

Saisonkräfte aus dem In- und Ausland

Viele Unternehmen des Gast- und Hotelgewerbes sind von mehr oder weniger starken saisonalen Schwankungen betroffen. Gerade wurde das Weihnachts- und Silvestergeschäft erfolgreich abgeschlossen. In den Wintersportgebieten startet die Hauptsaison und in den typischen Sommerurlaubsorten wird bereits die neue Saison vorbereitet. Die saisonalen Spitzen bringen nicht nur mehr Gäste, mehr Umsatz, mehr Gewinn. Sie benötigen auch mehr Arbeitskräfte, um den hohen Anforderungen der Gäste gerecht werden zu können.

Der Mehrbedarf an Arbeitskräften wird dabei oft durch kurzfristig Beschäftigte abgedeckt. Als kurzfristig beschäftigt gilt eine Arbeitskraft, wenn sie nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres arbeitet. Ab 2019 liegt eine kurzfristige Beschäftigung wieder nur dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis bis zwei Monate bzw. für maximal 50 Tage besteht. Neben der zeitlichen Komponente darf die Tätigkeit jedoch nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Dabei wird für verschiedene Personengruppen ohne weitere Prüfung immer eine berufsmäßige Ausübung der Tätigkeit angenommen, so dass diese Personen nicht als kurzfristig Beschäftigte angestellt werden können. Zu diesen Personengruppen zählen Personen, die beim Arbeitsamt beziehungsweise Jobcenter als ausbildungs- oder arbeitssuchend gemeldet sind, Personen während der Elternzeit, Personen mit unbezahltem Urlaub während einem ruhenden Hauptbeschäftigung, aber auch Schüler, die im Anschluss an eine kurzfristige Beschäftigung

eine Berufsausbildung beginnen wollen sowie Personen, die ihr Studium beendet haben und auf dem Arbeitsmarkt auf Jobsuche sind.

Durch die Berufsmäßigkeit sind die genannten Personengruppen immer in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig, wenn sie mehr als 450 Euro verdienen. Auch für Flüchtlinge gilt die Tätigkeit immer als berufsmäßig ausgeübt, da die Beurteilung der Bedeutung des Beschäftigungsverhältnisses (Berufsmäßigkeit) immer aus der Sicht des Arbeitnehmers vorgenommen werden muss. In allen anderen Fällen ist die kurzfristige Beschäftigung unabhängig vom Entgelt sozialversicherungsfrei. Für den Arbeitslohn ist aber Lohnsteuer entsprechend der lohnsteuerlichen Merkmale (ELStAM) oder pauschal mit 25% zusätzlich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer einzubehalten.

Die Merkmale der kurzfristigen Beschäftigung sind auch bei Arbeitskräften aus dem Ausland zu beachten. Durch die wachsende Liberalisierung des europäischen Arbeitsmarktes benötigen Arbeitskräfte innerhalb der Europäischen Union keine Arbeitserlaubnis. Jedoch ist zwingend der Versicherungsstatus durch die Vorlage einer A1-Bescheinigung abzuklären. Mit einer A1-Bescheinigung des Heimatlandes bleibt der

Arbeitnehmer dort sozialversicherungspflichtig und die Beiträge zur Sozialversicherung sind an die Krankenkasse des Heimatlandes zu übermitteln. Wurde dem Arbeitnehmer eine Ausstellung der A1-Bescheinigung verweigert, so unterliegt das Arbeitsverhältnis den deutschen Sozialversicherungsgesetzen. Die Ablehnung sollte in Form eines Ablehnungsschreibens o. ä. dokumentiert sein. Bei einer bloßen Behauptung einer Ablehnung ist Vorsicht beim Abschluss des Arbeitsvertrags geboten. Im ungünstigsten Fall werden SV-Beiträge in Deutschland abgeführt und in einigen Jahren fordert die ausländische Krankenkasse ebenfalls Beiträge, weil die Arbeitskraft bei ihr pflichtversichert war. Zu diesem Zeitpunkt können mögliche Rückforderungsansprüche gegenüber den deutschen Sozialversicherungsträgern verjährt sein.

So manches Unternehmen möchte das Gute mit dem Nützlichen verbinden und denkt über die Einstellung von geflüchteten Menschen nach. Grundsätzlich gilt: Nur anerkannten oder geduldeten Flüchtlingen darf eine Arbeit angeboten werden. Am einfachsten ist es bei anerkannten Flüchtlingen. Sie haben eine Aufenthaltsgenehmigung und ihnen stehen auch die Förder- bzw. Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters in vollem Umfang zur Verfügung. Die Beschäftigung von Asylbewerbern und geduldeten Personen bedarf jedoch immer der Zustimmung der Ausländerbehörde, denn der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für sie begrenzt.

Unabhängig davon, ob Sie ihre zusätzlichen Arbeitskräfte auf dem heimischen oder ausländischen Arbeitsmarkt finden oder einem geflüchteten Menschen eine Zukunftsperspektive geben wollen – Ihr Steuerberater ist ein zuverlässiger Partner in allen Lohnfragen. ●



„Arbeitskräfte aus dem Ausland sind nicht automatisch in Deutschland sozialversicherungspflichtig.“

STEUERBERATERIN CLAUDIA HEILAND
claudia.heiland@etl.de

