

# **Gemüsebautag Mecklenburg-Vorpommern 2024 in Güstrow**

**Saisonarbeitskräfte ansprechen:  
„Wo kommen sie zukünftig her?“,  
„Was muss beachtet werden?“**

4. Dezember 2024

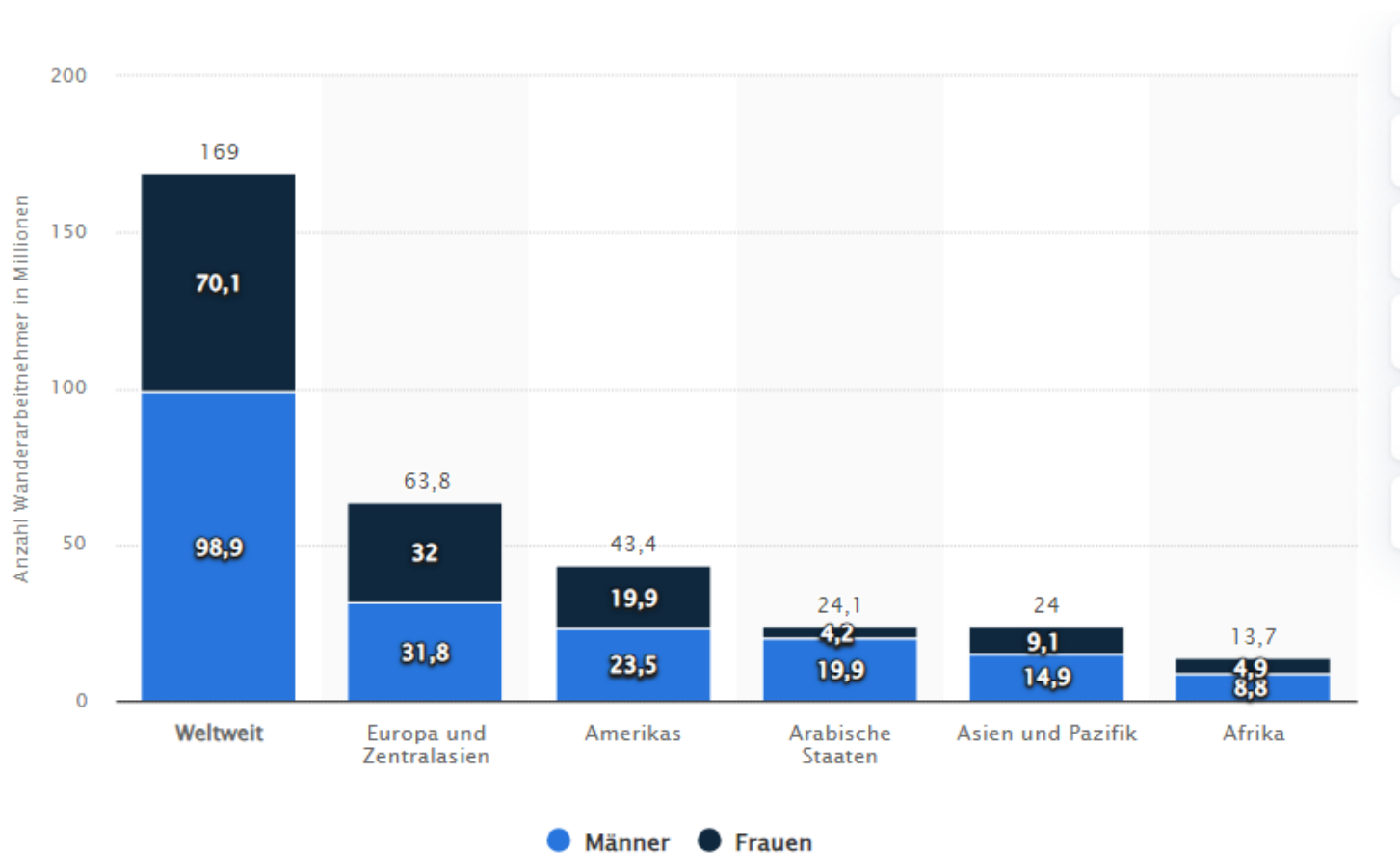
RAin Nicole Spieß

Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen  
Arbeitgeberverbände e.V.

