

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ am 19.4.2023 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Bei Beschäftigungen sehr sporadisch 1x die Woche, je nach Bedarf?

Hier gibt es im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung die Möglichkeit eines Rahmenarbeitsvertrags. Aber Achtung: Dieser darf max. auf ein Jahr befristet werden und innerhalb dieses Kalenderjahres dürfen die Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen insgesamt nicht überschritten werden. Bei Verlängerung oder Überschreiten tritt ansonsten ggf. Versicherungspflicht ein. Rahmenvereinbarungen über mehrere Jahre sind nur unter sehr strengen Voraussetzungen möglich. Bei Fragen hierzu beraten wir Sie gerne in Ihrer AOK vor Ort.

Wie ist es, wenn der Arbeitsvertrag vom 01.04.23 bis 30.11.23 ist mit der Klausel das 70 Arbeitstage geplant sind, Verteilung kann noch nicht gesagt werden da Saisongeschäft?

Um sozialversicherungsrechtlich die Voraussetzung einer kurzfristigen Beschäftigung zu erfüllen ist es mit Blick auf die Zeitgrenzen wichtig, dass die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage nach Ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Wir raten Ihnen in Ihrem Beispiel einen befristeten Arbeitsvertrag mit dem Vermerk über max. 70 Arbeitstagen abzuschließen. Auf die Verteilung der Arbeitstage kommt es zur Beurteilung der Versicherungspflicht bzw. -freiheit erstmal nicht an.

Folie 6: ab 04.09 muss auch ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden?

Der zeitbefristete Arbeitsvertrag kann bis zum 15.12.23 verlängert werden.

Frage: eine kurzfristige Beschäftigung, einige Tage beschäftigt von Feb. bis März und voraussichtlich von Juni - August. Die Zeitgrenze wird eingehalten. Da absehbar war, dass im April nicht gearbeitet wird, habe ich dem Mitarbeiter per 31.03.2023 abgemeldet. Grund 30, Wiedereintritt im Juni - normale Anmeldung. Habe ich hier falsch abgemeldet?

Nein, das war völlig richtig.

Was ist, wenn sich die 70 Arbeitstage auf voraussichtlich 4 Monate aufteilen würden?

Die Beschäftigung ist sozialversicherungsrechtlich als kurzfristige Beschäftigung zu werten, wenn sie „innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage“ begrenzt ist. Nachdem die beiden Alternativen, nach Monaten oder nach Arbeitstagen, ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander, ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist und Sie können die 70 Arbeitstage auch auf beispielsweise 4 Monate verteilen.

Warum gibt es beide Grenzen, wo liegt dann rechnerisch der Unterschied?

Bei der Grenze von 70 Arbeitstagen rechnen sie nur die tatsächlichen Arbeitstage bzw. alle Arbeitstage, an denen ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht (wie z.B. auch bezahlter Urlaub) an. Bei der Grenze von 3 Monaten (bzw. 90 Kalendertagen) rechnen sie alle Kalendertage der Beschäftigung mit (auch Samstag + Sonntag), den vollen Kalendermonat dabei mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen. Je nach den wöchentlichen Arbeitstagen, feststehende Verteilung oder wöchentlich flexible Anzahl an Arbeitstagen usw. kann also entweder die Arbeitstage- oder die Kalendermonat-Variante für Sie günstiger sein.

Wie ist die Sachlage: Beschäftigte ist immer mal wieder als Krankheitsvertretung beschäftigt. Einen Arbeitsvertrag gibt es nicht, da die Einsätze nur in der Not sind. (mal ein Monat Pause, mal 7 Tage im Monat etc.) Liegt dann trotzdem eine kurzfristige Beschäftigung vor? 70 Arbeitstage im Kalenderjahr werden nicht überschritten. Wie ist die Sachlage ohne Arbeitsvertrag?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. In Ihrem Fall ist nicht vereinbart, dass die Tätigkeit auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist, also kann auch keine Kurzfristigkeit vorliegen.

Wie ist es, wenn ich im Eventbereich stets nur eine Jahresplanung habe und Verträge deswegen immer nur für das laufende Kalenderjahr abschließe? Im Herbst gibt es dann die Termine für das kommende Jahr.

Grundsätzlich sind es nie mehr als 50 Arbeitstage pro Jahr. Manchmal letzte Veranstaltung im Dezember. Im neuen Jahr dann ab Feb/März. Wann gilt Kurzfristige Beschäftigung und wann geringfügig?

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und eine Kurzfristige Beschäftigung können durchaus beide zutreffen, je nachdem wie hoch das monatliche Entgelt ist. In Ihrem Fall wäre eventuell ein Rahmenarbeitsvertrag sinnvoll. Hier gibt es jedoch für Rahmenverträge über mehrere Jahre sehr konkrete Voraussetzungen, die im Einzelfall zu prüfen wären. Bitte wenden Sie sich hierzu an Ihre AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen helfen gerne weiter. Ihre Ansprechpartner finden Sie hier: www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/

Ist neben einer geringfügigen Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Ja, das ist möglich.

Neue Frage: Ist mit Kalenderjahr immer Januar bis Dezember gemeint oder z.B. auch September bis August? Speziell auch bei der Anrechnung von Tagen bei anderen Arbeitgebern.

Mit Kalenderjahr ist immer das Kalenderjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember gemeint. Bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen sind alle kurzfristigen Beschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr anzurechnen, die vom Arbeitgeber unter Angabe der Personengruppe 110 gemeldet wurden. Wichtig bei über den Jahreswechsel andauernden Beschäftigungen: Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der im laufenden Kalenderjahr liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt.

Nach Minijob gleich eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Nein, zumindest nicht bei demselben Arbeitgeber und nicht wenn die beiden Beschäftigung im unmittelbaren Anschluss erfolgen sollen. Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen Dauerbeschäftigung handelt und für die befristete Beschäftigung tritt - vorausgesetzt das Arbeitsentgelt beträgt mehr als 520 Euro im Monat - Versicherungspflicht eintritt. Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 520 Euro liegt durchgehend eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung kommt bei direkt aufeinander folgenden Beschäftigungen nur in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um Beschäftigungsverhältnisse handelt, die sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags in wesentlichen Punkten (Arbeitszeit, Aufgabenstellung, Eingliederung in einen anderen Betriebsteil, Höhe des Arbeitslohns) voneinander unterscheiden.

Liegt zwischen der geringfügig entlohnten Beschäftigung und der befristeten Beschäftigung mindestens ein Zeitraum von zwei Monaten, kann wiederum Versicherungsfreiheit aufgrund Kurzfristigkeit eintreten.

Kann man in einem Jahr 2 Minijobs haben?

Ja, das geht. Handelt es sich um kurzfristige Beschäftigungen, müssen beide Beschäftigungen innerhalb des Jahres auf die Grenze von 70 Arbeitstagen bzw. 90 Kalendertagen angerechnet werden.

Geht das: AV von 01.10.2022 bis 31.12.2022 und neuer AV vom 01.01.2023 bis 31.03.2023?

Arbeitsrechtlich wäre das möglich, jedenfalls, wenn für den 2. Vertrag ein sachlicher Grund vorliegt.

Sozialversicherungsrechtlich ist es wichtig, dass im Kalenderjahr bei den Beschäftigungen die Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen nicht überschritten werden.

Wird eine kurzfristige Beschäftigung auf eine Witwenrente angerechnet?

Eine Einkommensanrechnung erfolgt bei Hinterbliebenenrenten, wenn weiteres Einkommen bezogen wird.

