

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ am 19.04.2023 um 13:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Gab es nicht einmal eine Tagesgrenze von 120,00 EUR? Folie 4.**

Diese Grenze gibt es bei der pauschalen Versteuerung, nicht aber in der Sozialversicherung.

### **Wenn es einen z. B. einjährigen Rahmenvertrag (Personalüberlassung) mit einem Kunden gibt, ist es möglich den kfbler nur 1x anzumelden und abzumelden? Wenn ja wie funktioniert die Zählung?**

Bei Rahmenvereinbarungen sind Anmeldungen mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung und Abmeldungen mit dem letzten Tag der Beschäftigung abzugeben. Wird eine kurzfristige Beschäftigung auf Basis einer Rahmenvereinbarung für länger als einen Monat unterbrochen, ist nach Ablauf dieses Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund "34" und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund "13" zu erstatten.

### **Ist die Einschätzung schriftlich zu dokumentieren? Folie 6.**

Dies ist nicht vorgeschrieben, eine Dokumentation empfiehlt sich aber, wenn die Gründe der Prognose nicht (wie z.B. bei einem Volksfest o.Ä.) offensichtlich sind.

### **Wir haben aktuell Diskussion mit Prüfer, weil eine Aushilfe (450 Euro) kurz nach der Beschäftigung noch mal als kurzfristige Beschäftigung für ein paar Tage angemeldet wurde. Welcher Zeitraum muss Ihrer Meinung nach zwischen den beiden Tätigkeiten liegen?**

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens drei Monate befristete Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen Dauerbeschäftigung und nicht um eine neue, kurzfristige Beschäftigung handelt. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung kommt nur in Betracht, wenn zwischen dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mindestens zwei Monate liegen.

### **Müssen die Rahmenvereinbarungen auf das Kalenderjahr abgestellt sein oder ist ein Zeitjahr z. B. 01.03.23 - 28.02.24 gestattet?**

Rahmenvereinbarungen sind auf maximal ein Jahr zu begrenzen, dies kann aber auch wie in Ihrem Beispiel der 01.03. – 28.02. des Folgejahres sein. In diesem Zeitraum von maximal einem Jahr, darf der Mitarbeitende dann bis zu 70 Arbeitstage oder 3 Monate/ 90 Kalendertage arbeiten. Vorbeschäftigungen im gleichen Kalenderjahr (in Ihrem Beispiel z.B. im Januar und Februar 2023) sind zu berücksichtigen.

**Zur Folie 8, Ist man kurzfristig beschäftigt, wenn man regelmäßig 2 x wöchentlich arbeitet, aber die 70 Tage im Jahr nicht überschreitet? Kann im Anschluss eine geringfügige Beschäftigung machen?**

Bei Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber würde man von der widerlegbaren Vermutung ausgehen, dass es sich um eine Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung handelt und damit würde – soweit ich das Ihren Angaben entnehmen kann – die Zeitgrenze von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstage überschritten werden. Um sicherzugehen, dass nicht von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist, können Sie zwischen den beiden Beschäftigungen eine Lücke von mind. zwei Monaten lassen.

**Müssen die 70 Arbeitstage gleichmäßig auf die Beschäftigungszeit verteilt werden? Wir haben Saisonkräfte, die nach einem Schichtplan arbeiten und die Anzahl der Arbeitstage/Woche ist nicht immer gleich. Ist es ausreichend, wenn im Arbeitsvertrag steht, dass es insgesamt nicht mehr als 70 Arbeitstage während des Zeitvertrages von z.B. Mai bis September sind oder muss zwingend die Anzahl der Arbeitstage/Woche vertraglich festgelegt werden?**

Es ist nicht zwingend notwendig die Arbeitstage verbindlich pro Woche festzulegen. Es reicht aus, wenn Sie beim befristeten Arbeitsvertrag festlegen, dass innerhalb des Zeitraums maximal 70 Arbeitstage geleistet werden. Die Verteilung liegt dann flexibel bei Ihnen.

**Seite 6: wer prüft, ob der Zeitpunkt der Erkennbarkeit der Überschreitung richtig ist? Sollte ja dann so spät wie möglich angegeben werden?**

Das prüft der Arbeitgeber, bzw. der Personalverantwortliche im laufenden Betrieb und in den Betriebsprüfungen der Betriebsprüfer. Wichtig ist, dass Sie die Hintergründe sorgfältig dokumentieren und dem Betriebsprüfer somit nachweisen können ab wann das Überschreiten für Sie erkennbar war.

**Kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung vom Arbeitnehmer nebeneinander ausgeübt werden bei unterschiedlichen Arbeitgebern?**

Es können bei unterschiedlichen Arbeitgebern eine kurzfristige Beschäftigung und geringfügig entlohnte Beschäftigung nebeneinander ausgeübt werden. Es erfolgt hier keine Zusammenrechnung.

**Was ist eine Rahmenvereinbarung?**

Mit einer Rahmenvereinbarung werden nur die wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt, der AN ist aber auf Grundlage der Rahmenvereinbarung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

**Folie 8: Kann also ein AN, der geringfügig bei uns beschäftigt ist zeitgleich in einer anderen Abteilung kurzfristig beschäftigt werden?**

Nein, wenn die Beschäftigung im selben Unternehmen ausgeübt wird, ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

**Darf ein Selbständiger, der eine Gastronomie betreibt, eine kurzfristige Beschäftigung ausüben?**

Ja, neben einer selbständigen Tätigkeit ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen gelten nicht als berufsmäßig.

**Kann auch eine geringfügige Beschäftigung bis 520€ und gleichzeitig eine kurzfristige Beschäftigung bestehen? (Bsp. Zeitungsaustragen als Minijob + Ferienjobber beim Freibad).**

Ja bei verschiedenen Arbeitgebern ist das möglich, in der gleichen Firma würde man es als einheitliches Beschäftigungsverhältnis werten und Versicherungsfreiheit aufgrund Kurzfristigkeit wäre für die befristete Beschäftigung nicht möglich.

**Mitarbeiter ist mit 2 Tagen in der Woche eingestellt. Befristung 01.03.-31.12.2023. Ist das möglich?**

Rein rechnerisch sind das 43 Kalenderwochen zu je zwei Tage, mithin mehr als 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Damit liegt dann keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor.

**Folie 9 Wir haben jedes Jahr in der Zeit von April – Oktober kurzfristig Beschäftigte für 1- 2 Tage in der Woche. Muss man zwingend einen Rahmenvertrag machen oder reicht immer ein neuer befristeter Vertrag?**

Es reicht jeweils ein neuer befristeter Arbeitsvertrag von April bis Oktober. Wichtig ist dabei, dass in diesem Zeitraum die Beschäftigung auf maximal 70 Arbeitstage befristet ist.

**Ich habe einen Praxisfall. Kurzfristige Beschäftigung befristet vom 2.3.23 bis 15.4.23. Jetzt möchte die Dame noch einen Vertrag vom 2.5. bis 31.12.23 haben. geht das, wenn die 70 Arbeitstage eingehalten werden?**

Grundsätzlich ist das möglich. Sie beurteilen die Beschäftigung ab 2.5.2023, addieren hier die Arbeitstage aus der ersten Beschäftigung vom 2.3. – 15.4.23 und sofern insgesamt die Grenze von 70 Arbeitstagen nicht überschritten wird, kann die Beschäftigung ab 2.5.23 – sofern auch die übrigen Voraussetzungen für Kurzfristigkeit gegeben sind – als kurzfristige Beschäftigung gewertet werden.

**Kann während der Arbeitszeit ein Wechsel vorgenommen werden von 90 Tage - nicht erfüllt auf die 70 Tage gewechselt werden? Oft bei Studenten der Fall**

Für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist. Wenn Sie also die 3 Monats-Grenze noch einhalten, können also auch im Laufe der Beschäftigung die 70 Arbeitstage überschritten werden.

**Wenn ich jemanden immer Samstag einsetze, sind das höchstens 52 Tage, ist das kurzfristig?**

Ja, da nicht mehr als 70 Arbeitstage und damit kurzfristig.

**Zu Folie 9: Sind Vorbeschäftigungen anrechenbar im gleichen Kalenderjahr beim gleichen Arbeitgeber oder bei allen Arbeitgebern?**

Alle kurzfristigen Beschäftigungen (Personengruppe 110) im betreffenden Kalenderjahr werden addiert.