# Wanderarbeiter in Europa



## Anzahl der internationalen Wanderarbeitnehmer nach Region und Geschlecht weltweit im Jahr 2019



© Statista 2024

## Ausgangslage

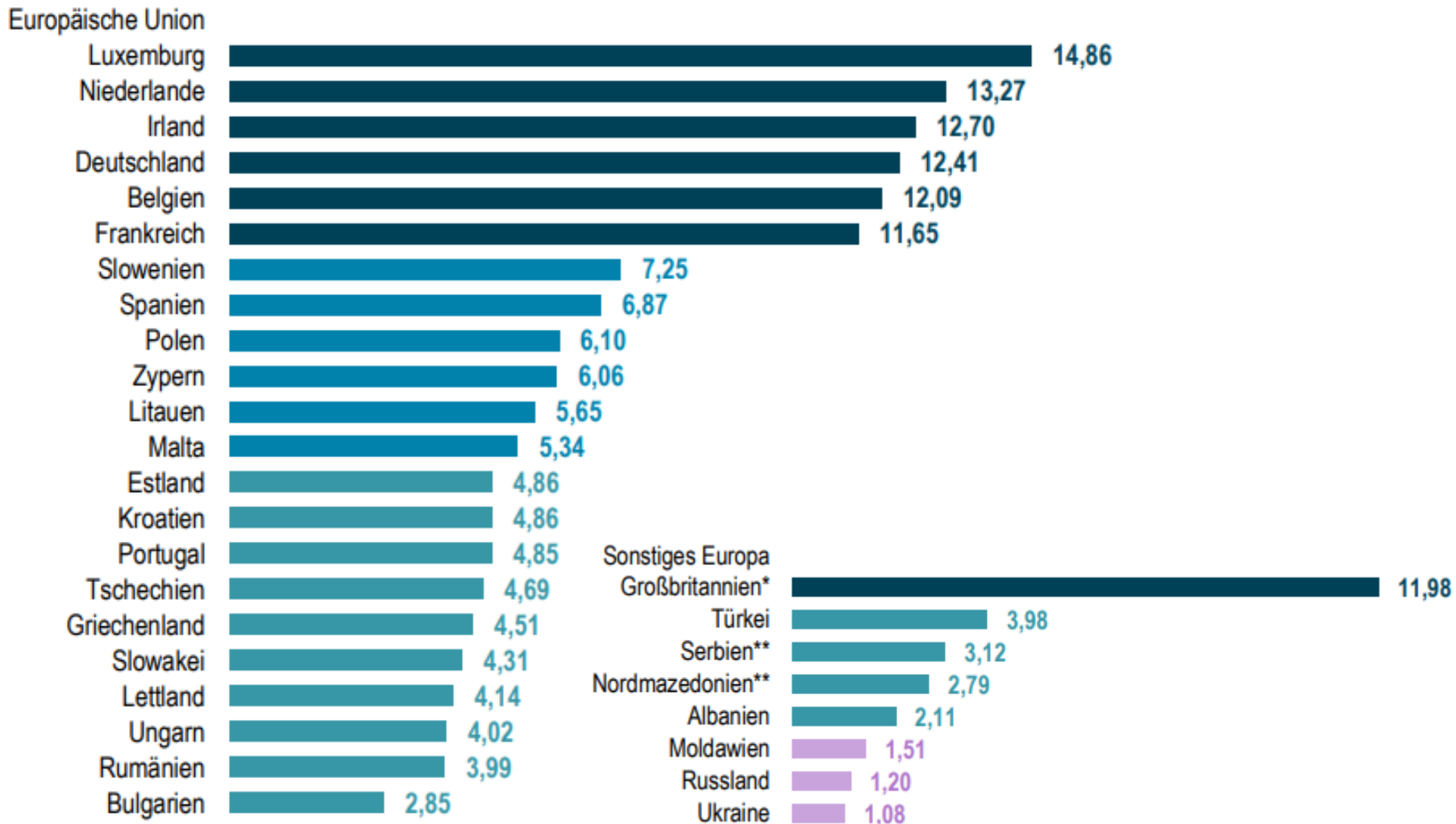
- **Zunehmend Rückmeldung von Betrieben, dass Verfügbarkeit und Arbeitsqualität der Saisonkräfte nachlässt.**
- **Gründe für abnehmende Verfügbarkeit**
  - Verbesserte Verdienstmöglichkeiten in den Herkunftsstaaten
  - Abwandern der Saisonkräfte in andere Branchen
  - Verkürzte Beschäftigungsdauer aufgrund steigenden Mindestlohns

## Themen

- **Verfügbarkeit von Saisonarbeitskräften in Deutschland**
- **Arbeitsmarktzugang für ausländische Saisonarbeitskräfte**
- **Lohnkosten / Lohnnebenkosten**

# Verfügbarkeit von Saisonarbeitskräften

## Mindestlöhne in Europa (Stand 1.1.2024)



Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2024

## **Branchenmindestlöhne in Deutschland (Ungelernte), u.a.**

- **Maler- und Lackiererhandwerk (13,00 €)**
- **Gerüstbauerhandwerk (13,95 €)**
- **Dachdeckerhandwerk ( 13,90 €, ab 1.1.2025: 14,35 €)**
- **Elektrohandwerk (13,95 €)**
- **Gebäudereinigung: Innen: 13,50 €;  
Glas- u. Fassadenreinigung: 16,70 €**
- **Pflege (15,50 €, ab 1.7.2025: 16,10 €)**

**Übersicht aktuelle Branchenmindestlöhne unter**

**[www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Entsendung-von-Arbeitnehmern/entsendung-von-arbeitnehmern.html](http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Entsendung-von-Arbeitnehmern/entsendung-von-arbeitnehmern.html)** oder  
**[www.boeckler.de/pdf/ta\\_mindestloehne.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf)**



# **Arbeitsmarktzugang für ausländische Saisonarbeitskräfte**

# **1. Arbeitsmarktzugang für Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten**

- **Unbeschränkter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt in allen Branchen (Art. 39 EG-Vertrag)**
- **Beschäftigung wie deutsche Arbeitnehmer (AN).**

## 2. Arbeitsmarktzugang für Arbeitskräfte aus Drittstaaten

- **Nur eingeschränkter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für ungelernte Arbeitskräfte:**
  - **Ferienbeschäftigung von Studierenden (§ 10 BeschV)**
  - **Beschäftigung von Westbalkanstaatsangehörigen (§ 26 Abs. 2 BeschV)**
    - *Seit Juni 2024:*
      - *Ende des Losverfahrens für Antragstermine bei den Visastellen*
      - *Vorabprüfungen der BA wieder möglich*
  - **Saisonbeschäftigung aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen**
    - mit Georgien, jährl. Kontingent: 5.000 Saisonkräfte
    - mit der Republik Moldau, jährl. Kontingent: 1.500 Saisonkräfte  
*Aber: Kontingent Moldau im Juni 2024 bereits ausgeschöpft.*
  - **Beschäftigung geflüchteter Menschen (aus der Ukraine)**
  - **Seit 1.3.2024: Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV).**

## a) Ferienbeschäftigung ( § 14 Abs. 2 BeschV)

- **Ausländische Studierende, zwischen 18 und 35 Jahren, die im Ausland an einer akkreditierten Hochschule bzw. akkreditierten Fachschule im Ausland immatrikuliert sind,**
- **während der offiziellen Semesterferien an ihrer Hochschule,**
- **innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten für eine Beschäftigungsdauer von max. 3 Monaten,**
- **bei tariflicher/ortsüblicher Entlohnung,**
- **Vermittlung durch die BA in Bonn,**
  - Agentur für Arbeit Köln, Team 007/008  
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn
  - Tel.: 02228/7713-1316 (Postleitzahlengebiet 01000-64999)  
und -1326 (Postleitzahlengebiet 65000-99999)
- **namentliche oder anonyme Anforderung möglich.**

