

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Saisonarbeitskräfte vom 5. Februar 2026

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Bleibt ein Saisonarbeiter aus einem EU Staat Saisonarbeiter, wenn er länger als einen Monat beschäftigt wird?

Ja. Ein Saisonarbeitnehmer bleibt Saisonarbeitnehmer, auch wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert.

Entscheidend ist, dass er vorübergehend zur Deckung eines jahreszeitlich bedingten, regelmäßig wiederkehrenden Mehrbedarfs eingesetzt und die Beschäftigung insgesamt auf maximal acht Monate im Kalenderjahr befristet ist.

Die „1-Monats-Grenze“ ist keine Grenze für den Status als Saisonarbeitnehmer, sondern spielt insbesondere eine Rolle für

- den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Wartezeit von vier Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz) und
- die Frage, ob Umlage U1 anfällt (abhängig davon, ob der Arbeitgeber in das U1 Verfahren einbezogen ist und wie lange das Arbeitsverhältnis besteht).

Kurzfristige Beschäftigung in der Landwirtschaft: 15 Wochen/90 Tage sv-frei und zusätzlich 4 Monate sv-pflichtig – bleibt der Status als Saisonkraft erhalten?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage (allgemein) begrenzt ist; für die Landwirtschaft gelten zeitweise abweichende Grenzen (z. B. bis 15 Wochen/90 Arbeitstage pro Kalenderjahr).

Sind die Grenzen der Kurzfristigkeit ausgeschöpft, ist jede weitere Beschäftigung grundsätzlich sozialversicherungspflichtig; der Begriff „Saisonkraft“ beschreibt dann nur noch die Art der Tätigkeit, nicht mehr eine besondere Versicherungsfreiheit.

Das bedeutet:

- Arbeiten Beschäftigte in der Landwirtschaft bis zur zulässigen Höchstgrenze (z. B. 15 Wochen/90 Tage) kurzfristig, ist diese Zeit versicherungsfrei, sofern die weiteren Voraussetzungen (insbesondere keine Berufsmäßigkeit) erfüllt sind.
- Üben sie im Anschluss weitere Tätigkeiten aus, sind diese in der Regel voll sozialversicherungspflichtig.
- Im neuen Kalenderjahr können wieder kurzfristige Beschäftigungen aufgenommen werden, sofern die jeweiligen Jahresgrenzen dann erneut eingehalten werden.

Ob ein Arbeitgeber die Person intern weiterhin als „Saisonkraft“ bezeichnet, ist sozialversicherungsrechtlich unerheblich; maßgeblich sind die gesetzlichen Kriterien (Zeitgrenzen, Berufsmäßigkeit etc.).

Muss bei einem polnischen Saisonarbeitnehmer ohne A1 Bescheinigung nach deutschem Recht verbeitragt werden?

Ja. Wird keine A1 Bescheinigung vorgelegt, mit der eine fortbestehende Absicherung im Heimatstaat (z. B. Polen) nachgewiesen wird, gilt grundsätzlich das Territorialprinzip.

Die Beschäftigung ist dann nach deutschem Sozialversicherungsrecht zu beurteilen und – sofern keine Ausnahmeregel greift – in Deutschland zu verbeitragen.

Wird eine Hausfrau berufsmäßig, wenn sie jedes Jahr als Saisonarbeitskraft arbeitet, weil sie „Erfahrung“ hat?

Allein die Erfahrung oder Wiederholung der Tätigkeit führt nicht automatisch zur Berufsmäßigkeit.

Berufsmäßig ist eine kurzfristige Beschäftigung insbesondere dann, wenn sie für die Person nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sondern maßgeblich zur Sicherung des Lebensunterhalts beiträgt.

Für Hausfrauen, Schüler, Studenten oder vergleichbare Personen ist typischerweise davon auszugehen, dass sie kurzfristige, zeitlich klar begrenzte Saisonjobs nicht berufsmäßig ausüben, solange diese Tätigkeiten nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind.

Übt eine Person jedoch jedes Jahr über längere Zeiträume Saisonbeschäftigung aus, die faktisch die Haupteinkommensquelle darstellen, kann im Einzelfall trotzdem Berufsmäßigkeit vorliegen; dies ist jeweils gesondert zu prüfen.

Kurzfristige Beschäftigung: Muss die Anzahl der Tage im Arbeitsvertrag genau genannt werden?

Die zeitliche Begrenzung muss von vornherein feststehen, damit eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt.

Das kann entweder durch eine konkrete Kalender - von bis - Befristung (z. B. 01.05.–31.07.) oder durch eine klar bestimmte maximale Anzahl an Arbeitstagen (z. B.

„maximal 70 Arbeitstage“) erfolgen.

