

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Saisonkräfte aus dem EU-Ausland/ dem EWR
  - 2.1 Mehrfachbeschäftigte
  - 2.2 Selbstständig Tätige
  - 2.3 Nachweis der Beschäftigung
  - 2.4 Beiträge/Meldungen
  - 2.5 Nicht erwerbstätige Personen
  - 2.6 Arbeitslose
  - 2.7 Studenten
  - 2.8 Nachweis der Nichtbeschäftigung
3. Saisonkräfte aus anderen Ländern
4. Beschäftigung von Flüchtlingen als Saisonkräfte
5. Arbeitshilfe
6. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)
7. Insolvenzgeldumlage
8. Mindestlohn
9. Rückkehr ins Ausland
10. Auskünfte

### Information

#### 1. Allgemeines

Jedes Jahr wird eine große Zahl ausländischer Arbeitskräfte benötigt, um saisonal anfallende Arbeitsspitzen zu bewältigen. Insbesondere sind solche Arbeitnehmer als Erntehelfer in der Landwirtschaft, in der Gastronomie und in forstwirtschaftlichen Betrieben tätig.

Infolge der Corona-Pandemie war zunächst die Einreise der Saisonkräfte aus dem Ausland stark eingeschränkt. Erst mit Wegfall der Beschränkungen Mitte Juni 2020 können auch die Saisonkräfte aus den EU-Mitgliedsstaaten und aus den assoziierten Schengen-Staaten sowohl auf dem Landweg wie auch mit dem Flugzeug wieder ungehindert einreisen. Für Drittstaaten gelten die jeweils maßgebenden Einreisebestimmungen. Für alle Saisonkräfte sind besondere Infektionsschutzmaßnahmen von den Arbeitgebern zu beachten.

EU-Staatsangehörige benötigen grundsätzlich für die Beschäftigung in Deutschland keine Arbeitsgenehmigung.

Die Personalfachleute der betroffenen Unternehmen werden bei Beschäftigung von Saisonkräften hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Abwicklung mit einer Vielzahl sehr spezieller Fragen konfrontiert. Für die Sozialversicherung ist die Definition des Saisonarbeitnehmers in § 188 Abs. 4 SGB V von Bedeutung. Danach sind Saisonarbeitnehmer Personen, die vorübergehend für eine versicherungspflichtige, auf bis zu acht Monaten befristete Beschäftigung in die Bundesrepublik gekommen sind, um mit ihrer Tätigkeit einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken. Ist die Saisonkraft in Deutschland versicherungspflichtig, gelten die einschlägigen Regelungen des SGB. Dazu gehören auch die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung.

#### **Praxistipp:**

Einheitliche Beschäftigungsverhältnisse mit wechselnden Inhalten dürfen bei der Beurteilung der Versicherungspflicht nicht aufgeteilt werden: Das SG Heilbronn hat entschieden, dass das Pflanzen und Pflücken von Beeren für die Beurteilung der Versicherungspflicht als eine einheitliche Tätigkeit im Obstbau zu bewerten ist und nicht in mehrere Beschäftigungsverhältnisse (Anpflanzen und Ernten) aufgeteilt werden kann. Es handele sich nicht um völlig unabhängig voneinander bestehende Tätigkeiten ( SG Heilbronn, 20.12.2017 – S 1 R 219/17 ).

Der Beitrag gibt Antwort auf die wichtigsten Fragen. Die Ausführungen gelten nicht für den Fall, dass ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer vorübergehend zu Arbeiten in die Bundesrepublik entsendet (sog. "Einstrahlung" ).

## **2. Saisonkräfte aus dem EU-Ausland/ dem EWR**

Gehört das Heimatland zur EU, stellt sich zunächst die Frage, ob für die Sozialversicherung das Recht des Herkunftslandes oder das deutsche Recht anzuwenden ist. Nach den maßgebenden Regelungen gilt nämlich der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer nur in einem System versichert ist. Damit sollen Doppelversicherungen in verschiedenen Staaten ausgeschlossen werden. Die folgenden Ausführungen gelten grundsätzlich auch für die Länder des EWR (Island, Liechtenstein und Norwegen) sowie für die Schweiz.