Siehe Merkblatt der BA "Ferienbeschäftigung"

## Exkurs: Studienfachbezogenen Praktika ( § 15 BeschV)

- **Abgrenzung zu Ferienbeschäftigung ( § 14 Abs. 2 BeschV)**  
Bei Praktikanten steht das Lernen im Vordergrund. Tritt der Erwerb von Berufserfahrung gegenüber der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in den Hintergrund, handelt es sich nicht um ein Praktikum!
  - Scheinpraktikum!
    - *Es besteht für Beschäftigung keine Arbeitserlaubnis.*
    - *Es ist der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.*

## **b) Saisonbeschäftigung aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen ( § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV)**

- **Vermittlung durch die BA im Rahmen einer Vermittlungs-  
absprache**
  - **Z.Zt. Absprachen mit Georgien und Republik Moldau,**
- **Beschäftigung für die Dauer von bis zu 90 Tagen je Zeitraum von  
180 Tagen**
- **saisonabhängige Beschäftigung von regelmäßig mindestens 30  
Stunden wöchentlich.**
- **AG muss bei versicherungsfreier Beschäftigung eine vergleich-  
bare private Krankenversicherung für den AN abschließen.**
- **AG ist verpflichtet, dem AN eine angemessene Unterkunft zu  
stellen oder für die Unterkunft zu sorgen.**

## **b) Saisonbeschäftigung aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen ( § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV)**

- **Nicht namentliche Vermittlung (Republik Moldau / Georgien)**
  - Anonyme Bedarfsmeldung an Arbeitgeber-Services (AG-S) mittels Auftragsbestätigung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen.
  - Vermittlungsvorschlag
  - Mitteilung über beabsichtigte Einstellung
  - Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die BA
  - Arbeitsaufnahme der Saisonbeschäftigten **oder**
- **Namentliche Anforderung (2024: Georgien und Moldau)**
  - **Anforderung von bereits namentlich bekannten AN**
    - *Abgabe Stellenangebot mit namentlicher Anforderung und Erklärung zu den Beschäftigungsbedingungen (Team Arbeitsmarktzulassung der ZAV)*
  - **Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die BA**
  - **Arbeitsaufnahme der Saisonbeschäftigten**

## c) Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung seit 1. März 2024

### Voraussetzung für den Arbeitsmarktzugang

- BA legt bei Bedarf **Kontingent** für bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen fest.
- Beschäftigung von **bis zu 8 Monaten innerhalb von 12 Monaten**.
- AG kann Personen auf dieser Grundlage nur für 10 Monate innerhalb von 12 Monaten beschäftigen.
- Nur bei **tarifgebundenen AG** und in Branchen, in denen ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt.
- Beschäftigung zu **tariflichen Arbeitsbedingungen**.
- Beschäftigung immer **sozialversicherungspflichtig**.
- AG trägt **100% der Reisekosten** der AN.

### Informationen und Online-Antrag auf

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/kurzzeitige-kontingentierte-beschaeftigung>



## c) Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung seit 1. März 2024

### Voraussetzung für den Arbeitsmarktzugang

- **BA hat am 8. Februar 2024 eine am konkreten Bedarf orientierte Zulassungszahl (Kontingent) für die kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung festgelegt:**
  - Kontingent in Höhe von 25.000 Zustimmungen für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen pro Kalenderjahr.
  - Kontingent kann entsprechend dem arbeitsmarktlichen Bedarf jederzeit angepasst werden.
  - Keine Beschränkung auf bestimmte Branchen.  
Aber: Saisonbeschäftigungen ausgeschlossen, „für die in der jeweils geltenden Umsetzung des § 15a BeschV ein Arbeitsmarktzugang eröffnet ist“.
    - **Saisonale Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau ausgeschlossen!**

## c) Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung seit 1. März 2024



**Bundesagentur für Arbeit**

bringt weiter.

Die Bundesagentur für Arbeit hat gemäß Paragraph 15d Absatz 1 Satz 2 Beschäftigungsverordnung folgende Festlegung getroffen:

„Es wird pro Kalenderjahr ein Kontingent in Höhe von 25.000 für Zustimmungen zu einem Aufenthaltstitel oder für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen festgesetzt. Ausgeschlossen sind Saisonbeschäftigungen, für die in der jeweils geltenden Umsetzung des Paragraph 15a Beschäftigungsverordnung ein Arbeitsmarktzugang eröffnet ist. Die Bundesagentur für Arbeit kann die Festlegung entsprechend dem arbeitsmarktlichen Bedarf jederzeit anpassen.“

Gemäß Satz 2 dieser Festlegung sind **Saisonbeschäftigungen ausgeschlossen**, für die in der jeweiligen Umsetzung des § 15a Beschäftigungsverordnung ein Arbeitsmarktzugang eröffnet ist. Ausgeschlossen sind damit aktuell **Erntehelfer in der Landwirtschaft**.

## d) Beschäftigung geflüchteter Menschen aus der Ukraine

- Der Rat der EU hat am 4. März 2022 die sog. Massenzustromrichtlinie aktiviert.
- In Deutschland kommt damit § 24 AufenthG zur Anwendung:
  - Geflüchtete können bei den Ausländerbehörden einen Aufenthaltstitel beantragen, der zunächst auf 2 Jahr befristet ist
    - *Verlängerung von Aufenthaltstitel bis 4. März 2026 durch Rechtsverordnung, keine Verlängerungsanträge erforderlich!*
  - Die Ausländerbehörden können mit dem Aufenthaltstitel eine Arbeitserlaubnis erteilen (ohne Zustimmung der BA).
- **Wichtig:**
  - *Eine Beschäftigung bedarf zwingend vor ihrer Aufnahme einer Arbeitsgenehmigung!*
  - Eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung geflüchteter Menschen ist grds. nicht möglich.
  - Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist möglich.