Es ist rechtlich nicht zwingend erforderlich, im Vertrag wörtlich „70 Tage“ oder „90 Arbeitstage“ zu nennen, wenn sich die zeitliche Begrenzung eindeutig aus dem Zeitraum ergibt.

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die Einhaltung der maßgeblichen Zeitgrenzen (unter Berücksichtigung aller Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr) nachweisen und dokumentieren kann.

Gilt ein landwirtschaftlicher Student als berufsmäßig beschäftigt?

Bei Studenten steht in der Regel das Studium im Vordergrund, sodass kurzfristige Nebentätigkeiten häufig nicht berufsmäßig sind.

Allerdings ist eine pauschale Aussage „Student = nie berufsmäßig“ rechtlich nicht zulässig: Es ist stets eine Einzelfallprüfung erforderlich.

Indizien gegen Berufsmäßigkeit:

- zeitlich klar begrenzte Nebentätigkeit während der Semesterferien,
- überwiegend Finanzierung durch BAföG, Elternunterhalt, andere Hauptquelle.
- Indizien für Berufsmäßigkeit:
- umfangreiche, regelmäßig wiederkehrende Beschäftigungen,
- Beschäftigung dient erkennbar zur dauerhaften Sicherung des Lebensunterhalts.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen in einem Jahr – gelten 70 Tage oder 90 Tage?

Es gelten unterschiedliche Zeitgrenzen, je nach Art des Einsatzes:

- Für allgemeine kurzfristige Beschäftigungen (nicht-landwirtschaftliche Tätigkeiten):
 - von vornherein befristet auf maximal drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
- Für bestimmte landwirtschaftliche Saisonbeschäftigungen können abweichende, höhere Grenzen gelten (z. B. 15 Wochen/90 Arbeitstage pro Kalenderjahr), soweit der Gesetzgeber dies zeitlich befristet vorsieht.

Bei der Prüfung, ob eine Beschäftigung kurzfristig ist, sind grundsätzlich alle kurzfristigen Beschäftigungen des Kalenderjahres zusammenzurechnen – auch bei verschiedenen Arbeitgebern und in verschiedenen Betrieben.

Für die Beurteilung einer landwirtschaftlichen Beschäftigung ist zu beachten, dass diese

erweiterten Grenzen nur für die entsprechenden landwirtschaftlichen Tätigkeiten gelten; andere, nicht-landwirtschaftliche kurzfristige Jobs werden mit den allgemeinen 3 Monats/70 Tage Grenzen bewertet, fließen aber in die Gesamtbetrachtung ein.

Können in einem landwirtschaftlichen Betrieb auch Verkäufer (z. B. Spargelstand) kurzfristig bis 15 Wochen/90 Tage beschäftigt werden, oder nur Erntehelfer?

Die besondere Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft knüpft in erster Linie an den Betrieb und den landwirtschaftlichen Charakter der Tätigkeit an.

Erntehelfer und andere Tätigkeiten, die in engem sachlichen Zusammenhang mit der landwirtschaftlichen Produktion und deren saisonbedingtem Mehrbedarf stehen (z. B. Verkauf direkt ab Hof oder am betriebseigenen Stand), können grundsätzlich unter diese Regelung fallen.

Wesentlich ist,

- dass der Betrieb nach der maßgeblichen Klassifikation als landwirtschaftlicher Betrieb eingeordnet ist und
- dass die konkrete Tätigkeit tatsächlich der saisonbedingten landwirtschaftlichen Beschäftigung dient und nicht überwiegend einem anderen gewerblichen Bereich (z. B. dauerhaftes Ladengeschäft getrennt von der Landwirtschaft).

Gehören Arbeitsverträge zu den elektronisch zu führenden Entgeltunterlagen?

Elektronische Entgeltunterlagen umfassen sämtliche Lohn- und Gehaltsunterlagen, Stammdaten sowie ergänzende Unterlagen, die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung relevant sind.

Dazu zählen neben Lohnabrechnungen, Beitragsnachweisen etc. auch Arbeitsverträge, soweit sie für die Beurteilung (Befristung, Arbeitszeit, Entgelt) bedeutsam sind.

Die gesetzliche Pflicht zur elektronischen Führung wird schrittweise umgesetzt; bis zu den gesetzlich genannten Stichtagen sind

Übergangsregelungen und Befreiungsmöglichkeiten vorgesehen.

Arbeitgeber sollten Arbeitsverträge daher perspektivisch in einem elektronischen System erfassen bzw. speichern, um für Betriebsprüfungen jederzeit digital auskunftsähig zu sein.

Vorbeschäftigungen werden von der Minijob Zentrale nur als Zeitraum gemeldet – wie prüfe ich die Kurzfristigkeit?

