

Kurzinfo

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



1. Einführung

Saisonarbeit ist – wie der Name bereits sagt – Arbeit, die auf eine Saison beschränkt ist. Für Saisonarbeiter* gelten grundsätzlich die sozialversicherungsrechtlichen Regeln, wie sie auch für alle anderen Arbeitnehmer gelten. Eine Beschäftigung als Saisonarbeiter kann also zu einer Pflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung führen. Das gilt auch für die Unfallversicherung.

Saisonarbeit ist grundsätzlich in allen Branchen und Berufen denkbar. „Typischerweise“ aber verbindet man mit „Saisonarbeit“ hauptsächlich die Erntehelfer in der Landwirtschaft. Saisonarbeit gibt es aber auch in der Pflege, im Tourismus, bei Schaustellern, in nur zeitweise geöffneten Vergnügungsparks oder Sportanlagen (z. B. Skilifte) oder in der Gastronomie.

Ebenso „typischerweise“ denkt man bei Saisonarbeitern an ausländische Arbeitnehmer. Das ist bei Mitarbeitern in der Pflege oder bei den Erntehelfern in der Landwirtschaft auch oft der Fall. Aber natürlich können auch inländische Arbeitnehmer Saisonarbeit verrichten.

Stammen Saisonarbeiter aus einem Mitgliedstaat der EU, gelten keine Besonderheiten. Sie benötigen keine Arbeitserlaubnis. Mitarbeiter aus Drittländern dürfen aktuell keine Saisonarbeit annehmen. Allerdings sind Erleichterungen geplant. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das seit dem 01.03.2020 in Kraft ist, soll qualifizierten ausländischen Fachkräften **dauerhaft** den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern, ist damit also für Saisonarbeit nicht einschlägig.

Wichtig:

Erfolgt die Vermittlung der Saisonarbeiter über eine Partnerarbeitsverwaltung, müssen die Arbeitnehmer mindestens 18 Jahre alt sein.

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



2. Saisonarbeit als kurzfristige Beschäftigung

Für eine kurzfristige Beschäftigung braucht der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Eine kurzfristige Beschäftigung kann auch geringfügig sein, sofern das Arbeitsentgelt nicht über 450 Euro monatlich liegt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, § 115 SGB IV).

Die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Die Saisonarbeit muss also eine Art „Zubrot“ sein. Der Arbeitnehmer darf seinen Lebensunterhalt nicht über die Saisonarbeit bestreiten.

Ist die Beschäftigung versicherungsfrei, da sie kurzfristig ist, geben Arbeitgeber die Meldungen an die Minijob-Zentrale ab. Ist die Beschäftigung dagegen versicherungspflichtig, gelten die „normalen“ Regelungen. Arbeitgeber müssen die Anmeldungen also an die gewählte Krankenkasse abgeben. Die Eigenschaft „Saisonarbeiter“ ist bei der Anmeldung, respektive bei der An- und gleichzeitigen Abmeldung in dem entsprechenden Feld zu kennzeichnen.

Hinweis:

Da die Berufsmäßigkeit bei Außenprüfungen der Sozialversicherungsträger geprüft wird, sollten Arbeitgeber von vornherein anhand von Indizien prüfen, ob eine potenzielle Berufsmäßigkeit gegeben ist. So ist z. B. bei einem Erwerbslosen, der kurzfristig beschäftigt ist, immer von einer berufsmäßigen Tätigkeit auszugehen. Auch vorherige Beschäftigungen werden auf die aktuelle Beschäftigung angerechnet. Arbeitgeber sollten deshalb, bevor der Saisonarbeiter seine Arbeit aufnimmt, die Vorbeschäftigungen abfragen und diese Dokumente mit zu den Lohnunterlagen nehmen.

Wichtig:

Auch bei Saisonarbeitern aus dem Ausland muss geprüft werden, ob diese in ihrem Herkunftsland selbstständig sind oder einer (weiteren) Beschäftigung nachgehen, mit der sie ihren Lebensunterhalt verdienen. Ist das der Fall, gelten die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes. Geht der Saisonarbeiter in seinem Heimatland keiner weiteren Erwerbstätigkeit nach, gelten die deutschen Vorschriften für die kurzfristige Beschäftigung.