Anzurechnen sind 40 Prozent des den Freibetrag übersteigenden pauschalisierten Nettoeinkommens. Für die Umrechnung vom Brutto ins Netto gelten pauschale Prozentsätze. Der Freibetrag für zusätzliches Einkommen beträgt ab dem 1.7.2022 in den alten Bundesländern monatlich 950,93 €. In den neuen Ländern liegt der Freibetrag bei 937,73 €.

Rahmenvereinbarung mehrere Jahre muss jedes Mal eine An- und Abmeldung erfolgen?

Bei Rahmenvereinbarungen sind immer eine Anmeldung mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung und eine Abmeldung mit dem letzten Tag der Beschäftigung vorzunehmen. Beachten Sie bei aufeinander folgenden Rahmenvereinbarungen bitte auch die zweimonatige Pause zwischen den Rahmenverträgen damit nicht von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist.

Können Sie mir die Bedingungen für die Rahmenverträge über mehrere Jahre schriftlich schicken?

Für Rahmenvereinbarungen für kurzfristige Beschäftigungen über mehrere Jahre gelten folgenden

Voraussetzungen: Der Arbeitgeber hat für die einzelnen Arbeitseinsätze keine Abrufbereitschaft vereinbart.

Abrufbereitschaft heißt, der Arbeitnehmer ist, während er nicht am Arbeitsplatz ist, für den Arbeitgeber erreichbar, um kurzfristig die Arbeit aufnehmen zu können. Die Einsätze erfolgen unvorhersehbar und zu unterschiedlichen Anlässen und verfolgen keinen erkennbaren Rhythmus. Die Arbeitseinsätze erfolgen an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr und der Betrieb ist nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet.

Auftragsspitzen erledigt der Betrieb grundsätzlich mit sozialversicherungspflichtigem Stammpersonal.

Kann ein Schüler, der eine dauerhafte geringfügige Beschäftigung (unbefristet) ausübt, zusätzlich gleichzeitig (z.B. in den Sommerferien) eine kurzfristige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausüben?

Ja, das ist möglich.

Sprechen wir vom Kalender- oder Zeitjahr?

Für die Prüfung der Kurzfristigkeit sprechen wir immer vom Kalenderjahr, also Januar bis Dezember.

Kann ein Rahmenvertrag auch über den Jahreswechsel hinaus geschlossen werden? Z.B. März bis März?

Ja, dann darf in diesem Zeitraum die 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage für den Rahmenvertrag auch gesamt nicht überschritten werden. Sie können also z.B. bei einem Rahmenvertrag von März 23 bis März 24 nicht 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage im Jahr 2023 und noch mal 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage im Jahr 2024 vereinbaren, sondern nur insgesamt 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage.

Bei kurzfristiger Beschäftigung z.B. 1.500,00 € besteht doch keine Sozialversicherungspflicht.

Eine kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, das ist richtig.

Darf eine Urlaubsvertretung mehrmals im Jahr die Vertretung übernehmen, wenn zwischen den Einsätzen keine 2 Monate liegen? Z.B. 1 Woche Vertretung im Mai und 2 Wochen im Juni?

Ja, dies ist möglich, solange im Kalenderjahr mindestens eine der beiden Grenzen (70 Tage und 3 Monate) nicht überschritten wird.

Ist die Vergütung bei Kurzfristiger Beschäftigung nur bei erbrachter Leistung? Wir möchten dieses Modell nutzen für Kräfte "auf Abruf" also nur bei Großveranstaltungen, bei denen wir kurzfristig zusätzliches Personal brauchen, aber wie ist es mit Urlaubsanspruch oder Lohnfortzahlung bei Krankheit?

Sollte es sich um "Arbeit auf Abruf" handeln, muss eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden. Abrufarbeit ist aber dadurch gekennzeichnet, dass sie als Arbeitgeber einseitig berechtigt sind, den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung heranzuziehen. Bei der Arbeit auf Abruf besteht also grundsätzlich ein "durchgehendes" Arbeitsverhältnis. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist dann nach § 12 TzBfG von der vereinbarten Arbeitszeit auszugehen.

Hat ein Mitarbeiter in einem anderen Betrieb bereits vorher eine kurzfristige Beschäftigung gehabt, darf ich ihn auch als kurzfristig im Anschluss einstellen?

Hier müssen Sie die Vorbeschäftigungszeiten im Kalenderjahr beim anderen Betrieb auf die Zeitgrenzen anrechnen.

Wenn ich z.B. Schüler beschäftige, z.B. zum Einpacken von Verkaufs-Ware. Kann ich dann den Schüler mehrfach kurzfristig für mehrere Jahre beschäftigen?

Hier sind die Grundsätze für Rahmenvereinbarungen zu beachten. Bei diesen Vereinbarungen über gelegentliches Arbeiten darf der Zeitraum maximal ein Jahr betragen, in dem die Aushilfe insgesamt bis zu 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage arbeiten darf. Zwischen zwei Rahmenvereinbarungen muss dann eine Pause von mindestens zwei Monaten liegen.

Eine Beamtin wird in den Ruhestand versetzt. Ist im Anschluss eine kurzfristige Beschäftigung für die Dauer von 2 Monaten ohne SVpflicht möglich? Das Entgelt übersteigt die 520€ Grenze.

Bei einem nahtlosen Übergang beim gleichen Arbeitgeber würde man dies als einheitliches Beschäftigungsverhältnis werten und somit wird diese Beschäftigung wie das vorhergehende Beschäftigungsverhältnis bewertet.

AV ist befristet 3 Monate, AZ 2 Tage die Woche. Kann dieser Vertrag verlängert werden um z.B. 2 Monate? Oder muss Pause von 2 Monaten eingehalten werden? Die 70 Tage wären ja noch nicht herum.

Aus Sozialversicherungssicht stehen die beiden Alternativen drei Monate oder 70 Arbeitstage ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander. Für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es also ausreichend, wenn für die Beschäftigung insgesamt eine der beiden Optionen erfüllt ist.

Kann eine kurzfristige Beschäftigung direkt an einen Minijob anschließen, wenn die Arbeitszeit sich erhöht, weil vielleicht ein unvorhersehbarer Personalengpass entstanden ist?

Nein, damit Versicherungsfreiheit aufgrund Kurzfristigkeit besteht ist eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten notwendig.

Eine Frage: behandeln wir auch noch wer überhaupt kurzfristig beschäftigt werden darf? Kann eine kurzfristige Beschäftigung bei Arbeitgeber B erfolgen, wenn sich der Beschäftigte bei Arbeitgeber A in einer Wiedereingliederungsphase nach Krankheit befindet?

Die besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten nicht für Personen, die aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 44 SGB IX geringfügig beschäftigt sind. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber A kann also von vornherein keine Geringfügige Beschäftigung sein. Für die Frage ob die Beschäftigung bei Arbeitgeber B berufsmäßig ist oder nicht wäre zu prüfen ob sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, d.h. ob sie der Sicherung des Lebensunterhalts dient.

Wenn man einen Minijob von 520,00 hat und eine 70 Tage Regelung, zwei unterschiedliche Betriebe, muss man dann auch eine Pause von 2 Monaten machen?

Bei verschiedenen Arbeitgebern wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammengerechnet. Eine Pause ist daher nicht nötig und die Beschäftigungen könnten auch parallel ausgeübt werden.