# Lohnkosten/ Lohnnebenkosten

# 1. Gesetzlicher Mindestlohn

- **Mindestlohn wurde durch Gesetz zum 1.10.2022 auf 12 € brutto / Arbeitsstunde angehoben.**
  - Gerichtliche Überprüfung der gesetzlichen Anhebung:  
Sächsisches Metallhandwerk hat Verfassungsbeschwerde eingereicht.
- **Beschluss Mindestlohnkommission vom 26.6.2023: Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns**
  - zum 1.1.2024 auf 12,41 €
  - zum 1.1.2025 auf 12,82 €
- Bundesregierung kann Vorschlag der Bundesregierung nur annehmen oder ablehnen, nicht abändern, -> Umsetzung durch Rechtsverordnung v. 24.11.2023
- **Politische Forderungen: Anhebung auf 14,00 € / 15,00 €**

# Mindestlohn: Heil fordert deutliche Erhöhung





www.glfade

Pressemeldung vom 10. September 2024

**Politik muss sich aus Mindestlohnfestsetzung heraushalten und darf keinen Druck auf die unabhängige Mindestlohnkommission ausüben**

Der Präsident des Gesamtverbandes der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V., Hans-Benno Wichert, kritisiert die aktuellen Äußerungen von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zum Mindestlohn. „Die Bundesregierung muss sich aus der Mindestlohnfestsetzung heraushalten. Sie darf weder erneut eine politische Mindestlohnkommission eingesetzt Druck auf die Mindestlohnkommission ausüben. Diese ist als unabhängige Kommission eingesetzt und muss ohne politische Einmischung ihre Arbeit verrichten können.“ Dies sieht Präsident Wichert nicht gewährleistet, wenn der Bundesarbeitsminister der Kommission seine Erwartungen hinsichtlich des nächsten Mindestlohnbeschlusses der Kommission vorgibt.

Die Erklärung des Bundesarbeitsministers, eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns sei europarechtlich gefordert, lässt Präsident Wichert nicht gelten. „Die EU-Mindestlohnrichtlinie gibt mit dem Referenzwert von 60 % des mittleren Einkommens dem sog. Bruttomedianlohn, der bis 2027 vermutlich einen Mindestlohn von 15 Euro bedeuten würde, lediglich eine Orientierungsgröße, die die Mindestlohnkommission neben vielen weiteren wichtigen Kriterien in ihre Überlegungen mit einbeziehen wird. Würde die EU-Richtlinie den Referenzwert von 60 % des Bruttomedianlohns verbindlich vorgeben, bräuhete es im Übrigen keine Mindestlohnkommission mehr“.

Präsident Wichert appelliert an die Bundesregierung, die Mindestlohnfestsetzung den Sozialpartnern zu überlassen und nicht erneut zum Wahlkampfthema zu machen. „Die Lohnhöhe zählt zu einer der wichtigsten Größen in einer sozialen Marktwirtschaft. Sie darf nicht politisch festgelegt werden, sondern muss den Sozialpartnern, also den Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden und den Beschäftigten bzw. Gewerkschaften überlassen bleiben.“

Schon heute ist der deutsche Mindestlohn der zweitniedrigste in Europa und bedeutet vor allem für unsere arbeitsintensiven Obst- und Gemüsebaubetriebe eine enorme Herausforderung. Denn diese stehen im direkten Wettbewerb mit Waren, die in anderen europäischen und nichteuropäischen Ländern zu deutlich niedrigeren Löhnen erzeugt werden.“ Für den Fall einer politischen Mindestlohnsteigerung auf 15 Euro fordert er für die Landwirtschaft eine Branchenlösung die eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns gestattet. „Andernfalls wird deutsches Obst und Gemüse von ausländischer Ware verdrängt werden“, so Wichert.

Autor: Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V.  
 Rückfragen an: Hauptgeschäftsführerin Raima Nicole Spieß  
 Telefon: 030-31904-249  
 Anschrift: Claire-Waldoff-Str. 7, 10117 Berlin  
 Copyright: GLFA  
 E-Mail: [glfa@baugewerband.net](mailto:glfa@baugewerband.net)  
 Homepage: [www.glfade](http://www.glfade)



Bundesminister für Arbeit und Soziales  
 Herr Hubertus Heil MdB  
 11017 Berlin

Ihr Schreiben an die Mindestlohnkommission

23. September 2024

Sehr geehrter Herr Bundesminister Heil,

mit großem Befremden haben wir Ihren Brief vom 9. September 2024 an die Vorsitzende der Mindestlohnkommission, Frau Christiane Schönfeld, zur Kenntnis genommen. Eine solche Einmischung in die Arbeit der unabhängigen Kommission durch ein Organ der Exekutive dürfte einmaliger und zugleich bedauerlicher Vorgang in der Geschichte der Bundesrepublik sein.

Der Gesetzgeber hat nicht ohne Grund ausdrücklich festgelegt, dass die Mitglieder der Mindestlohnkommission bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen unterliegen und sich zudem eine eigenständige Verfahrensordnung geben, die Ausfluss der gesetzlich zugewiesenen Autonomie ist. Die gesetzlich garantierte Unabhängigkeit der Kommission ist ein zentraler Pfeiler des deutschen Mindestlohnrechts. Bereits aus diesem Grund verbieten sich jedwede Vorgaben der Exekutive, mit denen künftige Entscheidungen der Kommission gesteuert werden sollen.