Zwar gelten prinzipiell in der EU die Rechtsvorschriften des Staates, in dem jemand arbeitet. Wer aber als Saisonarbeiter nur vorübergehend in einem anderen EU-Mitgliedsland tätig ist, für den gilt ausnahmsweise weiterhin das Recht seines „Entsendestaats“. Um nachweisen zu können, dass er weiter unter die Regelungen seines Herkunftslandes fällt, muss der Saisonarbeiter eine „A1-Bescheinigung“ vorlegen. Eine Kopie dieser Bescheinigung sollten Arbeitgeber unbedingt zu den Lohnunterlagen nehmen, um für den Fall einer Außenprüfung nachweisen zu können, dass sie zu Recht keine sozialversicherungsrechtlichen Pflichten nach deutschem Recht hatten. Allerdings befreit dies Arbeitgeber nicht davon, gegebenenfalls nach ausländischen Regelungen dorthin Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Kurzinfo

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



Kurzfristig ist eine Beschäftigung dann, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate und 70 Arbeitstage befristet ist. Die Befristung muss sich entweder aus der Sache heraus ergeben oder im Vorhinein vertraglich vereinbart worden sein.

Wichtig:

Befristet für die Zeit vom 01.03.2020 bis einschließlich 31.10.2020 wurde die Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung der Saisonarbeiter auf bis zu 115 Tage respektive fünf Monate erweitert. Aber auch diese „erweiterte“ kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Vom Dreimonatszeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig weniger als fünf Tage, so ist vom Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Werden kurzfristige Beschäftigungen wiederholt innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt, sind die einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Abschnitt B 2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien der Minijob-Zentrale). Dabei ist grundsätzlich bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die Zeitgrenzen überschreitet.

Soweit bei einem regelmäßig beschäftigten Saisonarbeiter absehbar ist, dass die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen aufgrund zukünftiger befristeter Beschäftigungen überschritten wird, ist die Annahme einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung ebenfalls ausgeschlossen (BSG, Urteil vom 31.03.2017, B 12 KR 16/14 R).



3. Arbeitsrechtliche Folgen bei Saisonarbeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich beim Abschluss des Arbeitsvertrages über die zeitliche Dauer der Saisonarbeit bewusst sein.

Wichtig:

Erfolgte die **Befristung** nicht in Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBFG), ist sie ungültig. Damit ist in einem solchen Fall ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten zustande gekommen.

Trotz der Befristung, mit der der Arbeitsvertrag „automatisch“ endet, haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer **Kündigungsrechte**.

Das Recht auf außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) bleibt beiden unbenommen, auch wenn es nicht im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist.

Eine ordentliche Kündigung des Saisonarbeitsvertrages ist dann möglich, wenn eine entsprechende Regelung getroffen worden ist. Eine solche Formulierung im Arbeitsvertrag könnte beispielsweise wie folgt lauten:

„Beide Seiten können trotz der Befristung auf den ... das Arbeitsverhältnis ordentlich mit einer Frist von ... Tagen (alternativ: der gesetzlichen Kündigungsfrist) kündigen.“

Es gibt keine Mindestkündigungsfrist, sodass – zumindest theoretisch – eine Frist von einem Tag vereinbart werden könnte. Das würde dann aber für beide Seiten gelten. Der Arbeitgeber darf sich nicht besser als den Arbeitnehmer stellen (§ 622 Abs. 6 BGB).

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Saisonarbeit beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zwei Wochen auf einen beliebigen Tag. Wird die Saisonarbeit aber länger als drei Monate ausgeübt, greifen automatisch die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.

Wichtig:

Der Saisonarbeiter hat keinen Kündigungsschutz. Damit er unter das Kündigungsschutzgesetz fiele, müsste das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden haben.

Kurzinfo

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



Bei einer Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, hat ein Saisonarbeiter nur dann für höchstens 42 Tage Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**, wenn ein mindestens vierwöchiges (= 28 Tage) Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist (§ 3 Abs. 3 EntgFZG). Der Anspruch auf Krankengeld ist ausgeschlossen. Die Beiträge sind also nach dem ermäßigten Beitragssatz zu berechnen (§ 243 SGB V).

Der Saisonarbeiter kann aber das „Optionskrankengeld“, einen Krankengeldanspruch ab der siebten Woche (43. Tag) der Arbeitsunfähigkeit, wählen (§ 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB V). Mit seiner Wahl wechselt er vom ermäßigten zum allgemeinen Beitragssatz. Er muss jeden seiner Arbeitgeber bei Beschäftigungsbeginn über seine Wahl informieren, damit bei den Meldungen und Beiträgen die richtige Beitragsgruppe angewendet wird. Die Erklärungen des unständig Beschäftigten sind mit zu dessen Lohnunterlagen zu nehmen.

Da Saisonarbeiter in aller Regel keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben, entfällt für den Arbeitgeber auch die Umlage „U1“. Aber er muss sie mitrechnen bei der Ermittlung, ob er als Arbeitgeber am Umlageverfahren „U1“ teilnimmt.

Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen „U2“ sind auch aus dem Arbeitsentgelt von kurzfristig beschäftigten Saisonarbeitern zu berechnen.

Die Insolvenzgeldumlage ist zu zahlen.

Grundsätzlich ist auch bei Saisonarbeit das **Arbeitszeitgesetz** mit seinen Höchstarbeitszeiten und Pausenregelungen zu beachten. Arbeitsrechtlich muss einem Mitarbeiter nach sechs Stunden Arbeit eine halbstündige (unbezahlte) Pause gewährt werden, ab neun Stunden mindestens 45 Minuten.

Ein kurzfristig beschäftigter Saisonarbeiter hat keinen Anspruch auf **Urlaub**. Zwar gilt das Bundesurlaubsgesetz für „alle Arbeitnehmer“, aber ein Saisonarbeiter kann keinen Anspruch auf Jahresurlaub erwerben, weil er dazu sechs Monate beschäftigt sein müsste (Wartezeit, § 4 BUrlG). Er kann jedoch sehr wohl einen Anspruch auf Teilurlaub (§ 5 BUrlG) erwerben, falls er einen Monat lang beschäftigt ist.

Auch Saisonarbeiter haben grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen **Mindestlohn** in Höhe von aktuell 9,35 Euro je Zeitstunde. Der Mindestlohn ist grundsätzlich in Geld zu leisten. Fraglich ist, wie die den Saisonarbeitern meist angebotenen Zusatzleistungen wie Kost oder Logis mit in die Berechnung des Mindestlohns einfließen. Das Mindestlohngesetz schweigt dazu. Es ist aber zwischenzeitlich unbestritten, dass die Rechtsprechung des EuGH und des BAG angewendet werden dürfen. Folglich sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Bestandteile des Mindestlohns (BAG, Urteil vom 21.12.2016, 5 AZR 374/16).

Variable Vergütungsbestandteile dürfen prinzipiell angerechnet werden, sofern sie eine Gegenleistung für die reguläre Tätigkeit des Arbeitnehmers darstellen. Vergütungsbestandteile, die einen anderen Zweck verfolgen, wie beispielsweise Aufwandsersatz oder Mengen- oder Leistungsprämien, zählen nicht mit dazu.

Kurzinfo

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



Kost und Logis dagegen dürfen dann angerechnet werden, wenn sie vereinbart werden und dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht (§ 107 GewO).

Wichtig:

Bei allen Anrechnungen von Sachleistungen auf den Mindestlohn muss darauf geachtet werden, dass sie die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Das Nettoentgelt muss also betragsmäßig mindestens in Höhe der Pfändungsfreigrenze liegen.

Hinweis:

Ob ein Stundenlohn unter 9,35 Euro zuzüglich freier Kost und Logis dem Mindestlohn entspricht, ist nicht abschließend geklärt, da die eigentlich zum MiLoG geplante Verordnung, ob überhaupt und wenn ja, in welcher Höhe diese Sachbezüge zum Stundenlohn dazu gezählt werden dürfen, (immer noch) fehlt. Wer als Arbeitgeber auf der sicheren Seite sein will, bezahlt seinen Saisonarbeitern zumindest den Mindestlohn in der jeweils aktuellen Höhe und stellt ihnen Kost und Logis gesondert in Rechnung.

Hier allerdings müssen umsatzsteuerpflichtige Unternehmer oder solche, die zur Umsatzsteuer optiert haben, Umsatzsteuer für die Vermietung der Unterkünfte und für die Verpflegung abführen. Für die Vermietung einer Unterkunft sind 7 % Umsatzsteuer fällig, für die Kost 19 %. Landwirte dürfen hier nicht die Besteuerung nach Durchschnittssätzen (§ 24 UStG) anwenden.

Corona-Krise-bedingt werden – befristet für die Zeit zwischen dem 01.07.2020 und dem 31.12.2020 – die Umsatzsteuersätze von 19 % auf 16 % und von 7 % auf 5 % gesenkt.

Seitens der für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitgeberpflichten nach § 20 MiLoG zuständigen Zollverwaltung wird nicht beanstandet, wenn Kost und Logis angerechnet werden. In solchen Fällen prüfen die Zollbehörden „nur“, ob

- es eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt,
- die Qualität des gewährten Sachbezugs von „mittlerer Art und Güte“ ist, ob also Unterkunft und Verpflegung qualitativ nicht zu beanstanden sind,
- die Pfändungsfreigrenzen und Sachbezugsgrenzwerte durch den Arbeitgeber eingehalten werden.

