

Beratung rund um das Geld: Saisonarbeitskräfte

Neues zur Beschäftigung von ausländischen Erntehelfern

Wenn Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft ausländische Arbeitnehmer – insbesondere aus Osteuropa – für Saisonbeschäftigungen, zum Beispiel bei der Erdbeer- oder Spargelernte, beschäftigen, haben sie ein ganzes Bündel von Vorschriften zu beachten. In diesem Artikel werden die aktuell wichtigsten Vorschriften und Neuregelungen für eine Saisonbeschäftigung dargestellt.



Für osteuropäische Saisonarbeiter aus anderen EU-Mitgliedstaaten – zum Beispiel aus Polen, Rumänien oder Bulgarien – besteht der freie Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Aufgrund dieser Arbeitnehmerfreizügigkeit sind Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nicht erforderlich. Es sind lediglich die Meldegesetze des jeweiligen Bundeslandes zu beachten.

Vorübergehend können Saisonarbeiter als Erntehelfer in Deutschland sozialversicherungsfrei arbeiten. Die Beschäftigungsdauer darf dabei drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschreiten. Fotos: Landpixel

Einreise aus ausländischem Risikogebiet

Angesichts der Corona-Pandemie haben Saisonarbeiter bei der Einreise die Corona-Virus-Einreiseverordnung des Bundesgesundheitsministeriums zu beachten. Sie regelt ergänzend zu den Quarantäneregelungen der Länder einheitlich Anmelde-, Test- und Nachweispflichten, die bei Einreise in die Bundesrepublik Deutschland nach einem Aufenthalt in einem ausländischen Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet zu beachten sind. Diese Gebiete sind auf der Liste des Robert-Koch-Instituts unter [rki.de/risikogebiete](https://www.rki.de/risikogebiete) ausgewiesen. So müssen Saisonarbeiter eine digitale Einreiseanmeldung unter [einreiseanmeldung.de](https://www.einreiseanmeldung.de) vor ihrer Einreise durchführen, wenn sie sich bis zu zehn Tage vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Die Bestätigung der digitalen Einreiseanmeldung haben die Saisonarbeiter bei der Einreise mit sich zu führen. Sofern eine digitale Anmeldung aufgrund fehlender technischer Ausstattung oder aufgrund technischer Störung nicht möglich war, ist stattdessen eine vollständig ausgefüllte Ersatzmitteilung in Papierform mitzuführen und dem Beförderer beziehungsweise der Grenzkontrollbehörde vorzulegen. Zudem

gilt eine Test- und Nachweispflicht bei Einreise aus einem ausländischen Risikogebiet. Insofern müssen die Einreisenden innerhalb von 48 Stunden nach ihrer Einreise über ein negatives Corona-Testergebnis verfügen und dies nach Aufforderung der Gesundheitsbehörde vorlegen. Bei Einreise aus einem Hochinzidenzgebiet oder aus einem Virusvariantengebiet muss dieser Nachweis bereits bei Einreise mitgeführt werden und ist dem Beförderer, der Grenzpolizei oder der Gesundheitsbehörde auf deren Aufforderung vorzulegen. Schließlich haben Saisonarbeiter bei Einreise aus ausländischen Risikogebieten die Quarantänebestimmungen des jeweiligen Bundeslandes zu beachten. Diese Regelungen sehen neben der häuslichen Quarantäne insbesondere für (Saison-) Arbeiter die Möglichkeit einer Arbeitsquarantäne vor. Ein Überblick über die Quarantänebestimmungen für Schleswig-Holstein entsprechend der aktuellen Landesverordnung ist der Webseite des Bauernverbandes Schleswig-Holstein unter [bauern.sh/themen/corona-virus.html](https://www.bauern.sh/themen/corona-virus.html) zu entnehmen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz für (Saison-)Ar-

beitnehmer besteht aufgrund entsprechender Vorgaben durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie auch durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder mittlerweile ein umfassendes Regelwerk. Dies gibt dem Arbeitgeber Sicherheit bei der Auswahl und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz, zum Beispiel zusätzliche Hygieneregeln, Abstandsgebote und organisatorische Regelungen zur Minimierung von Kontakten zwischen den Beschäftigten (beispielsweise durch Einteilung in feste, kleine Arbeitsgruppen). Ein Überblick über entsprechende Maßnahmen kann ebenfalls der Webseite des Bauernverbandes Schleswig-Holstein unter www.bauern.sh/themen/corona-virus.html entnommen werden. Auch die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) gibt auf ihrer Webseite unter [svlfg.de/corona-saisonarbeit](https://www.svlfg.de/corona-saisonarbeit) konkrete Hinweise, wie zum Beispiel zur Unterbringung von Saisonarbeitern in Gemeinschaftsunterkünften.