Erst recht verbieten sich falsche Vorgaben, die hier offenbar unter dem Deckmantel der Mindestlohnrichtlinie gemacht werden sollen. Befremdlich ist dies besonders vor dem Hintergrund, dass Sie selbst zurecht konstatieren, dass das geltende deutsche Mindestlohnrecht die Vorgaben der Mindestlohnrichtlinie ausreichend umsetzt. Das ist in der Tat korrekt. Aus dem Zusammenspiel von § 9 Abs. 2 und 4 MiLoG sowie den Vorgaben der Kommission, die sie sich selbst im Rahmen ihrer autonomen Verfahrensordnung gegeben hat, werden die Vorgaben des Art. 5 der Mindestlohnrichtlinie ausreichend erfüllt, wenn nicht sogar übererfüllt. Dies gilt insbesondere für die angemessene Umsetzung der vier zentralen und maßgeblichen Kriterien zur Findung eines Mindestlohns, die in Art. 5 Abs. 2 der Mindestlohnrichtlinie niedergelegt sind. Das dürfte unstrittig sein.

Rechtlich nicht haltbar ist hingegen die Forderung bzw. Behauptung, dass bei der nächsten Anpassungsentscheidung der „Referenzwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns“ von der Kommission zu berücksichtigen ist. Dies ist eine stark verkürzte und damit falsche Darstellung der Mindestlohnrichtlinie. Nach Art. 5 Abs. 4 der Mindestlohnrichtlinie legen die Mitgliedstaaten bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne zwar Referenzwerte zu-

## Exkurs: Europäische Mindestlöhne-Richtlinie

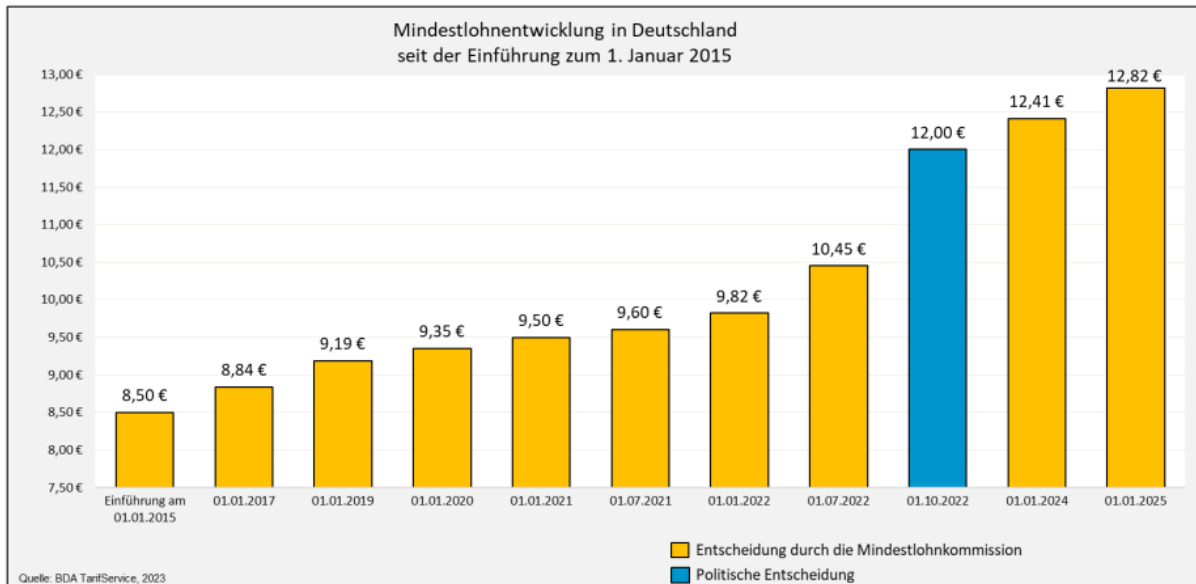
- **Vorgaben für nationale Mindestlohngesetzgebung und Förderung von Tarifverhandlungen**
- **Trilog-Einigung am 7. Juni 2022, Zustimmung Parlament und Rat zuletzt am 4. Oktober 2022**
  - Richtlinie damit verabschiedet und zweijähriger Umsetzungsprozess für die Mitgliedstaaten eingeleitet
- **Die Richtlinie legt allerdings kein gemeinsames europäisches Mindestlohniveau fest und verpflichtet die Mitgliedstaaten auch nicht zur EU-weiten Einführung gesetzlicher Mindestlöhne.**
- **BMAS: „nach vorläufiger Prüfung kein Anpassungsbedarf“ beim deutschen Mindestlohn.**
- **Königreich Dänemark klagt vor dem EuGH auf Nichtigerklärung der Richtlinie**



## Exkurs: Europäische Mindestlöhne-Richtlinie

- **Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen müssen einen soliden Governance-Rahmen für die Festlegung und Aktualisierung von Mindestlöhnen schaffen. Dieser Rahmen umfasst u.a.:**
  - **Kriterien für die Festlegung** der Mindestlöhne (wie **Kaufkraft, Lohn-niveau, Lohnverteilung, Lohnwachstumsrate, nationale Produktivität**),
  - **indikative Referenzwerte** für die Bewertung der Angemessenheit der Mindestlöhne (z.B. 60% Medianlohn),
  - regelmäßige und rechtzeitige Aktualisierungen der Mindestlöhne,
  - Einrichtung von Beratungsgremien, an denen sich die Sozialpartner beteiligen,
  - Begrenzung von Variationen und Abzügen der gesetzlichen Mindestlöhne auf Fälle, in denen dies objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und
  - wirksame Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns.

