

Saisonarbeit

Saisonarbeit ist eine befristete Beschäftigung, die meist jahreszeitlich bedingt ausgeübt wird. In Abhängigkeit von der Dauer der Beschäftigung und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers sind unterschiedliche Regelungen in der Sozialversicherung zu beachten.

Worum handelt es sich?

In manchen Branchen ist es notwendig, jahreszeitlich bedingt zusätzliche Aushilfen zu beschäftigen. Beispiele sind Arbeitgeber in der Gastronomie und in der Landwirtschaft im Sommer oder Arbeitgeber in den Branchen Logistik und Einzelhandel in der Weihnachtszeit. Bei der Saisonarbeit ist das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich befristet. Grundsätzlich gelten die gleichen Regelungen wie bei einer anderen befristeten Beschäftigung. So besteht insbesondere die Möglichkeit einer kurzfristigen und sozialversicherungsfreien Beschäftigung. Für den Einsatz ausländischer Saisonarbeitnehmer gibt es darüber hinaus einige gesonderte Regelungen.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Oft benötigen Arbeitgeber nur für eine begrenzte Zeit zusätzliche Arbeitnehmer, wenn das Geschäft saisonalen Schwankungen unterliegt. Der Gesetzgeber hat hierfür auf deutscher und europäischer Ebene verschiedene Möglichkeiten geschaffen, den saisonalen Einsatz von Arbeitnehmern unter vereinfachten Bedingungen zu ermöglichen. Ob Sie als Arbeitgeber diese Möglichkeiten nutzen können, hängt wesentlich von der geplanten Dauer der Beschäftigung und vom Wohnsitz des Arbeitnehmers ab.

Wenn die Dauer der Beschäftigung drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht übersteigt, besteht die Möglichkeit einer kurzfristigen und sozialversicherungsfreien Beschäftigung. In diesen Fällen besteht nur Versicherungspflicht zur gesetzlichen Unfallversicherung. Dafür darf die Beschäftigung aber nicht berufsmäßig sein, d. h. dass diese Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Arbeitnehmer ist. Dies wird näher im [Steckbrief Berufsmäßigkeit](#) erläutert.

Bei ausländischen Arbeitnehmern gilt zunächst als oberster Grundsatz, dass ein Arbeitnehmer nur in dem System eines einzigen Staates versichert sein soll. Sind Saisonarbeitnehmer in ihrem Wohnstaat weiterhin beschäftigt (z. B. Arbeitseinsätze in Deutschland während eines bezahlten Urlaubs), bleiben sie auch in ihrem Wohnstaat versichert. Für ausländische Arbeitnehmer, die in ihrem Wohnstaat weder beschäftigt noch selbstständig tätig sind (z. B. Hausmänner oder -frauen, Schüler oder Studierende), gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht.

Informationsportal für Arbeitgeber

Welche Norm ist die Grundlage?

Für eine kurzfristige Beschäftigung: §§ 8, 28a, 28h und 28i [SGB IV](#); ferner [§ 5 SGB VI](#), [§ 7 SGB V](#) und [§ 27 SGB III](#) Für ausländische Saisonarbeitnehmer: [§ 188 Abs. 4 SGB V](#) und [Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004](#) zusammen mit der [Durchführungsverordnung \(EG\) Nr. 987/2009](#) Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zu [Geringfügigen Beschäftigungen](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals unter dem angegebenen Link.

Wo kann ich mich informieren?

Für Fragen zu einer kurzfristigen Beschäftigung finden Sie unter dem Link „[Kurzfristige Minijobs](#)“ ausführliche Informationen der Minijob-Zentrale. Sie finden unter [Kontakt zur Minijob-Zentrale](#) auch eine kostenfreie Hotline. Vorab können Sie sich im [Steckbrief Kurzfristiger Minijobber](#) informieren.