Befristeter Rahmenvertrag bis 31.12. d.J., Arbeitskraft wird bis 31.01. benötigt. Darf ich eine Verlängerung der Rahmenvertrages vornehmen? Wenn ich die Arbeitstage für das neue Jahr zählen würde?

Entscheidend ist, ob die Verlängerung sich noch innerhalb der Höchstgrenzen von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen bewegt. Falls nicht, ist ab dem Zeitpunkt, in dem die Überschreitung absehbar war, keine Kurzfristigkeit mehr gegeben und Sozialversicherungspflicht tritt ein.

Darf ich bei unterschiedlichen Arbeitgebern gleichzeitig eine kurzfristige Beschäftigung und einen Minijob ausüben?

Ja, das geht, zusammenzurechnen sind jeweils nur kurzfristige BV mit kurzfristigen BV und Minijobs mit Minijobs.

Ist dann das Beispiel 1 SV-pflichtig, weil von vornherein feststeht, dass 3 Monate überschritten werden?

Ja, richtig.

Aber dann wäre in unserem vorherigen Beispiel von Januar bis 19.03.2023 eine kurzfristige Beschäftigung und nicht geringfügige?

In unserem Beispiel besteht die Beschäftigung vom 01.12.2022 bis 19.03.2023, überschreitet die Grenze von 3 Monaten und 70 Arbeitstagen ist und ist deshalb nicht kurzfristig. Bei einer Beschäftigung vom 01.01. – 19.03. wird die Grenze von 3 Monaten eingehalten und Kurzfristigkeit wäre möglich.

Wir haben immer eine Checkliste vom BDA, gilt dies dann aber als ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder muss ein "richtiger" Arbeitsvertrag gemacht werden?

Für einen rechtsgültigen Arbeitsvertrag ist wichtig, dass beide Seiten original unterzeichnen und zumindest die Befristung (kalendarisch oder nach Sachgrund) schriftlich geregelt ist. Wenn sich dies in der Checkliste findet, kann die Unterzeichnung also ausreichen.

Wenn das Arbeitsentgelt 1.000 € in einem Monat für 10 Tage beträgt, ist das Entgelt dann sozialversicherungspflichtig?

Wenn es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt, ist auch ein Entgelt von 1.000€ sozialversicherungsfrei.

Warum ist das Beispiel 1 von 1.12. bis 28.2. kurzfristig?

Bei einer Beschäftigungszeit von 01.12. bis 28.02.23 wäre die Grenze von 3 Monaten für die Beschäftigung nicht überschritten und – vorausgesetzt es lagen keine anzurechnenden Vorbeschäftigungen vor – damit Kurzfristigkeit gegeben.

Wenn das Kalenderjahr immer von Januar bis Dezember ist, stimmt das Beispiel auf Seite 5 nicht.

Meinen Sie in Bezug auf die anrechenbaren Vorbeschäftigungen? Die zu beurteilende Beschäftigung muss auch für sich alleine gesehen schon die Voraussetzungen für Kurzfristigkeit erfüllen. Da die Beschäftigung für sich alleine gesehen schon über 70 Arbeitstage ausmacht, kann die Beschäftigung von 01.12.2022-19.03.2023 nicht kurzfristig sein. Bei der Zusammenrechnung mehrere kurzfristigen Beschäftigungen sind dann wiederum alle kurzfristigen Beschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr maßgebend.

Werden dann Vorbeschäftigungen von Januar bis Februar bei einem anderen AG nicht angerechnet?

Bei der Anrechnung mehrere Beschäftigungen betrachten wir immer das betreffende Kalenderjahr. Sollte später im Jahr noch einmal eine kurzfristige Beschäftigung aufgenommen werden, sind immer die Arbeitstage bzw. Kalendertage für das betreffende Kalenderjahr, also ab Januar anzurechnen.

Ein Mitarbeiter hat einen zeitlich auf 3 Monate befristeten Minijob, bei dem er nach Stunden bezahlt wird (max. 520,-€ im Monat). Nun liegt die Arbeitszeit in 2 Monaten jedoch deutlich über der möglichen Zeit. Da kann man das Gehalt auf bis zu 1040,-€ aufstocken? (wegen unerwarteter Mehrarbeit)

Im Fall stand zunächst die Prognose fest, ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor. Ausnahmsweise kann bei Eintritt eines unvorhersehbaren Ereignisses die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro monatlich überschritten werden (Beispiel unvorhersehbarer Krankheitsvertretung o. ä.). Dies müsste dokumentiert werden. Mehr Infos zu den geringfügig entlohnten Beschäftigungen und zulässige Überschreitung der Entgeltgrenze finden Sie unter www.aok.de/fk/sozialversicherung/minijobs

Danke. Das ist für uns ein großes Problem, denn "Arbeit auf Abruf" zeichnet sich ja gerade besonders dadurch aus, dass man eben keine wöchentliche Arbeitszeit festlegen kann. Auch ein Durchschnitt ergibt keinen Sinn, da man ja den Bedarf vorher nicht schätzen kann.

Denkbar wäre dann nur der Abschluss eines Rahmenvertrages (sozialversicherungsrechtlich wurde dies ja eben besprochen). Dann muss es dem Arbeitnehmer aber freistehen, den angebotenen "Arbeitseinsatz" anzunehmen oder abzulehnen. Selbst dann ist jedoch arbeitsrechtlich die Wirksamkeit der Befristung noch problematisch.

Dann hätten stud. Praktikanten, deren Praktikum als kurzfristige Beschäftigung gilt (3 Monate) Urlaubsanspruch? Obwohl wir diesen ausschließen im Vertrag?

Ja, korrekt. Der Anspruch auf Teilurlaub folgt aus § 5 BUrlG. Diese Norm kann gemäß § 13 BUrlG nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

Gilt die Schriftform der Befristung auch bei Beschäftigungen, die wg. ihrer Art (Volksfest) befristet sind?

Korrekt. Arbeitsrechtlich muss nach § 14 Abs. 4 TzBfG jede Befristung schriftlich geregelt werden.

Benötigen Ferienarbeiter, welche als kurzfristige Beschäftigte im Unternehmen arbeiten, einen Vertrag?

Ja. Ein Arbeitsvertrag liegt ohnehin vor. Es sind die Vorschriften des Nachweisgesetzes zu beachten. Darüber hinaus ist auch die Einhaltung der Zeitgrenze der kurzfristigen Beschäftigung im Vorhinein zu dokumentieren.

Besteht eigentlich ein Urlaubsanspruch während des befristeten Arbeitsverhältnisses?

Ja, kurzfristig Beschäftigte haben grundsätzlich einen Urlaubsanspruch.

Geht zweckbefristet für die Dauer der Elternzeit und des sich anschließenden Urlaubs bis längstens 31.08.2024, obwohl der Urlaub noch nicht feststeht?

Ja, das wäre zulässig. Der Zweck muss im Arbeitsvertrag angegeben werden und hier müsste dann auch der Urlaub erwähnt werden.

Wie ist das mit dem Urlaubsanspruch bei kurzfristiger Beschäftigung? Alle AN haben 30 Tage der kurzfristig Beschäftigte nur 24, ist das zulässig?

Grundsätzlich gilt § 4 Absatz 1 S. 1 Teilzeitbefristungsgesetz: Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Soweit hier Sachgründe vorliegen, kann dem kurzfristig beschäftigten ein geringerer Urlaubsanspruch gewährt werden.