Mindestlohn auch für Saisonarbeiter

Auch ausländische Saisonarbeiter haben bei Aufnahme einer Saison Tätigkeit in Deutschland grundsätzlich Anspruch auf den

gesetzlichen Mindestlohn. Seit dem 1. Januar 2021 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,50 € brutto je Zeiteinheit. Er wird ab 1. Juli 2021 auf 9,60 €, ab 1. Januar 2022 auf 9,82 € und ab 1. Juli 2022 auf 10,45 € brutto je Stunde erhöht. Die Anhebung ab 1. Juli 2021 erfolgt in der Erntesaison und wäre gegebenenfalls in den Arbeitsverträgen miteinzubeziehen. Die neuen Mindestlohnhöhen sind von allen Arbeitgebern in allen Branchen als Lohnuntergrenze zu berücksichtigen, wenn das Mindestlohngesetz ohne Ausnahme anzuwenden ist. Arbeitgeber haben allerdings zu prüfen, ob für ihre Branche Tarifverträge mit höheren Löhnen als dem gesetzlichen Mindestlohn existieren, die gegebenenfalls Anwendung finden.

Für Sozialversicherung Status prüfen

Nach wie vor hat der deutsche Arbeitgeber für osteuropäische Saisonarbeiter aus anderen EU-Mitgliedstaaten – zum Beispiel für Staatsangehörige aus Polen, Rumänien und Bulgarien – zu prüfen, ob für die Beschäftigung in Deutschland das Sozialversicherungsrecht des jeweiligen Heimatlandes Anwendung findet oder aber das Sozialversicherungsrecht Deutschlands. Ist die Sozialversicherung des jeweiligen Heimat-

landes zuständig, so besteht dort grundsätzlich Sozialversicherungspflicht. Das bedeutet: Der Arbeitgeber hat in diesem Fall für seine osteuropäischen Saisonarbeiter die Meldung und Beitragsabführung an das jeweilige Heimatland vorzunehmen.

Saisonarbeiternehmer aus Drittstaaten, die auf eigene Veranlassung nach Deutschland kommen und hier als Erntehelfer beschäftigt werden, unterliegen grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht.

Beitragsabführung ins Heimatland

Für osteuropäische Saisonarbeitskräfte aus einem anderen EU-Mitgliedstaat findet das Sozialversicherungsrecht des jeweiligen Heimatlandes Anwendung, wenn sie während ihres bezahlten Urlaubs in Deutschland im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses tätig sind. Für Arbeitnehmer aus Bulgarien gilt dies auch für ein Beschäftigungsverhältnis im unbezahlten Urlaub. Das Sozialversicherungsrecht des jeweiligen Heimatlandes ist auch dann für das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland maßgebend, wenn die Saisonarbeiternehmer in ihrem Heimatland selbstständig tätig sind und wenn es sich bei dieser im Heimatland ausgeübten selbstständigen Tätigkeit einerseits und der Tätigkeit in Deutschland andererseits um jeweils ähnliche Tätigkeiten handelt. Das wäre der Fall, wenn ein in Polen selbstständiger Landwirt als Saisonarbeiternehmer in einem landwirtschaftlichen Betrieb in Deutschland arbeiten würde.

Sind die Tätigkeiten dagegen nicht ähnlich, gilt für die Tätigkeit in Deutschland das deutsche Sozialversicherungsrecht. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn ein in Polen selbstständiger Handwerker in Deutschland eine Beschäftigung im landwirtschaftlichen Betrieb ausüben würde.

Wann gilt deutsches Sozialversicherungsrecht?

Das deutsche Sozialversicherungsrecht findet auf das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland Anwendung, wenn es sich um osteuropäische Saisonarbeiternehmer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat handelt, die während ihres unbezahlten Urlaubs (Ausnahme: Bulgarien) in Deutschland tätig sind oder wenn sie in ihrem je-

weiligen Heimatland als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind oder aber wenn es sich um Schüler, Studenten und Rentner sowie um Hausfrauen und Hausmänner handelt.

Gleiches gilt für Selbstständige mit nicht ähnlicher Tätigkeit in Deutschland. Gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht, erfolgt die Meldung und Beitragsabführung bei entsprechender Sozialversicherungspflicht in Deutschland. Möglich ist allerdings auch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sogenannter Minijob oder 450-€-Beschäftigung), die den Arbeitgeber unter anderem zur Abführung pauschaler Beiträge zur Krankenversicherung und zur Rentenversicherung verpflichtet. Darüber hinaus ist aber auch eine Saisonbeschäftigung im Rahmen eines sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisses möglich, wenn bestimmte Zeitgrenzen eingehalten werden und die Arbeitnehmer nicht berufsmäßig tätig sind.