Die Regelungen gelten auch für Personen, die im EU-Ausland leben, aber nicht die Staatsangehörigkeit des Wohnortstaates besitzen (ausgenommen: Großbritannien, Dänemark und Übergangsvorschriften).

### **2.1 Mehrfachbeschäftigte**

Ist der Saisonbeschäftigte in seinem Heimatland als Arbeitnehmer tätig und arbeitet daneben - etwa in seinem bezahlten Urlaub - vorübergehend in Deutschland, gilt das Sozialversicherungsrecht seines Wohnstaates.

#### ***Beispiel:***

Der Arbeitnehmer A. arbeitet in einem Maschinenbaubetrieb in Rumänien, wohnt auch dort und ist dort sozialversichert. Während seines Jahresurlaubs arbeitet er für zwei Wochen als Erntehelfer in Deutschland.

Für die Sozialversicherung der Beschäftigung in Deutschland ist das rumänische Recht anzuwenden. Beiträge müssen nach Rumänien gezahlt werden.

Nimmt ein ausländischer Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub, um der Beschäftigung in Deutschland nachzugehen, gelten die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit (Ausnahme: Bulgarien). Für die Inanspruchnahme unbezahlten Urlaubs gelten in einzelnen Ländern besondere Rechtsvorschriften.

Wird während der Saisonarbeit teilweise bezahlter, teilweise unbezahlter Urlaub genommen, gilt vom Beginn des unbezahlten Urlaubs an das deutsche Recht.

### **2.2 Selbstständig Tätige**

Nimmt ein im EU-Ausland selbstständig Tätiger eine Saisonbeschäftigung auf, kann es sich um eine Entsendung handeln. Ist diese im Voraus auf maximal 24 Monate befristet und erhält er in seinem Wohnortstaat die Infrastruktur seiner selbstständigen Tätigkeit aufrecht, gilt das Gleiche wie bei Mehrfachbeschäftigten. Voraussetzung ist aber, dass die Saisonarbeit in der gleichen Branche ausgeübt wird wie die selbstständige Tätigkeit. Zur selbstständigen landwirtschaftlichen Tätigkeit in Polen siehe LSG Niedersachsen-Bremen, 17.10.2012 – L 1 KR 273/11 . Für die Sozialversicherung im Rahmen der Saisonbeschäftigung ist dann das Recht des Heimatstaates anzuwenden; die Beiträge sind dorthin zu zahlen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, gelten die deutschen Rechtsvorschriften.

### **2.3 Nachweis der Beschäftigung**

Die Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit im Heimatland wird nachgewiesen durch die Vorlage des Vordruckes A1, der von dem dortigen Sozialversicherungsträger ausgestellt wird.

Die Bescheinigung ist gegenüber allen Beteiligten, auch für Gerichte und Verwaltungen im In- und Ausland bindend. In der Rechtssache C 527/16 des EuGH hat der Generalanwalt in seinen Schlussanträgen vom 31.01.2018 vorgeschlagen, in diesem Sinne zu entscheiden. Grundsätzlich hat der EuGH in seinem Urteil vom 06.02.2018 (C 359/16) die hohe Bindungswirkung des A1 ebenfalls bestätigt; allerdings können die Gerichte des Aufnahmemitgliedsstaates die Bescheinigung für nichtig erklären und außer Acht lassen, wenn sie feststellen, dass diese betrügerisch erwirkt oder geltend gemacht wurde. Voraussetzung ist, dass der ausstellende Träger trotz der geltend gemachten Bedenken keine erneute Prüfung vornimmt und im gerichtlichen Verfahren das Vorliegen des Betruges festgestellt wird.