Wenn Rückmeldungen nur Zeiträume enthalten, aber keine exakte Zahl der Arbeitstage, sollte der Arbeitgeber:

- den Arbeitnehmer gezielt zur Anzahl der Arbeitstage befragen,
- vorhandene Nachweise (Abrechnungen, Verträge) einsehen,
- wenn eine genaue Klärung nicht möglich ist, anhand der übermittelten Zeiträume und der üblichen Arbeitstage eine plausible Beurteilung vornehmen und dies sorgfältig dokumentieren.

Die Dokumentation der Prüfung ist wichtig, um bei einer späteren Betriebsprüfung nachweisen zu können, dass eine sorgfältige Beurteilung erfolgt ist.

Was bedeutet „elektronische Führung“ genau? Reicht eine Excel Liste als Zeiterfassung?

Die vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung muss in einem objektiven, verlässlichen und manipulationssicheren System erfolgen.

Einfache, frei überschreibbare Excel Tabellen gelten in der Regel nicht als ausreichend manipulationssicher, da Einträge nachträglich unbemerkt verändert werden können.

Empfohlen werden Systeme, die

- Zugriffe und Änderungen protokollieren,
- nachträgliche Änderungen nachvollziehbar machen und
- die Daten revisionssicher archivieren.

Hafte ich als Arbeitgeber, wenn Beschäftigte im Personalfragebogen falsche Angaben machen (z. B. zu Vorbeschäftigungen)?

Beschäftigte sind verpflichtet, im Rahmen des Sozialversicherungs-Fragebogens wahrheitsgemäße Angaben zu machen; falsche Angaben können eine Verletzung von Mitwirkungspflichten, ggf. sogar eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat (z. B. Sozialversicherungsbetrug) darstellen.

Trotzdem bleibt der Arbeitgeber grundsätzlich dafür verantwortlich, die sozialversicherungsrechtliche

Beurteilung vorzunehmen und die Beiträge korrekt zu melden und abzuführen.

Stellt sich später heraus, dass aufgrund falscher Angaben Beiträge zu niedrig oder gar nicht abgeführt wurden,

- müssen die Meldungen korrigiert und Beiträge nachgezahlt werden (grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers, ggf. mit eingeschränkter Möglichkeit, Arbeitnehmeranteile nachzufordern), und
- können bei erheblichen Verstößen Bußgelder oder weitere Sanktionen drohen.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen gegenüber dem Arbeitnehmer (z. B. Abmahnung, Kündigung) sind eine gesonderte Frage des Arbeitsrechts und sollten im Zweifel mit einem Rechtsanwalt abgestimmt werden.

Muss zwischen einer kurzfristigen Beschäftigung und einer anschließenden geringfügig entlohten Beschäftigung eine Pause von zwei Monaten liegen?

Nein. Es gibt keine gesetzliche Pflicht zu einer „Pause“ zwischen einer kurzfristigen Beschäftigung und einer sich anschließenden geringfügig entlohten Beschäftigung (Minijob).

Die Beschäftigung kann unmittelbar anschließen.

Allerdings müssen Arbeitgeber beachten,

- dass mehrere für sich genommen kurzfristige Beschäftigungen im selben Kalenderjahr zusammenzurechnen sind und bei Überschreitung der Zeitgrenzen zur Versicherungspflicht führen,
- dass auch die Summe aller Entgelte aus geringfügigen Beschäftigungen für die Beurteilung der Geringfügigkeit relevant ist.

Die Knappschaft meldet nur, dass jemand schon einmal in Deutschland gearbeitet hat, nicht aber wie lange. Der Arbeitnehmer behauptet „1 Monat“, tatsächlich waren es 3 Monate – was tun?

Erhält der Arbeitgeber Hinweise darauf, dass bereits Beschäftigungen in Deutschland vorlagen (z. B. Rückmeldung

der Einzugsstelle), ist er verpflichtet, diesen Hinweisen nachzugehen.

Verlässt er sich trotz solcher Hinweise ungeprüft auf die Angaben des Arbeitnehmers, kann ihm vorgeworfen werden, die Sozialversicherung nicht ordnungsgemäß beurteilt zu haben.

Praktisch sollte der Arbeitgeber:

- den Arbeitnehmer mit der Rückmeldung konfrontieren und um Konkretisierung/Belege bitten,
- soweit möglich frühere Arbeitgeber oder Einzugsstellen um Klärung bitten,
- bei verbleibenden Zweifeln eine vorsichtige, eher beitragspflichtige Einstufung wählen und die Entscheidung dokumentieren.

Falschangaben des Arbeitnehmers können arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen haben; die sozialversicherungsrechtliche Nachzahlungspflicht trifft jedoch in erster Linie den Arbeitgeber.