# Entwicklung gesetzlicher Mindestlohn Deutschland



Mit dem politischen  
Eingriff 2022  
(+25 % zum Vorjahr)

=

Steigerung von mehr  
als **50 % in 10 Jahren**



2026

- **Bislang keine politische Bereitschaft zu Sonderregelungen für die grüne Branche**
- **Betriebe müssen sich auf weiter steigenden Mindestlohn einstellen.**

## 2. Lohn ohne Arbeit

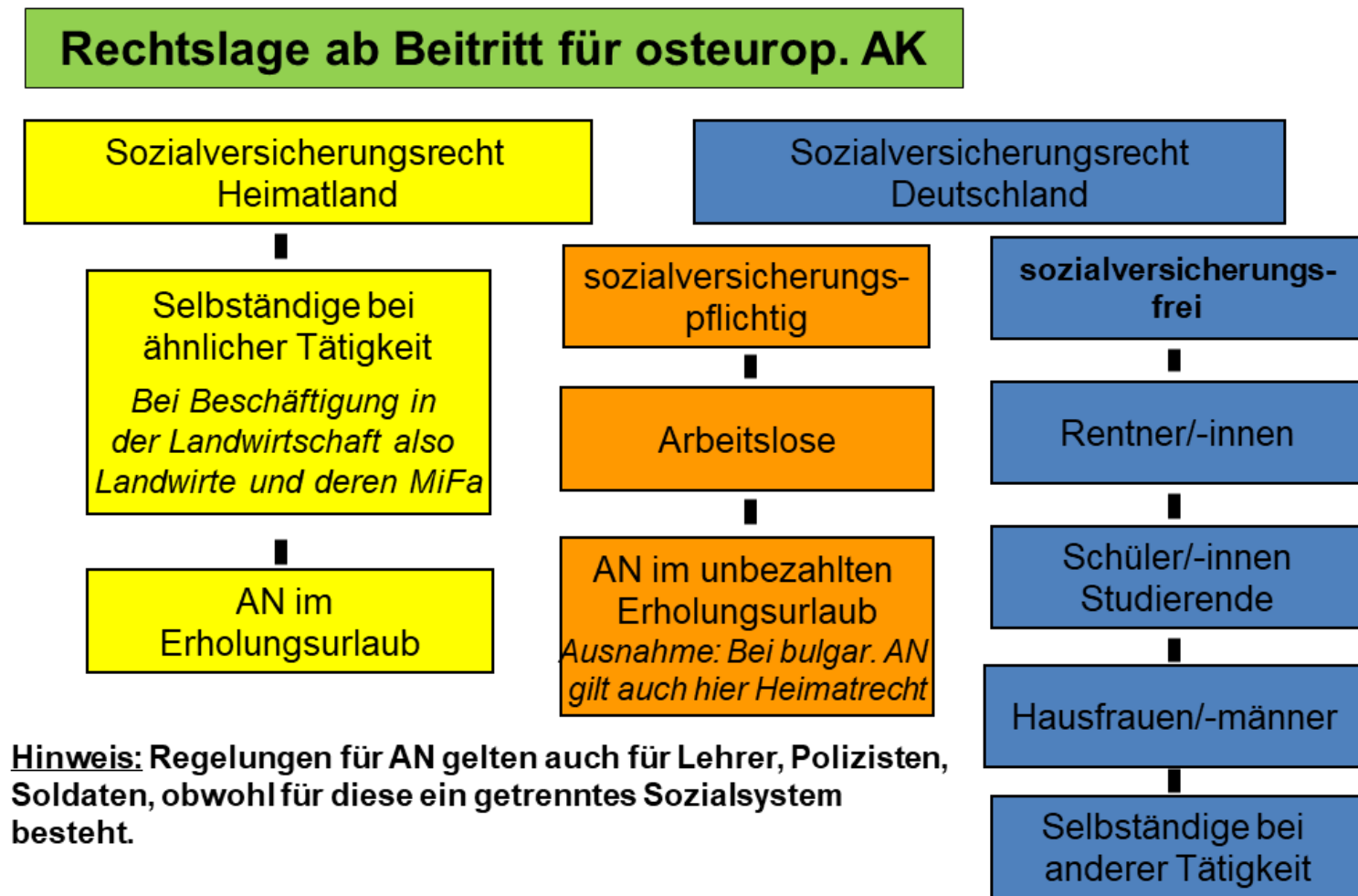
u.a.

- bei **Erholungsurlaub** ( § § 1, 3 Abs. 1 BUrlG)  
(gesetzl. Mindesturlaub: jährlich 24 Tage (6-Tage-Woche),  
20 Tage bei 5-Tage-Woche)
- bei **Erkrankung des Arbeitnehmers** ( § 3 Abs. 1 EFZG)  
für 6 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 4 Wochen bestanden  
hat
- an gesetzlichen **Feiertagen** ( § 3 Abs. 1 EFZG)
- bei vorübergehender Verhinderung des Arbeitnehmers ( § 616  
BGB), z.B. Arztbesuch – kann vertraglich ausgeschlossen werden

### **3. Sozialversicherung**

- **In Deutschland ist grds. jede Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.**
  - Arbeitgeber tragen die Sozialversicherungsbeiträge grds. hälftig (z.Zt. Ø je 19,975%), Ausnahme Übergangsbereich (538,01 € -2.000 €)
- **Ausnahmen u.a.**
  - **geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung**
- **Bei Arbeitskräften aus EU-Mitgliedstaaten kann auch während der Beschäftigung in Deutschland das Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes zur Anwendung kommen:**

## a. Deutsches oder ausländisches Sozialversicherungsrecht?



## b. Kurzfristige Beschäftigung

- **Nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt eine kurzfristige Beschäftigung u.a. vor, wenn**
  - sie innerhalb eines Jahres auf **drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist,
  - **nicht regelmäßig** und
  - **nicht berufsmäßig** ausgeübt wird.
    - Auf die Frage der Berufsmäßigkeit kommt es ausnahmsweise dann nicht an, wenn während der kurzfristigen Beschäftigung das Arbeitsentgelt die **Geringfügigkeitsgrenze** (derzeit 538 €) nicht übersteigt.