## **2.4 Beiträge/Meldungen**

Wie hoch die Beiträge zur Sozialversicherung sind und welche Bemessungsgrundlage maßgebend ist, ist je nach Land unterschiedlich. Das Gleiche gilt auch in Bezug auf die Meldungen an die ausländischen Sozialversicherungsträger.

Auskünfte hierzu gibt die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (siehe Abschnitt 10).

## **2.5 Nicht erwerbstätige Personen**

Ist die Saisonkraft in ihrem Heimatstaat nicht erwerbstätig (wie z.B. Hausfrauen, Rentner etc.), gelten die deutschen Rechtsvorschriften. Die Arbeitnehmer sind grundsätzlich hier zur Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge sind nach innerstaatlichem Recht zu ermitteln. Dem entsprechend richtet sich die Beurteilung der Versicherungspflicht ebenfalls nach den deutschen Regelungen, insbesondere kann die Beschäftigung wegen Geringfügigkeit ( § 8 SGB IV ) versicherungsfrei sein.

### **Beispiel:**

Der ungarische Rentner B. arbeitet während der Spargelernte in der Zeit vom 07.04. bis 23.05.2019 in einem Betrieb in Deutschland als Erntehelfer.

Er stand in den letzten Jahren weder in Ungarn noch in einem anderen EU/EWR-Land oder der Schweiz in einem Beschäftigungsverhältnis. Der zuständige Sozialversicherungsträger in Ungarn entscheidet, dass die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind.

Ist das deutsche Recht anzuwenden, erfolgt die versicherungsrechtliche Beurteilung wie bei einem Arbeitnehmer im Inland. Da davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird und sie auf weniger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage begrenzt ist, liegt Versicherungsfreiheit aufgrund von Geringfügigkeit ( § 8 SGB IV ) vor. Der Rentner ist lediglich in der gesetzlichen Unfallversicherung der Bundesrepublik versichert.

Durch Art. 3 Nr. 3 des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 (Sozialschutz-Paket) vom 27.03.2020 (BGBl. I. Nr. 14 S. 575), wurde die Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen befristet für die Zeit vom 01.03. bis 31.10. 2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage festgelegt. Damit soll den insbesondere den Problemen der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft Rechnung getragen werden. Einzelheiten siehe Aushilfen – Entgeltfortzahlung und Sozialversicherung, Abschn. 4.2.

Besteht für die Saisonkraft keine Versicherungspflicht und auch keine Versicherung im Wohnortstaat, sollte aber eine Krankenversicherung auf andere Weise bestehen. Sofern die Voraussetzungen - unter Anrechnung der Versicherungszeiten im Ausland - erfüllt sind, kommt eine freiwillige Versicherung in Betracht. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, bestand aber eine Versicherung bei einem gesetzlichen Träger im europäischen Ausland, tritt Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V ein. Andernfalls gilt der Arbeitnehmer als zuletzt privat versichert und der Versicherungsschutz ist ggf. auf diese Weise sicherzustellen.

## 2.6 Arbeitslose

War die Saisonkraft in dem Heimatstaat arbeitslos, gilt ebenfalls deutsches Sozialversicherungsrecht. Ggf. erlischt der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach ausländischem Recht durch die Aufnahme der Beschäftigung in Deutschland.

## 2.7 Studenten

Für Mitarbeiter, die in ihrem Heimatland studieren, ist das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden. Daher gilt auch das sog. "Werkstudentenprivileg". Beschäftigungen bis zu 20 Wochenstunden oder während der Semesterferien sind daher nach den dafür maßgebenden Regelungen nur eingeschränkt versicherungspflichtig (Einzelheiten siehe Stolpersteine - Beschäftigte Studenten ).

## 2.8 Nachweis der Nichtbeschäftigung

Legt der Arbeitnehmer die Bescheinigung A1 nicht vor, kann davon ausgegangen werden, dass er in seinem Wohnortstaat nicht beschäftigt bzw. selbstständig tätig ist.