Angenommen, der Mitarbeiter "lügt" einen an und gibt an, dass eine kurzfristige Beschäftigung möglich sein. In Wahrheit hat er aber schon mehr als 3 Monate/90 Kalendertage/70 Arbeitstage gearbeitet. Welche Folgen hat dies?

Wichtig für Sie als Arbeitgeber ist, dass sie in den Lohnunterlagen bei Aufnahme der Beschäftigung die Frage nach Vorbeschäftigungen dokumentiert haben. Dies erfolgt in der Regel über einen Einstellungsbogen. Stellt sich später bei einer Betriebsprüfung heraus, dass die Angaben nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprochen haben, führt dies nicht zwangsläufig zu einer Beitragsnachforderung.

Eine Studentin hat bereits einen unbefristeten Minijob bei einem anderen AG. Darf ich diese kurzfristig beschäftigen oder muss ich irgendwas beachten?

Ein Minijob und eine Kurzfristige Beschäftigung werden nicht aufeinander angerechnet bzw. sind auch parallel möglich. Ebenso ist bei der kurzfristigen Beschäftigung auch die Berufsmäßigkeit zu beachten, sofern der Verdienst über 520€/mtl. liegen soll. Bei immatrikulierten Studierenden wird nicht von berufsmäßiger Ausübung der kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen.

D.h. die 3 Monatsgrenze ist pro Arbeitnehmer pro Jahr und nicht pro Arbeitgeber?

Ja, so ist es.

Wer ist in der Verantwortung bei falschen Angaben durch den AN?

Der Arbeitgeber ist Beitragsschuldner kraft Gesetz. Bei nachweislich falschen Angaben vom Arbeitnehmer hat er einen Regressanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer. Wichtig aber auch: Dokumentieren Sie alle Informationen sorgfältig in Ihren Unterlagen. Können Sie nachweisen, dass Sie kein Verschulden an der falschen Beurteilung trifft und Sie haben die Beurteilung sorgfältig vorgenommen, würde beispielsweise, wenn doch Vorbeschäftigungen im aktuellen Kalenderjahr bestanden, Versicherungspflicht erst mit Feststellung durch die Einzugsstelle bzw. die Betriebsprüfung eintreten.

Sind kurzfristige Beschäftigungen auch bei anderen AG zu prüfen und ggf. anzurechnen?

Ja, anzurechnen sind innerhalb eines Kalenderjahres alle (in der Personengruppe 110 gemeldeten) kurzfristigen Beschäftigungen.

Würde ein 24h Dienst auch als 1 Arbeitstag gerechnet werden?

Eine Schicht, die an einem Kalendertag beginnt und am nächsten endet wird als ein Arbeitstag gesehen, richtig.

Also Beschäftigungen im Ausland sind nicht dazu zu zählen bei kurzfristigen Beschäftigungen?

Nein, im Ausland ausgeübte Beschäftigungen werden nicht angerechnet.

Wen die Zeiten überschritten werden, ist nur eine sv-pflichtige Beschäftigung oder Minijob möglich?

Genau, bei Studierenden wäre noch Versicherungsfreiheit über den Werkstudentenstatus möglich, ansonsten nur geringfügig entlohnter Minijob oder SV-pflichtige Beschäftigung.

Wir haben Beschäftigte in einem Gasthaus, welche nur sporadisch eingesetzt werden und es nicht planbar ist, wann der Einsatz sein wird. Somit ist es eigentlich schwierig den Arbeitsvertrag zeitlich für die kurzfristige Beschäftigung zu begrenzen.

Ja, das ist schwierig, aber nicht unmöglich. Es kommt auf das Kalenderjahr an. Es kann ein Rahmenvertrag geschlossen werden (siehe Folie Nr. 9). In der Prognose sind in jedem Falle höchstens 70 Arbeitstage anzusetzen und auch zu dokumentieren.

Ist die Meldung der Minijobzentrale mit der 1. Abrechnung des kurzfr. Beschäftigten Ma nicht zu spät?

Sollten Sie eine unerwartete Rückmeldung der Minijobzentrale erhalten, ist grds. auch noch eine spätere Korrektur Ihrer Meldung möglich.

Können kurzfristig Beschäftigungen parallel nebeneinander geben? Z.B. bei der Saison auf verschiedenen Galopprennbahnen?

Grundsätzlich können mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt werden, zu beachten ist dabei jedoch die Berufsmäßigkeit und dass die Zeitgrenzen nicht überschritten werden dürfen.

Oder ein Personalfall, der mindestens einmal im Monat einen bis zwei Arbeitstage hat. Ist das in diesem Fall zu regelmäßig, sodass er eigentlich nicht mehr als kurzfristig Beschäftigter, sondern als geringfügig Beschäftigter laufen müsste?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nur dann möglich, wenn diese im Voraus auf maximal ein Jahr befristet ist; ansonsten handelt es sich um ein Dauerarbeitsverhältnis entweder als geringfügig entlohnt oder sozialversicherungspflichtig.

Wie löse ich die Prüfung der Vorbeschäftigung aus (Minijob-Zentrale) nur mit der Meldung 110? Noch nie erhalten.

Sie müssen die Prüfung nicht zusätzlich auslösen, die Rückmeldung „Ja oder nein“ erhalten Sie automatisch nach Ihrer Anmeldung der kurzfristigen Beschäftigung.

Was ist der Unterschied zwischen Schriftform und Textform?

Schriftform bedeutet, dass beide Seiten eigenhändig unterzeichnen müssen. Für Textform ist eine reproduzierbare Verkörperung ausreichend, bspw. auch eine E-Mail.

Gilt der Status Student als Sachgrund?

Nein, für sich genommen, ist der Status als Student kein sachlicher Grund.

Wir haben einen Praktikanten ab dem 01.05. - 31.07.2023. Danach geht er wahrscheinlich in ein Ausbildungsverhältnis über. Hier kann ich doch ebenfalls eine kurzfristige Beschäftigung angeben oder nicht, weil das Arbeitsverhältnis in ein Ausbildungsverhältnis übergeht?

Wichtig ist welchen Personenstatus Ihr Praktikant vor Beginn der Beschäftigung hatte. Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ausbildung sind beispielsweise berufsmäßig.

Folie 13: Ist es für die Schriftform der Befristung ausreichend, wenn diese im Personalfragebogen bei Einstellung festgehalten und von beiden Seiten unterschrieben wird?

Ich würde eher empfehlen, die schriftliche Befristungsabrede gesondert zu treffen. Im Personalfragebogen wird vermutlich nicht stehen, zwischen welchen Personen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) der Vertrag geschlossen wird.

Was ist, wenn ein kurzfristiger Vertrag abgeschlossen wurde vom 01.05. bis 31.10. und nach Ende der Beschäftigung anhand der Stundenzettel festgestellt wurde, dass die Tätigkeit an 71 Arbeitstagen ausgeführt wurde. Ist dann die komplette Beschäftigung sozialversicherungspflichtig?

Ja, da hier ein Prüfer feststellen würde, dass die Überschreitung bereits bei Beginn der Beschäftigung absehbar gewesen wäre.

Wie gehe ich richtig vor, wenn mir die Minijobzentrale Vorbeschäftigung "Ja" zurückmeldet und der Mitarbeiter im Personalfragebogen allerdings angegeben hat, er hätte keine Vorbeschäftigungen im lfd. Kalenderjahr gehabt? Der MA ist Rumäne und das Thema lässt sich deshalb nicht richtig klären. Reicht es dann aus, wenn ich den MA ab Eingangsdatum der Meldung der Minijobzentrale als SV-Pflichtig abrechne?