Wichtig:

Bei Saisonarbeitern aus dem EU-Ausland muss der Arbeitgeber in Deutschland die Unterbringungs- und Verpflegungskosten übernehmen und darf sie nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen.



4. Lohnsteuerliche Pflichten bei Saisonarbeitskräften

Der Status als Saisonarbeiter ist im Wesentlichen für die Sozialversicherung bedeutend, nicht für das Steuerrecht. Das heißt, auch ein Saisonarbeiter ist steuerlich ein „ganz normaler“ Arbeitnehmer, denn auch eine nur tages- oder stundenweise Beschäftigung schließt die Arbeitnehmer-Eigenschaft nicht aus. Der Arbeitgeber muss also die Lohnsteuer berechnen, einbehalten, melden und am Fälligkeitstermin vollständig an das Finanzamt abführen.

Wichtig:

Selbst wenn der Arbeitgeber berechtigterweise davon ausgehen darf, dass der Saisonarbeiter aufs Jahr gesehen keine Lohnsteuer zu bezahlen hat, muss er dennoch die Lohnsteuer vom Bruttogehalt einbehalten. Der Arbeitgeber darf keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich für einen nicht ganzjährig Saison-Beschäftigten durchführen, wenn der Arbeitslohn durch Abruf der ELStAM besteuert wurde. Der Arbeitnehmer selbst aber hat natürlich die Möglichkeit, sich zur Einkommensteuer veranlagen zu lassen und sich die zu viel bezahlte Lohnsteuer erstatten zu lassen.

Da die sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung für das Steuerrecht unerheblich ist, kann auch ein Saisonarbeiter, der sozialversicherungsrechtlich kurzfristig beschäftigt ist, als (steuerlich!) kurzfristig Beschäftigter pauschal besteuert werden. Die Lohnsteuer kann mit 25 % pauschaliert werden (§ 40a Abs. 1 EStG), wenn

- die Aushilfstätigkeit über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht,
- der durchschnittliche Stundenlohn 15 Euro beträgt und
- der durchschnittliche Tagesverdienst 120 Euro nicht übersteigt.

Wichtig:

Bei einem unvorhersehbar plötzlich erforderlich gewordenen Einsatz dürfen innerhalb des 18-Tage-Zeitraums auch höhere Löhne gezahlt werden. Die Höchstbeträge beziehen sich nur auf das jeweils zu bewertende Dienstverhältnis.

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



Bei der Prüfung der maßgebenden Lohngrenzen, sind alle steuerpflichtigen Vergütungen einschließlich der etwa vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile an den gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen anzusetzen. Steuerfreie Bezüge werden nicht in die Bemessungsgrundlage für die pauschale Lohnsteuer einbezogen, z. B. Reisekosten oder Kindergartenzuschüsse.

Das Entgelt für Saisonarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft kann mit 5 % pauschaliert versteuert werden (§ 40a Abs. 3 EStG). Dazu aber muss der Saisonarbeiter in einem Betrieb tätig sein, der ausschließlich typisch land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausübt. Weitere Voraussetzungen sind: Der Saisonarbeiter darf

- nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr für den Arbeitgeber tätig sein,
- keine land- und forstwirtschaftliche Fachkraft sein,
- nur Arbeiten ausführen, die nicht ganzjährig anfallen und
- der Stundenlohn darf 15 Euro nicht übersteigen.

Ist die kurzfristige Beschäftigung auch geringfügig, liegt also ein Minijob auf 450 Euro-Basis vor, kann die Lohnsteuer mit 2 % pauschaliert werden (§ 40a Abs. 2 EStG). Bei Teilzeitkräften auf 450 Euro-Basis, für die die Voraussetzungen einer Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2% nicht vorliegen, weil etwa der Minijob zulässigerweise neben einem Hauptberuf ausgeübt wird, kann die Lohnsteuer mit 20 % pauschaliert werden.

Wichtig:

Es ist dem Arbeitgeber überlassen, ob er das Entgelt aller Saisonarbeiter oder nur das einzelner Arbeitnehmer pauschaliert besteuern will. Ist aber von Beginn an ein wiederholter Einsatz des Beschäftigten geplant oder vereinbart, ist die Lohnsteuerpauschalierung nicht zulässig.

Wird die Lohnsteuer pauschaliert, braucht der Arbeitgeber ELStAM nicht abzurufen und er muss kein Lohnkonto führen. Aber er muss den Namen und die Anschrift des Beschäftigten, die Beschäftigungsdauer, die Lohnhöhe und den Tag der Zahlung des Entgelts aufzeichnen.