**Zu Folie 5: Wenn ich den MA zum 31.12. abmelde und ihn zum 02.01. wieder anmelde, geht dann die kurzfristige Beschäftigung?**

Nein auch wenn das zwei verschiedene Jahre sind gilt dennoch die Pause von 2 Monaten.

**Ich habe einen Pool von ca. 50 Mitarbeiterinnen die jedes Jahr an ca. 10 Veranstaltungen für ungefähr 10 - 20 Stunden arbeiten.**

Arbeitsrechtlich ließe sich dies über eine Rahmenvereinbarung oder auch als Arbeit auf Abruf ausgestalten.

**Wenn eine Student:in ein 2 monatiges freiwilliges Zwischenpraktikum macht und 600 Euro bekommt, ist das dann eine Kurzfristige Beschäftigung?**

Studierende gehören grundsätzlich nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen und sind damit nicht schon von vornherein berufsmäßig als Person. Berufsmäßigkeit kann sich aber aufgrund des Erwerbsverhalten ergeben. Für diese Prüfung sind Beschäftigungen ab Studienbeginn zu berücksichtigen. Heißt konkret: Bei der Beurteilung Ihres Zwischenpraktikums müssen Sie prüfen, ob im laufenden Kalenderjahr bereits kurzfristige Beschäftigungen vorlagen und ob insgesamt im Kalenderjahr die Zeitgrenze 3 Monate oder 70 Arbeitstage eingehalten wird. Wurde das Studium erst im laufenden Kalenderjahr begonnen, berücksichtigen Sie nur alle Zeiten ab Studienbeginn. Wenn alle zu berücksichtigenden Vorbeschäftigungen und Ihr Praktikum von zwei Monaten die Zeitgrenze nicht übersteigen, liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor. Wird die Zeitgrenze von 3 Monaten überschritten besteht Versicherungspflicht.

**Was ist, wenn ich erst im Nachhinein feststelle, dass es eine kurzfristige Beschäftigung war?**

Sie machen die versicherungsrechtliche Beurteilung immer zu Beginn der Beschäftigung bzw. wenn sich Änderungen im Beschäftigungsverhältnis ergeben, die Feststellung gilt dann für die Zukunft und für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen Beurteilung.

**Bis jetzt habe ich jedes Jahr neue Rahmenarbeitsverträge ausgefüllt. Sehr aufwendig. Gibt es auch eine andere Möglichkeit?**

Unabhängig vom Abschluss der Rahmenarbeitsverträge ist im Vorhinein im Rahmen einer Prognose zu prüfen, ob die Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung im Kalenderjahr eingehalten werden. Insoweit empfehlen sich auch bereits aus diesem Grund jährliche Rahmenarbeitsverträge, beachten Sie aber bitte auch die Lücke von zwei Monaten zwischen zwei Rahmenverträgen.

**Kann man innerhalb einer Rahmenvereinbarung auch mehrere Arbeitsphasen vorgeben, ohne eine Pause von 2 Monaten berücksichtigen zu müssen. Z.B. innerhalb der Sommerferien die ersten 2 und letzten 2 Ferienwochen festlegen?**

Die Rahmenvereinbarung ist auf das Kalenderjahr abzustellen. Es ist eine Prognose anzustellen, dass die 70 Arbeitstage (Arbeitseinsätze) nicht überschritten werden. Insoweit wäre es möglich, die beiden Arbeitspausen von vornherein festzulegen. Die Ab- und Anmeldung bei einer Unterbrechung für länger als einen Monat ist zu beachten.

**Kann man im TVÖD auch Rahmenvereinbarungen vereinbaren? Laut KAV muss immer eine AV für Kurzfristige Beschäftigung erstellt werden!**

Ich kann dem TVÖD kein Verbot für den Abschluss von Rahmenverträgen entnehmen. Ggfs. könnten Sie den KAV bitten, seine Auffassung zu konkretisieren, also auf welche tarifvertragliche Regelung er sich stützt.

**Kann auch eine Abfrage bei der Minijobzentrale vorgenommen, ob ein Mitarbeiter bei anderen Unternehmen bereits eine kurzfristige Beschäftigung im Kalenderjahr absolviert hat?**

Seit dem 1. Januar 2022 übermittelt Ihnen die Minijobzentrale nach der Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung ob anrechenbare Beschäftigungen im vorausgehenden Zeitraum des gleichen Kalenderjahres bestehen oder bestanden haben. Eine Zeitangabe zur Dauer der Vorbeschäftigung ist dabei jedoch nicht vorgesehen. Diese Information müssten Sie ergänzend von Ihrem Mitarbeitenden abfragen.