Die Vorbeschäftigung ist mit dem Arbeitnehmer zu klären und Ihr Mitarbeiter ist verpflichtet Ihnen die entsprechenden Angaben zu machen. Im Ausland ausgeübte Beschäftigungen werden bei der Zusammenrechnung nicht berücksichtigt, alle im Inland ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen allerdings schon und die Information zu Dauer usw. kann Ihnen nur Ihr Arbeitnehmer geben. Eine Auskunft von der Minijob-Zentrale über die genaue Zeitdauer wird nicht gegeben.

Ist es geplant, dass es eine Rückmeldung von Vorbeschäftigungen gibt, wo dann auch die Dauer der Vorbeschäftigungen angegeben wird?

Aktuell ist keine Erweiterung des Meldeverfahrens bekannt.

Gilt das Weihnachtsgeschäft auch als Sachgrund?

Ja, das Weihnachtsgeschäft kommt als Sachgrund in Betracht. Sachlicher Grund ist hier der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung.

Wie muss gerechnet werden, wenn: kurzfr. von Juni bis Juli und Dezember bis Januar des nächsten Jahres?

Die Beschäftigungen für Juni bis Juli und für Dezember bis Januar müssen für sich alleine gesehen schon die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit erfüllen und bei Beschäftigungsbeginn im Januar ist die Beschäftigung von Juni bis Juli bei der Prüfung der Zeitgrenze anzurechnen.

Wenn ein kurzfristiger Mitarbeiter bei einer 5 Tage Woche 4 Tage Unbezahlt fehlt, zählen wir diese Tage auch auf die 70 Arbeitstage? Hoffentlich verständlich.

Wenn diese vier Tage als Arbeitstage geplant waren und ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bestand, fallen diese mit in die Prognose.

Ist das nicht berufsmäßig? Schüler und dann Azubi?

Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ausbildung sind berufsmäßig, richtig.

Wir beschäftigen gerade Studenten in der kurzfristigen Beschäftigung. Dürfen diese die 20 Wochenstunden nicht überschreiten oder können diese auch in Vollzeit eingesetzt werden?

Bei der kurzfristigen Beschäftigung spielt die wöchentliche Arbeitszeit keine Rolle. Die 20-Stunden-Grenze ist ausschlaggebend für die Beurteilung des Werkstudentenprivilegs.

Wie stellen wir am besten einen Studenten ein, der im Schnitt 8h/Woche arbeitet und so im Schnitt 606€/Monat bekommt? In den Ferien wird er nicht mehr arbeiten.

Bei einem eingeschriebenen Studierenden bietet sich hier das Werkstudentenprivileg an. BGR 0100 und PGR 106. Jedoch ist zu beachten, dass der Studierende unter Umständen aus der Familienversicherung fallen könnte, da er über 520€/mtl. verdient.

Wird bei einem Ferienschüler (2 Wochen) ein Befristungsgrund verlangt? Ist mehrere Jahre beim selben AG im Sommer da.

Wenn es sich um ein "normales" Arbeitsverhältnis handelt, wird hier auch ein sachlicher Grund benötigt. Denkbar wäre hier der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung, wenn der Schüler zur Abdeckung einer Bedarfsspitze eingesetzt wird.

Student, der Jura studiert, kann doch nicht bei einem Handwerker als Werkstudent beschäftigt werden, oder?

Doch, das ist möglich. Es muss kein direkter Bezug zwischen Studium und Beschäftigung bestehen, um das Werkstudentenprivileg nutzen zu können.

Ist die Zeit zwischen Schule und Ausbildung nicht immer berufsmäßig anzusehen? Darf man da wirklich beim Ausbildungsbetrieb vorab auch kurzfristig arbeiten?

Sozialversicherungsrechtlich kann zwischen Schulende und Ausbildung keine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden, da diese als berufsmäßig gelten. Arbeitsrechtlich ist das allerdings möglich, da es sich um zwei Verträge handelt.

Wann gelten Schüler als entlassen? Zeugnisausgabe oder Ende Schuljahr?

Die Schülereigenschaft endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts. Dies wird in der Regel mit schriftlicher Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse bestätigt, also mit Zeugnisübergabe.

Der DRV Prüfer hat wiederholte kurzfristige Beschäftigungen in der Gastronomie verneint, weil die Aushilfen schon seit Jahren jedes Jahr kommen. Gilt Gastro nicht als Saisonbetrieb?

Dies ist abhängig vom Einzelfall. Biergarten/Sommergeschäft ja., immer wiederkehrende Einsätze im Dauerbetrieb nein.

Darf ich einen Saisonarbeiter, der jeden Sommer Grünanlagen pflegt (nicht mehr als 70 Arbeitstage) jedes Jahr als kurzfristig Beschäftigten melden oder ist es dann eine geringfügige Beschäftigung, weil es ja immer wiederkehrend ist?

Sich wiederholenden kurzfristige Beschäftigungen von ein und derselben Aushilfe in aufeinander folgenden Kalenderjahren sind tatsächlich schwierig zu bewerten. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung und Geringfügigkeit aufgrund Kurzfristigkeit kann nicht mehr angenommen werden. Unter Umständen ist Geringfügigkeit als geringfügig entlohnte Beschäftigung möglich oder auch ein Rahmenvertrag über mehrere Jahre, wobei Rahmenverträge über mehrere Jahre an sehr genaue Voraussetzungen gebunden sind. Wenden Sie sich hierzu gerne an Ihre AOK vor Ort: www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/

Aber zwischen Schulende und Studium geht es, oder?

Ja, das ist möglich. Beschäftigungen zwischen Schulende und Studium gelten nicht als berufsmäßig. Wir empfehlen eine Kopie der Immatrikulationsbescheinigung anzufordern und in Ihren Unterlagen abzulegen.

Muss ich die Berufsmäßigkeit nur prüfen, wenn das Entgelt über 520,-€ liegt?

Ja, genau so ist es.

Arbeitslose - d.h. beim Arbeitsamt gemeldete Personen oder alle Arbeitssuchenden?

Bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Ausbildungs- oder Arbeitssuchende gemeldet (mit und ohne Leistungsbezug).

Gehören Personen, welche aufstockende Leistungen nach dem SGB II beziehen auch zum Personenkreis der Arbeitslosen in Bezug auf die Berufsmäßigkeit?

Ja, auch dieser Personenkreis ist als berufsmäßig anzusehen.

Dürfen Rentner kurzfristig beschäftigt werden?

Ja. Altersvollrentner können eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, weil sie grundsätzlich nicht berufsmäßig beschäftigt sind.

Wie ist die Berufsmäßigkeit zu beurteilen bei rumänischen Beschäftigten, die mehr als 520 Euro monatlich verdienen und angeben, im Ausland Hausfrau/Hausmann zu sein? Teilweise auch in der Konstellation, dass verheiratete Paare aus Rumänien beschäftigt werden und beide auf dem Personalbogen angeben, Hausmann/-frau zu sein?

Hausfrauen/Hausmänner gehören grundsätzlich nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen und sind damit nicht berufsmäßig im Status der Person. Berufsmäßigkeit kann sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens ergeben, also wenn die Beschäftigung von wirtschaftlicher Bedeutung ist. Nach Ihren Angaben würde in Ihren Fällen Berufsmäßigkeit aufgrund des Erwerbsverhaltens vorliegen.

Wie ist das, wenn jemand den Arbeitgeber wechselt und eine Lücke von 3 Monaten überbrücken möchte?