Ausländische Saisonarbeiter, die keinen Wohnsitz in Deutschland haben und sich auch nicht länger als sechs Monate hier aufhalten, sind beschränkt steuerpflichtig. Das Arbeitsentgelt, das sie hier beziehen, ist steuerpflichtig (§ 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG). Die vom Arbeitgeber nach der Lohnsteuerklasse I berechnete Lohnsteuer muss einbehalten und bei Fälligkeit vollständig im Namen des Arbeitnehmers an das zuständige (Betriebsstätten-)Finanzamt abgeführt werden. Alternativ kann der Arbeitslohn auch pauschal versteuert werden.

Kurzinfo

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



Hinweis:

Für die beschränkt steuerpflichtigen Saisonarbeiter werden seit 2020 erstmals elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale zur Verfügung gestellt. Um am ELStAM-Verfahren teilnehmen zu können, muss dem Arbeitnehmer eine Identifikationsnummer zugeteilt worden sein. Der Arbeitnehmer muss diese bei dem Betriebsstättenfinanzamt seines Arbeitgebers beantragen. Der Arbeitgeber selbst darf die Identifikationsnummer nur dann beantragen, wenn der Arbeitnehmer ihm dazu die Vollmacht erteilt hat (BMF vom 07.11.2019 – IV C 5 – S 2363/19/10007 :001).

Wurde dem Saisonarbeiter bereits eine Identifikationsnummer zugeteilt, teilt das Betriebsstättenfinanzamt diese ihm auf Anfrage mit. Auch der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Anfrage im Namen des Arbeitnehmers zu stellen.

Zur Beantragung der Identifikationsnummer gibt es einen bundeseinheitlichen Vordruck.

Meist übernimmt der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer – er darf sie aber auch auf den Arbeitnehmer abwälzen, da die Lohnsteuer eine höchstpersönliche Steuer ist.

Hinweis:

Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer, die mindestens 90 % ihrer gesamten Einkünfte in Deutschland erzielen, können beantragen, unbeschränkt steuerpflichtig zu werden, um so personenbezogene Vorteile, wie z. B. die Versteuerung nach dem Splittingtarif (Steuerklasse III bei Verheirateten), aber auch den Kindergeldbezug für die Zeit der Tätigkeit, nutzen zu können (§ 1 Abs. 3 EStG). Der Antrag auf unbeschränkte Steuerpflicht kann bereits für das Lohnsteuerabzugsverfahren gestellt werden.

Benötigt wird in diesem Fall eine Bescheinigung der ausländischen Finanzbehörde darüber, wie hoch die ausländischen Einkünfte sind. Der ausländische Saisonarbeiter muss in diesem Fall eine Steuererklärung bei dem zuständigen deutschen Finanzamt abgeben.



5. Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsländern als Saisonarbeiter

Grundsätzlich können auch Asylbewerber als Saisonarbeiter angestellt werden. Allerdings muss dabei in Bezug auf die Folge-Bürokratie danach unterschieden werden, welchen Aufenthaltsstatus der potenzielle Arbeitnehmer hat.

Ein anerkannter Asylbewerber darf ohne Einschränkungen jede Tätigkeit aufnehmen.

Dagegen muss eine mögliche Arbeitsaufnahme bei Asylbewerbern mit Aufenthaltsgestattung oder Geduldeten aus sicheren Herkunftsländern von der Ausländerbehörde genehmigt werden. Häufig muss auch die Bundesagentur für Arbeit zustimmen. Dieses Procedere dauert in aller Regel mehrere Wochen, sodass nicht mit einem kurzfristigen „Einspringen“, wenn „Not am Mann“ ist, gerechnet werden kann.

Asylbewerber und Geduldete dürfen nicht arbeiten, wenn sie aus sicheren Herkunftsländern stammen und der Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt wurde. Dann besteht ein Beschäftigungsverbot. Welche Länder als sichere Herkunftsländer gelten, ist gesetzlich festgelegt.

Hinweis:

Es stand zur Debatte, Asylbewerbern und Geduldeten wegen des Ausfalls von Saisonarbeitern aus Ost-Europa befristet eine (Sonder-)Arbeitserlaubnis in der Land- und Forstwirtschaft zu geben. Aktuell ist hierzu aber keine Regelung getroffen worden und wird es wohl auch nicht werden, da Lockerungen bereits gegriffen haben.

* aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Merkblatt die männliche Form verwendet. Alle weiteren Formen (w/d) sollen ausdrücklich miterfasst sein.

Kurzinfo

Saisonarbeitnehmer – Besonderheiten kennen



© 2020 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Bild: © Halfpoint/www.stock.adobe.com

Stand: Mai 2020

E-Mail: literatur@service.datev.de