**Können Sie den Begriff "berufsmäßig" bitte noch einmal erläutern?**

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung laut Rechtsprechung des Bundessozialgerichts dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

**Wenn Arbeitnehmer Sozialversicherungsrechtlich angemeldet und somit gesetzlich versichert sein will, muss er über der Minijobgrenze liegen oder kann er auch mit einem geringen Betrag versichert sein?**

Korrekt, das Entgelt muss mehr als 520€ betragen. Ausnahmen gibt es lediglich in der Ausbildung.

**Ist ein Rahmenvertrag notwendig?**

Ein Rahmenvertrag ist immer dann empfehlenswert und notwendig, wenn der AN die einzelnen "Einsätze" ablehnen oder annehmen kann. Der Abschluss eines Rahmenvertrages ist hier schon deshalb empfehlenswert, um das Vertragsverhältnis von der Arbeit auf Abruf abgrenzen zu können.

**Genügt eine Rahmenvereinbarung mit dem AN anstelle eines Arbeitsvertrages?**

Nein, ein Rahmenvertrag begründet noch keine Arbeitsverpflichtung. Die Vereinbarung des einzelnen Einsatzes ist dann in der Regel der AV.

**Was ist, wenn ein AN immer samstags an der Tankstelle Autos wäscht?**

Das kann - da nicht mehr als 70 Tage im Jahr - als kurzfristige Beschäftigung behandelt werden.

**Wenn die kurzfristige Beschäftigung am 05.12. beginnt und bis 10.12. andauert, beginnt dann im Folgejahr die Kurzfristigkeit von vorne oder zählt das Zeitjahr?**

Es kommt immer auf das Kalenderjahr ein. Die Beurteilung Kurzfristigkeit wird bei einer neuen Beschäftigung im folgenden Jahr wieder neu bewertet.

**ich hatte einen Mitarbeiter der immer dienstags (insgesamt 70 Tage) gearbeitet hätte, auf Nachfrage erklärte die mir die Minijob-Zentrale, da das regelmäßig ist, geht das nicht. Stimmt das?**

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. Wenn Sie jemanden dauerhaft, also ohne einen maximal auf ein Jahr befristeten Rahmenvertrag, jeden Dienstag beschäftigen, wäre es tatsächlich eine regelmäßige Beschäftigung und nicht kurzfristig im Sinne von „im Voraus vertraglich begrenzt“.

**Bei der kurzfristigen Beschäftigung ist es doch aber im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung möglich mal einen Monat keine Bezüge zu erhalten, warum muss dann eine Meldung gemacht werden?**

Ja innerhalb eines Rahmenvertrags ist es möglich, dass der Mitarbeitende auch einen Monat nicht eingesetzt wird und damit keine Bezüge erhält, allerdings gelten trotzdem die regulären Grundsätze für Meldungen usw. wonach bei einer Unterbrechung für länger als einen Monat nach Ablauf des Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund 34 und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine neue Anmeldung mit Abgabegrund 13 zu veranlassen ist.

**Auch noch mal zur Rahmenvereinbarung: gilt diese, wenn ein Schüler immer mal auf Anfrage eine Aufgaben übernimmt - ganz unterschiedlicher Art und Natur und sehr unregelmäßig, z.B. mal im Februar 9 h, im April 5h, Mai 2h usw.?**

Das kann je nach Ausgestaltung auch ein Fall der Rahmenvereinbarung sein. Auch hier ist entscheidend, ob der AN frei entscheiden kann, ob er den einzelnen Einsatz annimmt (dann Rahmenvereinbarung) oder nicht (dann i.d.R. Arbeit auf Abruf).

**Guten Tag, hat das Nachweisgesetz auch Gültigkeit in Bezug auf die von vornherein feststehenden Arbeitstage?**

Ja, insofern: Wenn der Arbeitgeber im Nachweis bestimmte Arbeitstage definiert, kann er nicht sv-rechtlich eine andere Festlegung behaupten.