Üben Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Ausbildung- oder Arbeitsuchende gemeldet sind (mit und ohne Leistungsbezug), eine Beschäftigung aus, zählen sie zu den Erwerbstätigen, die eine Beschäftigung berufsmäßig und daher ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer nicht kurzfristig ausüben.

Somit "kann" ein Arbeitsloser eine kurzfristige Beschäftigung unter 520,-€ annehmen?

Korrekt. Sollte das Entgelt über dieser Grenze liegen, müsste die Berufsmäßigkeit wieder geprüft werden.

Also dürfen AN die berufsmäßig gelten als KfB angemeldet werden, wenn das Entgelt unter 520 € bleibt? Pro Monat oder auf den kompletten befristeten Beschäftigungszeitraum z.B. Januar bis März?

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze ist ein Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Wie ist das zwischen Schulentlassung und FÖJ/FSJ?

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres werden berufsmäßig ausgeübt und Versicherungsfreiheit aufgrund Kurzfristigkeit ist – sofern die Entgeltgrenze von 520 Euro monatlich überschritten wird – nicht möglich.

Liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn der AN in einem Betrieb A hauptbeschäftigt ist und im Betrieb B als kurzfr. Beschäftigt eines Unternehmers?

Nein, kurzfristige Beschäftigungen neben einer Hauptbeschäftigung gelten nicht als berufsmäßig.

Wenn der Schüler im Juli 400,-€ verdient und ab August eine Ausbildung in einem anderen Betrieb beginnt, ist die Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen und er kann auch kurzfristig beschäftigt werden?

Korrekt, Berufsmäßigkeit ist nur zur prüfen, wenn die Entgeltgrenze von 520 Euro überschritten wird.

Gilt die Berufsmäßigkeit auch zwischen Schule und Ausbildung, wenn in der Ausbildung keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird? Wäre ja ähnlich einem Studium?

Bei Schulabgängern ist für die Klärung der Berufsmäßigkeit entscheidend, ob sie nach der kurzfristigen Beschäftigung in absehbarer Zeit eine weitere Erwerbstätigkeit aufnehmen werden. Ist klar, dass der Abiturient nach der kurzfristigen Beschäftigung eine Ausbildung oder aber ein duales Studium aufnehmen wird, besteht immer Berufsmäßigkeit, unabhängig davon, ob Entgelt gezahlt wird oder nicht. Kurzfristige Beschäftigungen vor Aufnahme eines Studiums sind nicht berufsmäßig.

in diesem Fall liegt das Entgelt unter 520 €. D. h. ich muss die Berufsmäßigkeit gar nicht prüfen?

Richtig, Berufsmäßigkeit ist nur bei einem Entgelt über 520,00 Euro zu prüfen.

Mitarbeiter als kurzfristig eingestellt nach 2 Monaten ab Ende der Beschäftigung entscheidet man sich diesen Mitarbeiter ab 01.09.20... als Azubi einzustellen.

Sie müssen die Berufsmäßigkeit bei Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bewerten. Wenn sich nach Ende der Beschäftigung etwas ändern sollte, ist eine rückwirkende Korrektur nicht notwendig.

Ist es richtig, dass man einen Arbeitslosen um Beispiel mit 400 Euro monatlich kurzfristig beschäftigen kann (PGR 110), da man die Berufsmäßigkeit nicht prüfen muss?

Richtig, Berufsmäßigkeit ist – unabhängig der Personenkreise – immer nur zu prüfen, wenn das Entgelt 520 Euro monatlich übersteigt.

Wenn jemand in Juni 2022 die Schule verlassen hat, und erst Okt 2023 Studium aufnimmt, zählt dies noch als nicht berufsmäßig?

Hier liegt Berufsmäßigkeit vor, da das Studium nicht im folgenden Semester aufgenommen wird, sondern erst ein Jahr später. Außerdem kann hier eindeutig angenommen werden, dass die Beschäftigung für die betreffende Person von wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Muss ich nicht unbedingt eine geringfügige Beschäftigung abschließen, wenn das Entgelt bis 520 Euro beträgt? Kann hier eine kurzfristige Beschäftigung abgeschlossen werden?

Soweit für diesen Mitarbeiter in dem Kalenderjahr nicht mehr als 70 Arbeitstage anfallen oder die Beschäftigung auf längstens drei Monate begrenzt ist, können Sie ihn auch kurzfristig melden.

Was ist, wenn zwischen abgebrochenem Studium und Beginn der Ausbildung eine kurzfr Beschäftigung ausgeübt wird?

Es liegt Berufsmäßigkeit vor. Eine kurzfristige Beschäftigung ist damit nicht möglich.

Wie bekomme ich heraus, was der vorherige Verdienst in dem Monat war?

Diese Information muss Ihnen Ihr Beschäftigter geben.

Ist das maximale Entgelt (pro Monat) bei kurzfristiger Beschäftigung in der Höhe unbegrenzt?

Korrekt.

Ist ein Minijob mit 520€ auch möglich, wenn das Entgelt von 520€ in zwei Wochen erarbeitet wird?

Ja, das ist möglich.

Wie kann ich die Entgelte bei anderen AG prüfen?

Sie meinen bei Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen mit Blick auf die Prüfung der Berufsmäßigkeit? Die Information über vorherige Entgelte muss Ihnen Ihr Beschäftigter geben.

Muss bei Rentnern eine Berufsmäßigkeit geprüft werden?

Bei Rentner ist keine Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Wie verhält es sich bei einem polnischen Schulentlassenen, welcher ab September in Polen ein Studium beginnt?

Wenn Sie einen Nachweis darüber erhalten, dass ein Studium geplant ist, ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich.

Wenn ich einen AN 3x (Mai, Juli, November) im Jahr kurzfristig beschäftigen möchte (6 Tage Woche) habe ich dann 90 Kalendertage zu Verfügung?

Sie können entweder mit 70 Arbeitstagen oder mit 3 Monaten bzw. 90 Kalendertagen rechnen – beide Zeitgrenzen stehen ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander.

Können also die Personengruppen, bei denen von Berufsmäßigkeit ausgegangen wird, nie kurzfristig beschäftigt werden?

Ja, außer das Einkommen bleibt unter 520 Euro im Monat.

Eine Person war Vollzeit bei uns beschäftigt und hat zum 31.08. gekündigt, da er auf die Fachhochschule geht. Im Oktober hat er zwei Wochen bei uns gearbeitet. Ist diese Beschäftigung auf Berufsmäßigkeit zu prüfen?

Wenn es sich um eine Vollzeit-Schule handelt, zählt er ab Schulbeginn als Schüler und kann eine kurzfristige Beschäftigung ausüben.

Welche Voraussetzungen müssen denn erfüllt sein, dass ein Hausmann/Hausfrau nicht unter die Berufsmäßigkeit fällt?

Die Beschäftigung darf für die betreffende Person nicht von wirtschaftlicher Bedeutung sein, das heißt es muss nachgewiesen werden, dass der Lebensunterhalt anderweitig sichergestellt wird. Ansonsten liegt Berufsmäßigkeit vor. Alleine der Tatbestand "Hausmann/Hausfrau" ist nicht ausreichend. Speziell bei ausländischen Arbeitskräften ist hier Vorsicht geboten.

Wenn ich einen AN beschäftige und ein Arbeits-Zeitkonto anlege, wenn die 520,00 EUR nicht überschritten werden, ist die Beschäftigung zu beurteilen?