Die polnische Sozialversicherungsanstalt ZUS ( <http://www.zus.pl> ) stellte früher in solchen Fällen ein Mitteilungsschreiben aus, woraus hervorging, dass die Voraussetzungen für die Ausstellung der Bescheinigung A1 aufgrund der bekannten Angaben nicht vorliegen. Dieses Verfahren wurde durch eine Zusatzerklärung der polnischen Saisonkraft auf dem Vordruck Einstellungsanzeige/Arbeitsvertrag der Arbeitsagentur ersetzt.

### **Hinweise:**

- Der Vordruck A1 (vgl. oben unter 2.3.) kann auch noch nachträglich ausgestellt werden und ist dann auch für die Vergangenheit gültig. Daher ist es zu empfehlen, im Zweifel mit dem zuständigen Sozialversicherungsträger des Herkunftslandes Verbindung aufzunehmen (Kontaktadressen unter [www.dvka.de/Informationen/Auskunftsstellen](http://www.dvka.de/Informationen/Auskunftsstellen) )
- **Rumänien:** Der zuständige Rentenversicherungsträger stellt für nicht erwerbstätige Personen auf Anforderung eine Negativbescheinigung aus. Liegt diese vor, haben Sie einen Beleg für die Anwendung der deutschen Vorschriften.
- **Polen:** Sinnvoll ist es, zusätzlich eine Erklärung des Arbeitnehmers zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Aus ihr sollte sich ergeben, ob der Saisonarbeitskraft
  - ◆ eine Bescheinigung A1 ausgestellt wurde oder
  - ◆ sie über eine Bescheinigung A1 nicht verfügt, weil sie in Polen weder in einem Beschäftigungsverhältnis steht noch eine selbstständige Tätigkeit bzw. ein Tätigkeit in der Landwirtschaft ausübt.

Die (unbestätigte) Erklärung entfaltet jedoch keine Beweiskraft, wenn sich widersprechende Tatsachenfeststellungen ergeben.

## 3. Saisonkräfte aus anderen Ländern

Bei der saisonalen Beschäftigung von Mitarbeitern aus Ländern außerhalb der EU ist das ggf. vorhandene Sozialversicherungsabkommen mit dem Heimatstaat zu Rate zu ziehen (siehe ggf. unter [www.dvka.de/Informationen/Rechtsquellen/BilateraleAbkommen](http://www.dvka.de/Informationen/Rechtsquellen/BilateraleAbkommen) ). Die Sozialversicherungsabkommen schließen im Allgemeinen eine Doppelversicherung aus; maßgebend ist das Recht des Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Besteht kein Abkommen, kann es dem entsprechend auch zur gleichzeitigen Sozialversicherung in mehreren Staaten kommen.

Saisonarbeitnehmer aus Drittstaaten benötigen für die Einreise und die Beschäftigung in Deutschland keinen Aufenthaltstitel, wenn sie eine Arbeitserlaubnis für die Saisonbeschäftigung haben ( § 4a Abs. 4 AufenthG i.d.F. durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15.08.2019 (BGBl. I Nr. 31 S. 1307). Es soll jedoch ein dauerhafter Verbleib im Inland vermieden werden. Bereits für die Einreise ist Voraussetzung, dass sie einen Arbeitsvertrag oder zumindest ein Angebot für eine Beschäftigung haben, in dem die Vergütung und die

Arbeitszeit klar geregelt sind. Die Bundesagentur für Arbeit kann entsprechend dem Bedarf festlegen, welche Anzahl von Saisonkräften für die Beschäftigung in Deutschland zugelassen wird, Außerdem muss sie der Erteilung der Arbeitserlaubnis zustimmen. Einzelheiten dazu sind in der Beschäftigungsverordnung geregelt.