Bei Fragen zu dem Verfahren der Beschäftigung und der Beitragsabführung bei ausländischen Saisonarbeitnehmern können Sie sich an jede Krankenkasse wenden. Zur Bescheinigung A1 finden Sie weiterführende Informationen im [Steckbrief Entsendung](#).

Spezielle Informationen zum Thema „[Ausländische Saisonarbeitskräfte](#) in der Landwirtschaft“ hat die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) veröffentlicht. Dort finden Sie auch zweisprachige Fragebögen zur Feststellung der Versicherungspflicht der Saisonarbeitnehmer. Im Übrigen können Sie sich hier im Informationsportal orientieren, welche Beschäftigungsformen für eine Saisonarbeit bei Ihnen als Arbeitgeber die passende sein kann. Suchen Sie dazu unter dem Stichwort „Aushilfe“ den gleichnamigen Frage-Antwort-Katalog und prüfen die konkreten Voraussetzungen.

Was muss ich tun?

Für inländische Saisonarbeitnehmer gelten die gleichen Regeln wie bei jeder anderen Beschäftigung. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung sollten Sie unbedingt die Fragen zur Berufsmäßigkeit und zu den Vorbeschäftigungszeiten klären. Informieren Sie sich hierzu vorab.

Wenn Sie ausländische Saisonarbeitnehmer unter den Bedingungen des Wohnortstaates beschäftigen wollen, müssen Sie sich die Zugehörigkeit zum System des Wohnstaates durch Vorlage der Bescheinigung A 1 nachweisen lassen. Mit dieser Bescheinigung weist ein ausländischer Arbeitnehmer nach, dass für ihn nicht die deutschen Rechtsvorschriften, sondern die Rechtsvorschriften des Staates gelten, in dem die Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Es reicht aus, eine Kopie zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Sie melden dann den Saisonarbeitnehmer im Sozialversicherungssystem des Wohnstaates an. Gemäß dem Recht des Wohnstaates entscheidet es sich, ob und in welcher Höhe Sie Beiträge zur ausländischen Sozialversicherung zu entrichten haben.

Damit das Krankenversicherungsverhältnis von ausländischen Saisonarbeitnehmern nach Ende der Beschäftigung unbürokratisch geklärt werden kann, müssen Sie bei der Anmeldung ein Saisonarbeitskennzeichen angeben. Dadurch sind Sie von der Mitwirkung bei der Klärung des Versicherungsstatus entlastet. Die Krankenkassen gehen künftig davon aus, dass grundsätzlich keine Weiterversicherung in Deutschland besteht. Allerdings haben die

Informationsportal für Arbeitgeber

Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich bis zu drei Monate nach dem Beschäftigungsende freiwillig weiter zu versichern, wenn sie ihren Wohnsitz oder zumindest den ständigen Aufenthalt in Deutschland nachweisen können.

Was ist später wichtig?

Saisonarbeitnehmer haben einen Anspruch auf Urlaub und unter gewissen Umständen auch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Der Anspruch wird jedoch erst erworben, wenn das Arbeitsverhältnis länger als vier Wochen ununterbrochen Bestand hatte. Zudem darf eine kürzere Kündigungsfrist als die gesetzliche vereinbart werden. Sobald die Saisonarbeit jedoch länger als drei Monate lang ausgeübt wird, sind automatisch die gesetzlichen Kündigungsfristen maßgeblich.

Der Lohn richtet sich nach den gesetzlichen, tariflichen und ortsüblichen Vorgaben. Die Regelungen des Mindestlohns gelten auch für ausländische Arbeitnehmer. Die Träger der Rentenversicherung prüfen im Rahmen der Betriebsprüfung auch für Saisonarbeitnehmer die Einhaltung des Mindestlohns. Nach dem Mindestlohngesetz sind die Arbeitgeber verpflichtet, Unterlagen über die Arbeitsleistung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Hierbei muss der Arbeitgeber den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit dokumentieren. Sollte dieser Nachweis nicht vorliegen, wird der Rentenversicherungsträger die nicht gezahlten Beiträge nachfordern.