## aa. Keine regelmäßige Ausübung

- Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt werden.
- Eine gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung liegt vor, wenn der kurzfristig Beschäftigte bzw. die Aushilfskraft ohne feste Wiederholungsabsicht tätig wird.
  - Unschädlich ist, wenn es tatsächlich zu (jährlichen) Wiederholungen der Tätigkeit kommt.
  - Entscheidend ist, dass die erneute Tätigkeit nicht bereits von vornherein (vertraglich) vereinbart worden ist.
  - Es kommt dann nicht darauf an, wie oft die Aushilfskräfte tatsächlich im Laufe des Jahres beschäftigt werden

Siehe LSG Baden-Württemberg vom 25.10.2023 (L 8 BA 2385/22)

- **Tipp: Bei Saisonkräften sollte Beginn und Ende der Saisonbeschäftigung von Jahr zu Jahr variieren!**



## **bb. Fehlende Berufsmäßigkeit**

- **Keine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.**
- **Berufsmäßigkeit liegt nach der Rechtsprechung des BSG vor, wenn die Beschäftigung für AN nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.**
- **Entscheidend ist damit, ob der AN zum Kreis der Erwerbstätigen zählt – unabhängig von seiner tatsächlichen Einkommenssituation.**
- **In der Praxis erfolgt die Einteilung bisher anhand von folgenden Fallgruppen:**

## bb. Fehlende Berufsmäßigkeit

**nicht berufsmäßig beschäftigt  
= versicherungsfrei**

- AN mit versicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung (auch während eines bezahlten Urlaubs)
- Selbstständige
- Beamte/-innen
- Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, Bundesfreiwilligendienst oder freiwilligen Wehrdienst
- Rentner/-innen
- Hausfrauen/-männer
- Studierende, Schüler/-innen
- Schulabgänger zw. Abitur und Studium

**berufsmäßig beschäftigt  
= versicherungspflichtig**

- Grds. in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung stehende AN während eines unbezahlten Urlaubs
- Arbeitssuchende / Bezieher von Leistungen der Arbeitsagentur
- Empfänger von Sozialhilfe/Grundsicherung
- Asylbewerber, geduldete Personen
- Personen in Elternzeit
- Schulabgänger nach Schulentlassung bis zur Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder einer Ausbildung
- Studierende nach Abschluss des Studiums vor Eintritt ins Berufsleben

Nachweis bei ausl. AN: 4seitiger Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit, Fragebögen in verschiedenen Sprachen unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)  
-> Service ->Formulare

## cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner

- **Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund hat seine Handhabung bei der Prüfung von Hausfrauen-/männern 2018 geändert:**
- **Der Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht / -freiheit (Achtung neues Formular!) genügt nach Ansicht der DRV nicht mehr zum Nachweis des Status Hausfrau/Hausmann.**
- **Offensichtlich unplausible Angaben werden nicht mehr akzeptiert. Dies betrifft vor allem**
  - Minderjährige, Ehegatten (beide Hausfrau/Hausmann), ledige Personen.
  - DRV fordert häufig Nachweise, wie der Lebensunterhalt im Heimatland bestritten wird.

## cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner

- **Welche Nachweise sind vorzuhalten?**
  - Keine konkreten Angaben der DRV.
  - Gute Erfahrungen mit Einkommensnachweisen von im Haushalt der Saisonkraft lebenden Personen, z.T. auch mit Erklärungen und Bestätigungen von Arbeitgebern des Partners.
- **Liegt nur der vierseitige Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit vor, wird dies zunehmend nicht ausreichend erachtet.**
  - > Es drohen erhebliche Beitragsnachforderungen!

## cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner

### Urteile LSG Baden-Württemberg vom 11.10.2022

- **Die DRV trägt die Beweislast für das Vorliegen des Merkmals der Berufsmäßigkeit.**
  - Lässt sich nicht mehr mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit feststellen, ob Beschäftigte ihre Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt haben, geht dies zu Lasten der DRV.
- **Allein die Angabe des Status Hausfrau/-mann führt zwar nicht per se zur Versicherungs- und Beitragsfreiheit.**
- **Aber: Die DRV hat Fragebogen zur Feststellung der Versicherungs-pflicht /-freiheit zur Verfügung gestellt, der keine Angaben zur Bestreitung des Lebensunterhalts fordert und so keine nähere Prüfung ermöglicht.**
- **Dieses Versäumnis kann nicht im Nachhinein den Arbeitgebern angelastet werden.**

## cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner

Anders dagegen das SG Landshut am 9.3.2023 (Az. S 1 BA 3/21),

aber Bay. LSG!!

- Die grenzüberschreitende Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus osteuropäischen Niedriglohnländern erfüllt im Regelfall das Merkmal der Berufsmäßigkeit iSd. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.
- Bei der Berufsmäßigkeitsprüfung kommt es entscheidend auf den **Anteil an, den die Vergütung aus der zeitgeringfügigen Tätigkeit am Jahreseinkommen** der betreffenden Person hat.
- Ein **bloßes Ankreuzen des Feldes Hausmann im Fragebogen** zur Feststellung der Versicherungspflicht/-freiheit rumänischer Saisonarbeitnehmer führt nicht per se zur unwiderleglichen Vermutung des Status als Hausmann.
- Ansonsten wäre einer massenweisen Umgehung der Sozialversicherungssysteme in vielen Branchen Tür und Tor geöffnet.

## cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner

### Urteil LSG Baden-Württemberg vom 25.10.2023 (L 8 BA 2385/22)

- **Berufsmäßigkeit** muss – anders als SG Landshut – **unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen im Heimatland** bewertet werden.
  - Andernfalls Diskriminierung ausländischer AN.
- **AG ist weder verpflichtet noch berechtigt, die Angaben der Saisonkräfte im Fragebogen zu hinterfragen bzw. zu ermitteln, wovon der Lebensunterhalt bestritten wird.**
- Zwar führt das **Ankreuzen des Feldes Hausmann/Hausfrau** im Fragebogen nicht per se zu Versicherungsfreiheit.
  - Aber: Fragebogen konkretisiert Umfang der erforderlichen Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers.
  - Fehlender Nachweis geht zu Lasten der DRV, die Beweislast trägt.