#### **4. Beschäftigung von Flüchtlingen als Saisonkräfte**

Ob Flüchtlinge als Saisonkräfte beschäftigt werden dürfen, richtet sich nach dem Aufenthaltsstatus. Anerkannte Asylbewerber dürfen jede Beschäftigung ausüben. Wurde dem Asylantrag noch nicht stattgegeben, müssen in der Regel eine Erlaubnis der Ausländerbehörde und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit vorliegen. Asylsuchende oder Geduldete können als Saisonkräfte in bestimmten Branchen ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt werden. Dazu gehören die Land- und Forstwirtschaft, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Obst- und Gemüseverarbeitung. Einzelheiten siehe auch Stolpersteine – Beschäftigung von Flüchtlingen . Nicht beschäftigt werden dürfen Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsländern. Dazu gehören Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung erfolgt nach den gleichen Kriterien wie für Mitarbeiter aus dem Inland.

#### **5. Arbeitshilfe**

Die deutschen Sozialversicherungsträger haben für die Feststellung der Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit einen Fragebogen entwickelt, der jeweils zweisprachig (in Deutsch und der Landessprache) vorliegt und den der Arbeitnehmer unterschreibt. Er liegt den für die Vermittlung der Arbeitskräfte zuständigen Behörden im jeweiligen Wohnortstaat vor und kann dort angefordert werden. Daneben gibt es auch zweisprachige Vordrucke für die Arbeitsverträge mit ausländischen Saisonarbeitskräften.

#### ***Praxistipp:***

Zu ihrer Absicherung sollten Sie den ausgefüllten Fragebogen und ggf. den Arbeitsvertrag zu den Abrechnungsunterlagen nehmen. Änderungen, insbesondere an dem Arbeitsvertrag sollten grundsätzlich zweisprachig vorgenommen werden (siehe LSG Niedersachsen-Bremen, 17.10.2012 – L 1 KR 273/11 ).

#### **6. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)**

Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, d.h. dauert die Beschäftigung mindestens vier Wochen, ist auch die Umlage U1 ( § 7 Abs. 2 AAG ) zu zahlen. Ebenso fällt die Umlage bei Mutterschaft an. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Keine Umlage zu zahlen ist für Saisonarbeitskräfte, die eine Bescheinigung A1 vorgelegt haben und daher nicht in Deutschland sozialversichert sind. Denn sie haben Anspruch auf Geldleistungen nach dem Recht des Heimatstaates. Sie bleiben dementsprechend auch hinsichtlich der Feststellung der Arbeitnehmerzahl für die Ausgleichskasse U 1 unberücksichtigt.

#### **7. Insolvenzgeldumlage**

Sind für die Sozialversicherungspflicht die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden (siehe 2.5, 2.6, 3), ist nach einer Klarstellung des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und der Bundesagentur für Arbeit neben den Beiträgen zu Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch die Insolvenzgeldumlage zu zahlen.

#### **8. Mindestlohn**

Durch das Mindestlohngesetz ist auch den Saisonkräften eine Vergütung von z.Zt. mindestens 9,35 EUR je Stunde zu zahlen. Auf den Mindestlohn sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen für die Arbeitsleistung des Mitarbeiters Bestandteile des Mindestlohnes ( BAG, 21.12.2016 – 5 AZR 374/16 ; EuGH, 12.02.2015 – C 396/13 ).

Werden Sachbezüge gewährt, ist eine Anrechnung auf den Mindestlohn aufgrund des § 107 GewO und der SvEV zulässig, soweit dies arbeitsrechtlich vereinbart wird und dem Saisonarbeitnehmer eine Nettovergütung mindestens in Höhe der Pfändungsfreigrenze (z.Zt. bei ledigen, nicht unterhaltspflichtigen Arbeitnehmern also 1.1779,99 EUR) verbleibt. Außerdem darf die Qualität der Sachleistung nicht zu beanstanden sein, d.h. sie muss mittlerer Art und Güte sein. Einzelheiten siehe auch [www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindest](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindest)

### **Praxistipp:**

Im Zusammenhang mit dem Mindestlohn ist zu beachten, dass für die Beitragsberechnung aus der laufenden Vergütung auf das geschuldete Entgelt abzustellen ist. Da nicht weniger als der Mindestlohn gezahlt werden darf, müssen die Beiträge dann mindestens aus dieser Vergütung berechnet werden.