Hier kommt eine kurzfristige Beschäftigung in Betracht, wenn die übrigen Voraussetzungen wie die Zeitgrenze, erfüllt sind.

Können parallel 2 kurzfristige Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden, wenn insgesamt die 70 AT nicht überschritten werden?

Ja.

Muss ich die Berufsmäßigkeit bei über 520 € prüfen bei einem Mitarbeiter, der sich im Meisterkurs befindet?

Bei einem Entgelt von über 520 Euro ist die Berufsmäßigkeit zu prüfen, ja.

Minijob (€ 520,00 monatlich): BGR-Schlüssel 6100, Arbeitnehmerin hat die Regelaltersgrenze erreicht, erhält aber laut Aussage des Arbeitgebers keine Rente. Schlüsselung weiterhin 6100 oder auf 6500 umschlüsseln?

Grundsätzlich weiterhin 6100.

Darf ein Werkstudentenvertrag so genannt werden, wenn er als geringfügig Beschäftigter vergütet wird (also 520 €)?

Das Werkstudentenprivileg prüfen Sie erst wenn die Voraussetzungen für Geringfügigkeit nicht mehr gegeben sind.

Wie sieht es mit der Berufsmäßigkeit bei Saisonarbeiter in der Landwirtschaft aus?

Auch bei Saisonarbeitnehmern muss die Berufsmäßigkeit geprüft werden. Wird für die Saisonarbeit also beispielsweise unbezahlter Urlaub in einer Hauptbeschäftigung genommen, läge Berufsmäßigkeit vor.

Ist zwischen Erwerbsunfähigkeitsrentner und Altersrentner in der kurzfristigen Beschäftigung zu unterscheiden?

Nein.

Ist die 20 Arbeitsstunden/ Woche bei kurzfristig Beschäftigten Studenten zu beachten?

Auch Studierende können kurzfristig beschäftigt werden, wenn die Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen eingehalten wird.

Eine Schülerin wird bei einer Zeitung als kurzfristige beschäftigt (5Tage), kann ich sie als Saisonarbeitskraft als kurzfristig für 65 Tage beschäftigen oder ist es dann berufsmäßig?

Solange die Zeitgrenze von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen eingehalten wird und bei Überschreiten der 520 Euro Grenze keine Berufsmäßigkeit vorliegt, ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich.

Kann ein in Rente gehender Arbeitnehmer, der direkt ab Beginn der Rente 2 Monate weiterarbeiten möchte, als kurzfristig Beschäftigter weiterarbeiten?

Beim gleichen Arbeitgeber geht das nicht, da es sich ansonsten um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis handelt. Bei einem anderen Arbeitgeber wäre dies möglich.

Kann ich in Falle des Meisterschülers von der geringfügigen Arbeit in die Kurzfristige Beschäftigung wechseln?

Beim selben Arbeitgeber wäre ein nahtloser Wechsel nicht möglich, da dies als einheitliches Beschäftigungsverhältnis gewertet wird. Liegt eine Pause von min. 2 Monaten zwischen den Beschäftigungen wäre dies möglich.

Sie sagten vorhin, dass bei einem Entgelt von unter 520,- € die Berufsmäßigkeit nicht geprüft werden muss. Aber ich muss alle Entgelte im Kalenderjahr berücksichtigen? Auch die bei anderen AG?

Richtig, Berufsmäßigkeit prüfen Sie nur wenn das Arbeitsentgelt 520 Euro im Monat übersteigt. Bei mehreren auf weniger als einen Monat befristeten Beschäftigungen innerhalb eines Kalendermonats ist eine Addition der Arbeitsentgelte vorzunehmen, auch bei verschiedenen Arbeitgebern.

Stellen Sie Muster für einen Personalfragebogen und Arbeitsverträge zur Verfügung?

Musterverträge oder Personalfragebögen können Sie bspw. bei Handwerkskammern oder IHKs erhalten.

Gehen Sie auch noch auf die Pauschalsteuer bei kurzfristigen Beschäftigungen ein?

Die Besteuerung ist kein Seminarthema.

Zählt die Studentische Versicherung als andere Versicherung?

Nein, die Studentische Krankenversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zählt als gesetzliche Versicherung und ist mit Krankenversicherungsstatus 1 zu melden.

Kann ein kurzfristig Beschäftigter auch mehrere Jahre beim Arbeitgeber arbeiten, solange er nicht auf über 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr kommt?

Sich wiederholenden kurzfristige Beschäftigungen von ein und derselben Aushilfe in aufeinander folgenden Kalenderjahren sind tatsächlich schwierig zu bewerten. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht. In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung und Geringfügigkeit aufgrund Kurzfristigkeit kann nicht mehr angenommen werden. Unter Umständen ist Geringfügigkeit als geringfügig entlohnte Beschäftigung möglich oder auch ein Rahmenvertrag über mehrere Jahre, wobei Rahmenverträge über mehrere Jahre an sehr genaue Voraussetzungen gebunden sind. Wenden Sie sich hierzu gerne an Ihre AOK vor Ort: www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/

Bei einem Schüler der kurzfristig beschäftigt ist, und familienversichert ist auch 1?

Ja, ganz genau – gesetzliche Krankenversicherung ist der Krankenversicherungsstatus 1.

Ist für den MG 34 ein Zeitmonat oder ein Kalendermonat Voraussetzung?

Hier gilt ein Zeitmonat. Ein Beispiel: letzter bezahlter Arbeitstag 19.04.2023 -> Berechnung Monatsfrist: 20.04.23 - 19.05.23.

Ist dann U2 Umlage zu berechnen?

Ja, die Umlage zur U2 ist auch für kurzfristig Beschäftigte zu berechnen.

Wie läuft die LFZ bei sporadischen Einsätzen, die man nicht genau planen kann?

Zunächst einmal muss die vierwöchige Wartezeit für die EFZ erfüllt sein. Ist das der Fall, ist entscheidend, ob der AN an dem Tag der Erkrankung gearbeitet hätte. In der Regel kann das anhand des Dienst- oder Schichtplans oder eines bestimmten Rhythmus des Einsatzes in der Vergangenheit nachvollzogen werden.

Ist bei zeitlich befristeten Beschäftigungen die An- und Abmeldung gleichzeitig, d.h. bei der Anmeldung möglich?

Ja das würde auch gehen. Hierfür gibt es den Meldegrund 40.

Wenn ich mehrere kurzfristige Beschäftigte habe und nur ein Teil mehr als vier Wochen beschäftigt ist, muss ich dann für alle die u1 bezahlen oder nur für die mehr als vierwöchig beschäftigten?

Nur für die befristete Beschäftigung mit mehr als vier Wochen.

Wann darf man bei Praktikanten die Kurzfristigkeitsregelung anwenden?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist bei Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen, wie im Seminar dargestellt, grundsätzlich möglich.

Habe ich es richtig verstanden, dass ich bei einem Rahmenvertrag den Arbeitnehmer immer an und abmelden muss, wenn er im März und dann wieder im Mai arbeitet?

Ja, bei Unterbrechungen für länger als einen Monat ist nach Ablauf des Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund 34 und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund 13 vorzunehmen.

Was erhält eine werdende Mutter, die von uns auf 520€ Basis beschäftigt wird? Wie ist das zu beantragen?

Hier gibt es ein pauschales Mutterschaftsgeld über das Bundesamt für Soziale Sicherung in Höhe von insgesamt bis zu 210 € (wenn nur Minijob ohne Hauptbeschäftigung besteht) in den Fällen mit Hauptbeschäftigung wird das Entgelt aus Minijob beim Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse angerechnet.

