit

Beispiel

Ein Unternehmen stellt zum 1. Juli 2024 einen neuen Mitarbeiter aus Albanien als Saisonarbeitskraft ein. Sein monatliches Gehalt beträgt 6.000 Euro.

Lösung

Das – vorausschauend ermittelte – Jahresentgelt beläuft sich auf 72.000 Euro. Die Krankenversicherungspflichtgrenze von 69.300 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.

Beitriffsrecht 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 drei 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 Weiterversicherung im Anschluss an die vorherige ausländische Versicherung möglich. Das gilt aber nur innerhalb der EWR-Staaten sowie bei Abkommensstaaten 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 fünf Jahren.
- Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten nach Ende der vorherigen Versicherung erklärt werden.
- Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Folgetag.

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



8.

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

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

Rückmeldung der Minijobzentrale

- Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten im Kalenderjahr werden von der Minijobzentrale an den Arbeitgeber gemeldet
- Möglichkeit zur zeitnahen Überprüfung der Beurteilung
- Gegebenenfalls 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!



9.

Dokumentation in den Entgeltunterlagen

Entgeltunterlagen sind elektronisch zu führen

- Die Verpflichtung trat 2022 in Kraft
- Es gibt eine Befreiungsmöglichkeit auf Antrag
- begründete Ausnahmefälle
- Antragstellung beim Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung
- Ausnahme längstens bis zum 31. Dezember 2026
- Analog Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung

Jetzt aber schnell!



Entgeltunterlagen sind elektronisch zu führen

Das gilt auch für ergänzende Unterlagen, zum Beispiel

- Erklärungen des Arbeitnehmers (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei Minijob, Fragebögen zur Beurteilung der Versicherungspflicht/-freiheit)
- Bescheide der Krankenkassen über Versicherungspflicht/-freiheit
- Nachweis der Elterneigenschaft (Pflegeversicherung)
- Aufzeichnungen über die Arbeitszeit (Mindestlohngesetz, Entsendegesetz)
- Unterlagen zur Befreiung von der Versicherungspflicht (Bescheide, Immatrikulations- oder Schulbescheinigungen usw.)

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bestimmen in den Gemeinsamen Grundsätzen die Art und den Umfang der Speicherung, die Datensätze und das Weitere zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV.

Download | [Gemeinsame Grundsätze nach § 9a BVV für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV](#)

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Die Verpflichtung zur Teilnahme ist am **1. Januar 2023** in Kraft getreten

Es gibt eine Befreiungsmöglichkeit auf Antrag

- begründete Ausnahmefälle
- Antragstellung beim Betriebsprüfdienst der Rentenversicherung
- Ausnahme längstens bis zum 31. Dezember 2026
- Bereitstellung der Daten auch über Meldeportal möglich (bis zehn AN)

Wichtig | Die Übermittlung von Finanzbuchhaltungsdaten bleibt zunächst freiwillig.
(Wird 2025 Pflicht)



10.

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 2024 12,41 Euro brutto je Zeitstunde

Nächste Anpassung voraussichtlich 2025

In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright | Techniker Krankenkasse, MB.SBP, Armin Michehl



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

... stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Thomas Knabel

**Techniker Krankenkasse
Tel. 040 - 46 06 51 06-652
thomas.knabel@tk.de**



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

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht	2032060
Beratungsblätter	2068424
Broschüre Beiträge	2138524
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134226
TK-Update	2164742