Die EU-Länder haben sich auf eine Reform der Entsenderichtlinie geeinigt. Dies hat auch erhebliche Auswirkungen für Saisonarbeitnehmer. Die Reform sieht vor, dass

- das Prinzip des gleichen Lohnes für die gleiche Arbeit am gleichen Ort gilt (ausländische Kräfte müssen genau so bezahlt werden, wie einheimische Arbeitnehmer);
- definiert wird, welche Zuschläge auf die Vergütung angerechnet werden dürfen und welche nicht;
- bei längerfristiger Entsendung grundsätzlich nach zwölf Monaten das Arbeitsrecht des Gastlandes gilt.

Das "Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist am 30.07.2020 in Kraft getreten. Damit wurden die EU-Vorgaben in nationales Recht umgesetzt.

## **9. Rückkehr ins Ausland**

Nach den gesetzlichen Regelungen wird die Kranken- und Pflegeversicherung bei Beendigung von Versicherungspflicht obligatorisch als freiwillige Mitgliedschaft weitergeführt. Für die Saisonarbeitnehmer gilt dies aber nur eingeschränkt: Ihre Mitgliedschaft setzt sich nur dann fort, wenn sie innerhalb von drei Monaten nach Ende der Beschäftigung schriftlich den Beitritt zur freiwilligen Versicherung erklären und sie ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland nachweisen. Damit wird das Auflaufen von Beitragsrückständen vermieden; ebenso Verwerfungen im Rahmen des Risikostrukturausgleichs unter den Krankenkassen.

Damit die Krankenkasse erkennen kann, dass es sich um eine Saisonkraft handelt, muss der Betrieb bei der Anmeldung oder bei gleichzeitiger An- und Abmeldung (Abgabegründe 10 oder 40) das Kennzeichen "Saisonarbeitnehmer" (J) angeben. Die Kennzeichnung entfällt bei geringfügig Beschäftigten sowie bei Beschäftigten, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind (Personengruppen 109, 110, 190). Fehlt das Saisonkennzeichen oder wurde es versehentlich angegeben, muss die Meldung storniert und wieder korrekt erstattet werden. Nach der Anmeldung des Arbeitgebers mit dem entsprechenden Kennzeichen ist die Krankenkasse verpflichtet, den Saisonarbeitnehmer auf das Beitrittsrecht und den Nachweis des Wohnsitzes in Deutschland unverzüglich hinzuweisen. Weitergehende Ermittlungen erfolgen nicht, da durch die Kennzeichnung auf der Anmeldung der Anscheinsbeweis als erbracht gilt, dass die Voraussetzungen für die obligatorische Anschlussversicherung in Deutschland nicht vorliegen. Zum Begriff des Saisonarbeitnehmers i.S.d. Sozialversicherung siehe Abschn. 1.

### **Praxistipp:**

Weitere Einzelheiten zur Anschlussversicherung für Saisonarbeitskräfte können Sie Abschn. 2.5 der Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes Bund "Obligatorische Anschlussversicherung nach § 188 Abs. 4 SGB V" vom 14.12.2018 entnehmen: [www.vdek.com / Themen/ Mitgliedschafts- und Beitragsrecht/ Obligatorische Anschlussversicherung](http://www.vdek.com/Themen/Mitgliedschafts-undBeitragsrecht/ObligatorischeAnschlussversicherung).

## 10. Auskünfte

Auskünfte und weitere Informationen erhalten Sie bei folgenden Stellen:

GKV - Spitzenverband  
Abteilung Krankenversicherung - Ausland  
Pennefeldsweg 12 c  
53177 Bonn  
Tel. 0228-95300  
Fax 0228-9530600  
E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de)  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Deutsche Rentenversicherung  
[www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)  
Sozialversicherungsanstalt für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau  
Weißensteinstr. 70-72  
34131 Kassel  
Tel. 0561-9359-0  
[www.svlfg.de](http://www.svlfg.de)