Müssen unterschriebene Arbeitszeiterfassungen zwingend eingescannt werden?

Nach aktueller Rechtslage müssen Nachweise über Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nachvollziehbar dokumentiert und für den vorgeschriebenen Zeitraum (i. d. R. mindestens zwei Jahre, teils länger) aufbewahrt werden.

Diese Aufzeichnungen können grundsätzlich auch in Papierform aufbewahrt werden, solange sie vollständig, lesbar und im Prüfungsfall vorlegbar sind.

Viele Betriebe stellen dennoch auf elektronische Systeme um, weil

- sich die gesetzlichen Vorgaben insgesamt in Richtung elektronische Dokumentation entwickeln und
- elektronische Systeme Organisation und Nachweisführung erleichtern.

Unterschriebene Papiernachweise können bei Einführung eines elektronischen Systems ergänzend eingescannt werden; eine zwingende Pflicht zum Scannen besteht aber nicht, solange keine spezielle Rechtsvorschrift etwas anderes vorschreibt.

Was ist mit „elektronischen Entgeltunterlagen“ gemeint?

„Elektronische Entgeltunterlagen“ sind die nach dem Sozialgesetzbuch und den Beitragsverfahrens Vorschriften vorzuhaltenden Entgeltunterlagen in digitaler Form.

Dazu gehören insbesondere:

- Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Stammdaten, Beitragsnachweise,
- Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen,
- Unterlagen zur Versicherungsfreiheit/-befreiung (z. B. A1 Bescheinigung, Befreiung bei Minijobs),
- Erklärungen kurzfristig Beschäftigter zu weiteren Beschäftigungen,
- Nachweise zur Staatsangehörigkeit, Unterlagen zur Entsendung,
- Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nach MiLoG, soweit diese Entgeltunterlagen zugeordnet werden.

Für Saisonarbeitskräfte gelten insoweit keine völlig eigenen Unterlagen; vielmehr sollen alle für sie relevanten Entgeltunterlagen, die bislang in Papierform abgeheftet wurden, künftig im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben elektronisch gespeichert und für Betriebsprüfungen digital abrufbar sein.

Wie kann ich im SV Meldeportal sehen, ob eine Saisonarbeitskraft schon einmal in Deutschland gearbeitet hat?

In den üblichen Meldeportalen werden nur die Meldungen angezeigt, die der eigene Betrieb für die betreffende Person abgegeben hat.

Ob der Arbeitnehmer zuvor bereits bei anderen Arbeitgebern in Deutschland beschäftigt war, ist dort in der Regel nicht ersichtlich.

Der Arbeitgeber muss frühere Beschäftigungen daher auf anderem Wege klären, z. B.:

- mittels Einstellungsfragebogen/Selbstauskunft des Arbeitnehmers,
- durch Einsicht in vorgelegte Unterlagen (z. B. frühere SV Nachweise, Lohnabrechnungen),
- durch Rückfragen bei Krankenkasse, Minijob Zentrale oder Einzugsstellen, soweit zulässig.

Welche rechtliche Bedeutung hat es, wenn jemand im SV-Fragebogen „Nein“ ankreuzt, obwohl er schon in Deutschland gearbeitet hat?

Kreuzt eine Person im SV Fragebogen „Nein“ an („noch nicht in Deutschland gearbeitet“), obwohl bereits Beschäftigungen vorlagen, macht sie falsche Angaben.

Dadurch verletzt sie ihre Mitwirkungspflicht; je nach Fallkonstellation kann dies als Ordnungswidrigkeit oder sogar als Straftat (z. B. Betrug zulasten der Sozialversicherung) bewertet werden, insbesondere wenn Beiträge vorenthalten oder erschlichen wurden.

Für den Arbeitgeber gilt:

- Er bleibt grundsätzlich verpflichtet, die Sozialversicherung richtig zu beurteilen und Beiträge korrekt abzuführen.
- Werden falsche Angaben später entdeckt, müssen Meldungen korrigiert und ggf. Beiträge nachgezahlt werden; auch Säumniszuschläge können anfallen.
- Bei erkennbaren Widersprüchen (z. B. Hinweise der Einzugsstellen) hat er eine erhöhte Prüf- und Nachfragepflicht.

Arbeitsrechtliche Schritte gegen den Arbeitnehmer (Abmahnung, Kündigung etc.) sollten im Zweifel mit einer arbeitsrechtlich spezialisierten Beratung abgestimmt werden.

Hinweis: Die vorstehenden Antworten ersetzen keine individuelle Rechtsberatung. Für konkrete Einzelfälle sollten Sie die jeweils aktuellen gesetzlichen Regelungen, Rundschreiben der Sozialversicherungsträger und ggf. fachkundige Beratung heranziehen.