## **cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner**

### **Urteil LSG Baden-Württemberg vom 25.10.2023 (L 8 BA 2385/22)**

- **Es gilt für die DRV der Grundsatz der Amtsermittlungspflicht nach § 20 SGB X;**
- **Deshalb besteht entgegen dem Urteil des SG Landshut keine Beweislastumkehr!**
- **AG haben keine rechtliche Handhabe, eine Steuerauskunft vom AN zu verlangen oder einen Datenabgleich mit Behörden im Ausland in die Wege zu leiten.**
- **Auch hat AG keinen Anspruch auf Offenlegung des Einkommens des Ehe-/ Lebenspartners des ANs; Fragerecht ist durch Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes des AN begrenzt!**
- **Aus wiederholter Beschäftigung in mehreren Jahren kann noch nicht auf eine die Kurzfristigkeit ausschließende regelmäßige Beschäftigung geschlossen werden.**



## **cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner**

### **Beschluss LSG Baden-Württemberg vom 9.4.2024 (L 5 BA 3595/23)**

- **Arbeitgeber erfüllt mit der Verwendung des Fragebogens für Saisonarbeitskräfte aus dem (osteuropäischen) Ausland seine Aufzeichnungs- und Mitwirkungspflicht.**
- **Der Fragebogen konkretisiert insoweit den Umfang der erforderlichen Mitwirkung des Arbeitgebers.**
- **Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Angaben der Saisonarbeitnehmer in den Fragebögen zu hinterfragen und insbesondere zu ermitteln, wovon sie ihren Lebensunterhalt bestreiten.**
- **Dies gilt auch wenn ein Ehepaar angibt, Hausfrau und Hausmann zu sein.**
- **Die DRV trägt die Feststellungslast der Berufsmäßigkeit**

## **cc. Problemgruppe Hausfrauen / Hausmänner**

### **Urteil Bayerisches LSG 18.09.2024 (L 16 BA27/23)**

- **Aus dem meist großem Lohngefälle zwischen dem Herkunftsland der Saisonkräfte und der Bundesrepublik darf nicht geschlossen werden, dass in diesen Fällen regelmäßig eine berufsmäßige Beschäftigung vorliegt.**
- **Arbeitgeber erfüllt mit der Verwendung des Fragebogens für Saisonarbeitskräfte aus dem (osteuropäischen) Ausland seine Aufzeichnungs- und Mitwirkungspflicht.**
- **Der Fragebogen konkretisiert insoweit den Umfang der erforderlichen Mitwirkung des Arbeitgebers.**
- **Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die im Fragebogen getätigten Aussagen zu hinterfragen oder Nachweise zum Einkommen und Bestreiten des Lebensunterhalts im Heimatland anzufordern.**

## **c. Einführung einer gesetzlichen Krankenversicherungspflicht für kurzfristig Beschäftigte?**

- **Koalitionsvertrag 2021 sieht vor für Saisonarbeitskräfte ohne Versicherungsschutz einen *vollen Krankenversicherungsschutz* einzuführen.**

### **Voller Krankenversicherungsschutz**

**= Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung**

- **Kosten: 14,6% zzgl. kassenindividueller Zusatzbeitrag (Ø 1,7%)**
  - » Bei 40h/Woche und einer Vergütung iHd gesetzlichen Mindestlohns von 12,41€ brutto/Stunde wäre dies ein monatlicher Beitrag von 350 €!, der hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen wäre.
  - » Zum Vergleich: die privaten Gruppenkrankensicherungen kosten 0,50 €-0,70 € Tag, dh. 15-21 € / Monat.
- **GLFA und DBV lehnen Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ab.**
  - Angebot an Politik: Einführung einer Pflicht der Arbeitgeber für versicherungsfreie Beschäftigte eine private Gruppenkrankensicherung abzuschließen und die Kosten hierfür zu tragen.

## 4. Lohnsteuer / Besteuerung von Aushilfslöhnen

- Die Besteuerung von Aushilfslöhnen kann sowohl nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen (bzw. bei ausländischen AN nach Ersatzbescheinigung) als auch durch Pauschalbesteuerung erfolgen.
- Vor allem bei unbeschränkt steuerpflichtigen AN ist die Pauschalbesteuerung für den AN oft günstiger.
- Mit der Lohnsteuerpauschalierung ist die Besteuerung abgegolten.
- Es erfolgt keine weitere Erfassung im Rahmen einer ggf. abzugebenden Einkommensteuererklärung des AN.
- Ausnahme: Der AN hat eine günstige Steuerklasse und keine oder nur geringe weitere Einkünfte (z. B. Schüler, Studenten, ggf. Rentner)
- **Die Pauschssteuer kann auf den AN abgewälzt werden!**

# Fazit

- **Betriebe müssen sich auf steigende Lohnkosten einstellen.**
- **Der Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns wirkt sich auf das gesamte Lohngefüge aus, so dass Lohnkosten nicht nur bei Saisonkräften stark steigen.**

## Was tun?

- **Auf der Kostenseite**
  - **Straffung der Arbeitsabläufe**
  - **Technisierung, wo möglich**
  - **Umstrukturierungen**
    - *Wechsel in personalex intensivere Produktionsverfahren*
    - *Ausstieg aus der Produktion nicht wirtschaftlicher Kulturen*
  
- **Auf der Einnahmenseite**
  - **Bessere Vermarktung**

## Saisonarbeitskräfte finden

- Bundesagentur für Arbeit
- [www.saisonarbeit-in-Deutschland.de](http://www.saisonarbeit-in-Deutschland.de)





# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

RAin Nicole Spieß

---

**Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen  
Arbeitgeberverbände e.V.**

Haus der Land- und Ernährungswirtschaft  
Claire-Waldoff-Straße 7

10117 Berlin

Tel: 030 - 31904-249

E-Mail: [n.spiess@bauernverband.net](mailto:n.spiess@bauernverband.net)