Sozialversicherungsfreie Beschäftigung

Derzeit können Saisonarbeiternehmer als Erntehelfer in Deutschland sozialversicherungsfrei kurzfristig beschäftigt werden, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Bislang haben die Spitzenverbän-

de der Sozialversicherung die Auffassung vertreten, dass der Dreimonatszeitraum (Kalender- und Zeitmonate) nur für eine Beschäftigung maßgebend sein soll, die an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche soll hingegen auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen sein (auch kalenderjahrüberschreitend). Hier hat das Bundessozialgericht (BSG) in einem ganz neuen Urteil entschieden, dass diese einschränkende Auslegung des Anwendungsbereichs der kurzfristigen Beschäftigung durch die Spitzenverbände der Sozialversicherung unzulässig sei (siehe Urteil vom 24. November 2020 – Az.: B 12 KR 34/19 R). Vielmehr reiche es für die Annahme einer sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung nach Auffassung des BSG aus, wenn eine der beiden Zeitgrenzen – entweder die Monats- oder die Arbeitstagegrenzung – erfüllt sei. Auf die Verteilung der Arbeitstage im Kalenderjahr oder die Anzahl der Wochenarbeitstage komme es insoweit nicht an. Es bleibt zunächst abzuwarten, wie sich die Entscheidung des BSG auf die Prüfpraxis der Sozialversicherungsträger auswirken wird. Insoweit hat die Deutsche Rentenversicherung Bund bereits auf Nachfrage des Deutschen Bauernverbandes mitgeteilt, dass sich die Spitzenverbände hinsichtlich der Konsequenzen aus dem Ur-

teil noch entsprechend abstimmen werden.

Temporäre Ausweitung der 70-Tage-Regelung

Bereits für die Erntesaison 2020 erfolgte coronabedingt eine vorübergehende Anhebung der Zeitgrenzen für die sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung im Rahmen des Sozialschutz-Pakets I. Der Bauernverband hat sich auf allen Ebenen dafür eingesetzt, diese Ausnahme auch für die Erntesaison 2021 zu erhalten. Nunmehr hat das Bundeskabinett Ende März 2021 beschlossen, für einen Übergangszeitraum von März bis Oktober 2021 die Monatsgrenze auf vier Monate (statt bisher drei Monate) und die Arbeitstagegrenze auf 102 Arbeitstage (statt bisher 70 Tage) anzuheben. Auch bei dieser Ausweitung für die Erntesaison 2021 soll es sich um eine pandemiebedingte Ausnahme handeln.

Nach wie vor ist es unbedingt erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis bereits vor Beschäftigungsbeginn in einem schriftlichen Arbeitsvertrag von vornherein maximal auf die Dauer einer dieser Zeitgrenzen beschränkt wird. Fehlt eine solche Befristung oder wurde der Arbeitsvertrag oder diese Befristung erst nachträglich abgeschlossen, dann gehen die deutschen Sozialversicherungsträger von einem unbefristeten Arbeits-



Eine kurzfristige Beschäftigung in Deutschland ist für Saisonarbeiternehmer nur sozialversicherungsfrei, wenn diese im Heimatland nicht berufstätig sind, also beispielsweise Hausfrauen oder Studierende sind. Hierzu gibt es neue zweisprachige Fragebögen zum Anmeldeverfahren.

verhältnis aus, das insgesamt sozialversicherungs-pflichtig ist. An dieser Beurteilung ändert sich auch dann nichts, wenn die osteuropäischen Saisonarbeitnehmer tatsächlich bereits nach Ablauf der für die kurzfristige Beschäftigung geltenden Zeitgrenzen aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden.

Berufsmäßigkeit und „Hausmänner“-Problematik

Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung kommt in Deutschland für Saisonarbeitnehmer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat – zum Beispiel aus Polen, Rumänien oder Bulgarien – nur in Betracht, wenn die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Nach derzeitiger Rechtslage gehören dazu Schüler, Studenten und Rentner sowie Selbstständige mit nicht ähnlicher Tätigkeit in Deutschland und Hausfrauen oder Hausmänner. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist es erforderlich, dass der Sai-



Geplant ist eine dauerhafte Regelung, wonach der Arbeitgeber bei der Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale eine automatisierte Rückmeldung über Vorversicherungszeiten der Beschäftigten erhält. Dies verschafft dem Arbeitgeber Rechtssicherheit.