Wie ist die Umlagepflicht U1 bei KfB auf Abruf in einem Beschäftigungszeitraum von Juni bis Dezember, wenn diese auf 70 Arbeitstage befristet ist? Dann ist die U1 für den AG zu leisten?

Ja, weil der Rahmenarbeitsvertrag länger als vier Wochen andauert.

Die Lohnfortzahlung einer geringfügig entlohnten Beschäftigten beginnt dann ab der 5. Woche und wird dann noch 6 Wochen lang gezahlt?

Richtig, ist ein AN bereits vor Ablauf der 4-wöchigen Wartezeit erkrankt, erhält er Entgeltfortzahlung ab dem Beginn der 5. Woche und hat ab dann den vollen Anspruchszeitraum von 6 Wochen.

Haben kurzfristig Beschäftigte Urlaubsanspruch und wie wird dieser berechnet?

Ja, auch kurzfristige Beschäftigte haben einen Urlaubsanspruch. Voraussetzung ist allerdings, dass das AV durchgehend mindestens einen Monat besteht.

Welche Behörde überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes?

Eine unmittelbare behördliche Kontrolle findet nicht statt, weil das BUrLG keine Bußgeldtatbestände enthält.

Gibt es einen Checkbogen zu der Prüfung einer "Berufsmäßigkeit"?

Auf unserem Fachportal für Arbeitgeber haben wir Ihnen unter <https://www.aok.de/fk/bayern/kontakt/formulare-und-antraege/> den Ab sprung zur Checkliste der Minijobzentrale verlinkt.

Wir haben eine Mitarbeiterin, die einen Auflösungsvertrag zum 30.06.2023 abgeschlossen hat, da sie ab diesem Zeitpunkt Altersrente für besonders langjährige Versicherte in Anspruch nimmt. Nun soll diese Mitarbeiterin einen Monat beschäftigt werden. Ist diese dann eine kurzfristige Beschäftigung?

Altersvollrentner können einen kurzfristigen Minijob ausüben, weil sie grundsätzlich nicht berufsmäßig beschäftigt sind. Schließt sich die geplante kurzfristige Beschäftigung allerdings direkt an die vorherige Beschäftigung an (Lücke kleiner zwei Monate) wäre von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen und nicht von Kurzfristigkeit.

Können Schüler, die einmal die Woche Zeitungen austragen als kurzfristige Beschäftigte angemeldet werden?

Wenn es sich um eine zeitlich befristete Tätigkeit handelt, wäre dies möglich. (Rahmenarbeitsvertrag bis max. ein Jahr Laufzeit)

Ein AN geht ab 01.08.2023 in Rente. Besteht gesetzlich Urlaubsanspruch von 30 Tagen? Oder nur anteilig?

Der Urlaubsanspruch bestimmt sich nach dem Bundesurlaubsgesetz und den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Soweit hier dem Arbeitnehmer ein Erholungsurlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr zusteht wird dieser bei Ausscheiden zum 31. Juli 2023 nicht gekürzt. Dem Arbeitnehmer stehen in diesem Falle 30 Tage Erholungsurlaub zu. Anmerkung: Der gesetzliche Mindesterholungsurlaubsanspruch bei einer Fünftagewoche beträgt nur 20 Tage.

Wenn der Arbeitsvertrag auf 2 Monate befristet ist und der MA 400/Monat verdient, darf er als kurzfr. Beschäftigter gemeldet werden oder muss es zwingend Personengruppe 109 sein?

Wenn die geringfügig entlohnte Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, können sie die Beschäftigung als kurzfristige melden (Pgr 110 - 0000).

Lfz bei Altersteilzeit, kein Blockmodell, sondern das Arbeitsaufteilung (arbeitet immer die ersten 12 Arbeitstagen sind 50%). Wie werden hier die 42 Tage berechnet?

Wenn das AV im Zeitpunkt der Erkrankung ruht, beginnt nach der Rechtsprechung der Zeitraum der EFZ erst mit Beendigung des Ruhenstatbestandes. Allerdings ist m.E. die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeit nicht gleichzustellen. Deshalb läuft m.E. der 42 Tage Zeitraum auch während der "freien" Tage.

Eine Person wird bei mir für 3 Wochen beschäftigt. Der Verdienst beträgt bei uns 300 €. Im Jahr 2023 hat er bei anderen AG zusammen 200,-€ verdient. Ist hierbei nur der Verdienst in einer kurzfristigen Beschäftigung zu berücksichtigen?

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nur der Verdienst im laufenden Monat zu berücksichtigen. Bei anderen Beschäftigungen in anderen Kalendermonaten ist der Verdienst unerheblich.

Kurzfristige Beschäftigung von einem ukrainischen Studenten. Wenn wir den Studenten nach der 90-tägigen Ferienbeschäftigung sozialversicherungspflichtig einstellen, wird die kurzfristige Beschäftigung rückwirkend sozialversicherungspflichtig?

Eine kurzfristige Beschäftigung wird erst versicherungspflichtig ab dem Zeitpunkt, ab dem man hätte erkennen müssen, dass es sich nicht mehr um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. schließen Sie den Arbeitsvertrag für die SV-pflichtige Beschäftigung erst nach Ablauf der kurzfristigen Beschäftigung hat dies keine Auswirkung auf die vorherige kurzfristige Beschäftigung.

Vielleicht haben Sie ein Handout zum Thema Schüler unter 18 Jahren / Ferienjobs, gerade die Rahmenbedingungen - Arbeitszeiten, Mindestlohn oder max. Entgelt etc.?

Gerne können Sie sich auf unserem Fachportal www.aok.de/fk Broschüren zu den jeweiligen Themen, z.B. Studenten und Praktikanten herunterladen.

Also muss ich alle Verdienste im Jahr zusammenrechnen? Minijobs sind nicht zu berücksichtigen?

Eine Zusammenrechnung von Einkommen erfolgt bei kurzfristigen Beschäftigungen nur im Rahmen der Prüfung der Berufsmäßigkeit und auch hier nur innerhalb des jeweiligen Kalendermonats. Ansonsten erfolgt bei kurzfristigen Beschäftigungen nur eine Zusammenrechnung der Arbeits- bzw. Kalendertage für die Ermittlung der Zeitgrenzen.

Eine Person kann einen Minijob bis 520 EUR haben und eine kurzfr. Besch. aber dann muss ich prüfen, ob die beiden Beschäftigungen zusammen die 520 EUR überschreiten und somit dann die kurzfr. Besch. SV-Pflichtig wäre, oder?

Die Grenze von 520€ hat bei einer kurzfristigen Beschäftigung nur Auswirkung auf die Prüfung der Berufsmäßigkeit.

Wieso kann der Praktikant, der direkt nach dem Praktikum eine Ausbildung macht kurzfristig beschäftigt sein, der Schulentlassene, der auch danach eine Ausbildung macht, aber nicht? Kann der Schulentlassene dann als Praktikant eingestellt werden und dann kurzfristig beschäftigt sein?

Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ausbildung gelten als berufsmäßig und sind deshalb nicht kurzfristig möglich.

Im Chat hatten Sie bestätigt, dass ich einen Schüler mit anschließender Ausbildung kurzfristig beschäftigen kann, wenn der Verdienst unter 520,-€ liegt. Dann wäre die Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen?

Korrekt das ist der Grundsatz: Prüfung Berufsmäßigkeit erst notwendig ab einem monatlichen Entgelt von mehr als 520€.