sonarbeitnehmer den zweisprachigen Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit – zum Beispiel polnischer/rumänischer/bulgarischer – Saisonarbeitnehmer vollständig ausfüllt und unterschreibt. Hier ist zu beachten, dass zukünftig neue Fragebögen zu verwenden sind. Insbesondere erfolgte eine Änderung bei Frage 7 („Sonstiges“) dahingehend, dass nunmehr danach gefragt wird, wie im Heimatland der Lebensunterhalt bestritten wird, wenn die Frage 6 („Sind Sie Hausfrau/Hausmann?“) bejaht wurde. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass nach entsprechender Verlautbarung des für die Betriebsprüfungen zuständigen Gremiums bei begründeten Zweifeln an einer Hausfrau- oder Hausmännergemeinschaft die im Fragebogen gemachten Angaben zu hinterfragen sind. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn beide Ehepartner als Saisonarbeitskräfte beschäftigt sind und beide Hausfrau beziehungsweise Hausmann angegeben haben, ebenso bei ledigen oder minderjährigen Personen. Hier verlangt der Prüfer regelmäßig einen Nachweis, wie der Lebensunterhalt im Heimatland bestritten wird. Die Fragebögen können in der neuen Fassung auf der Webseite der Minijob-Zentrale (unter Service/Formulare) in vielen gängigen Sprachen heruntergeladen werden.

Diese Fragebögen sollten zur Absicherung auch für die allgemeine Statusfeststellung und da-

mit für die Prüfung der Anwendung des jeweiligen Sozialversicherungsrechts des Heimatlandes oder Deutschlands Verwendung finden.

Neue Meldepflicht des Arbeitgebers

Nach Verlautbarungen des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft soll für kurzfristig Beschäftigte dauerhaft eine Meldepflicht des Arbeitgebers zur Art der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung des Arbeitnehmers eingeführt werden. Dadurch soll sichergestellt werden, dass diese Beschäftigten auch tatsächlich über eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall verfügen. Als privat krankenversichert soll ein kurzfristig Beschäftigter auch gelten, wenn er über seinen Arbeitgeber für die Zeit der Beschäftigung über eine private Gruppenversicherung abgesichert und dadurch die notwendige Versorgung im Krankheitsfall gewährleistet ist.

Rückmeldung von Vorversicherungszeiten

Zudem soll dauerhaft eine Regelung eingeführt werden, wonach der Arbeitgeber zukünftig bei der Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale eine automatisierte Rückmeldung über Vorversicherungszeiten der Beschäftigten erhält. So kann er beurteilen, ob für den Beschäftigten weitere kurzfristige Beschäftigungsverhältnis-

se innerhalb eines Kalenderjahres vorliegen und ob insofern die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten wurden beziehungsweise wann diese überschritten sind. Das soll die notwendige Rechtssicherheit für die Arbeitgeber schaffen.

Erwin Hack
Steuerberater,
Landwirtschaftlicher
Buchführungsverband, Kiel

ZINSBAROMETER

Stand 19. April 2021

Die Zinsspannen am Kapitalmarkt nehmen zu. Das Zinsbarometer bietet lediglich erste Anhaltspunkte zur aktuellen Kapitalmarktsituation (ohne Gewähr). Bei den gekennzeichneten Zinssätzen können sich je nach persönlicher Verhandlungssituation deutliche Abweichungen ergeben.

Geldanlage	Zinsen %
Festgeld 10.000 €, 3 Monate ¹⁾	0,03 - 0,65

Kredite	% effektiv
Landwirtschaftliche Rentenbank ²⁾	

(Sonderkreditprogramm)	
Maschinenfinanzierung	
6 Jahre Laufzeit, Zins 6 Jahre fest	1,00
langfristige Darlehen	
10 Jahre Laufzeit, Zins 5 Jahre fest	1,00
20 Jahre Laufzeit, Zins 10 Jahre fest	1,00

Baugeld-Topkonditionen ³⁾	
Zins 10 Jahre fest	0,60 - 0,76
Zins 15 Jahre fest	0,75 - 1,12

1) Marktausschnitt (100 % Einlagensicherung)
2) Zinssatz Preisklasse A, Margenaufschlag 0,35 bis 2,85 %, je nach Bonität und Besicherung (7 Preisklassen)
3) Quelle: www.capital.de (Spanne der Topkonditionen)

FAZIT

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer – insbesondere aus Osteuropa – ist nach wie vor für deutsche Arbeitgeber eine große Herausforderung, weil eine Vielzahl von Regelungen zu beachten und entsprechende Verpflichtungen einzuhalten sind. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen kann unter Umständen ein empfindliches Bußgeld nach sich ziehen. Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber, die ausländische (Saison-)Arbeitnehmer beschäftigen möchten, sich hier zunächst umfassend rechtlich beraten lassen. Für die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Beratung sollten sich Arbeitgeber entweder an den Bauernverband oder aber an einen Rechtsanwalt wenden, für die steuerrechtliche Beratung an ihren jeweiligen Steuerberater.