**Gibt es hier auch das Problem, der Arbeit auf Abruf?**

Das Problem der Arbeit auf Abruf mit der gesetzlichen Fiktion einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden stellt sich immer dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig zur Arbeitsleistung heranziehen kann.

**Müssen schriftliche Verträge für geringfügige/kurzfristige nicht sowieso seit dem 01.08.2022 geschlossen/geschrieben werden?**

Nein, ab 1.8.22 gilt die Neufassung des Nachweisgesetzes. Dort ist aber geregelt, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niedergelegt werden müssen. Für befristete Verträge gilt arbeitsrechtlich seit je her das Schriftformerfordernis.

**Wenn ein Student ein freiwilliges Zwischenpraktikum in Vollzeit macht und mit Mindestlohn vergütet wird, kann dann die kurzfristige Beschäftigung angewendet werden und wie muss ich ihn dann Schlüssel?**

Ja ein freiwilliges Zwischenpraktikum eines Studierenden, kann – vorausgesetzt die Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen wird eingehalten - eine kurzfristige Beschäftigung sein. Hier wird nicht von vornherein Berufsmäßigkeit angenommen.

**Wir haben einen Vertreter für Hausmeister, die während der Ferienzeit länger im Urlaub sind. Muss ich diesen Vertreter immer wieder abmelden, wenn er einen Monat gar nicht arbeitet?**

Ja, es gelten die üblichen Grundsätze für Meldungen und bei Unterbrechungen von länger als einen Monat ist eine Abmeldung und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine neue Anmeldung vorzunehmen.

**Folie 8: Kann ein kurzfristig beschäftigter Schüler bei einem Verdienst über 520 € in der Krankenversicherung familienversichert bleiben?**

Diese Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Hier empfehlen wir immer, dass der Schüler direkt Kontakt zu seiner AOK vor Ort aufnimmt und die Familienversicherung prüfen zu lassen.

**Ist es ausreichend, wenn im Arbeitsvertrag nur steht, dass die Beschäftigung auf max. 70 Tage befristet ist, ohne genaues Enddatum?**

Ja, dies wäre zulässig, z.B. bei Arbeit auf Abruf (Einsatz für Beladung, Montage o.ä.).

**Bei Badeaufsichten die einen Vertrag von Mai bis Oktober bekommen, in denen die 70 Tage aufgeteilt werden, müssen dann jeden Monat Stunden geleistet werden? oder muss dann eine Abmeldung erfolgen?**

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 zu veranlassen.

**Geringfügig Beschäftigte haben Urlaubsanspruch. Gilt dies auch für kurzfristig Beschäftigte?**

Ja, gemäß §§ 5, 13 BUrlG.

**Wie wird der Urlaub bei wechselnden AT berechnet?**

Die Berechnung bei ungleichmäßige Anzahl der Arbeitstage pro Woche erfolgt wie nachstehend: 24 Werkstage (= gesetzlicher Mindesturlaub) multipliziert mit dem Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht/312 Tage (Montag bis Samstag) Beispiel: Der Arbeitnehmer arbeitet an 39 Tagen:  $24 \times 39 / 312 = 3$

**Kann während der Arbeitszeit ein Wechsel vorgenommen werden von 90 Tage - nicht erfüllt auf die 70 Tage gewechselt werden? Oft bei Studenten der Fall.**

Ein Arbeitsverhältnis ist sozialversicherungsrechtlich als kurzfristige Beschäftigung zu werten, wenn es „innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage“ begrenzt ist. Dabei stehen diese beiden Alternativen der nach Monaten oder nach Arbeitstagen berechneten zeitlichen Begrenzung ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander. Für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist.

**Kann eine Tätigkeit als Reinigungskraft im privaten Haushalt bei 52 Arbeitstagen im Kalenderjahr auch als kurzfristige Beschäftigung angemeldet werden?**

Ja, aber nicht, wenn von vornherein eine Erstreckung über mehr als 70 Tage absehbar ist und nur sofern die Beschäftigung insgesamt im Voraus vertraglich begrenzt ist.

**Wenn bei der kurzfristigen Beschäftigung das Kalenderjahr maßgebend ist, warum liegt dann beim Beispiel 1 keine kurzfristige Beschäftigung vor? Vom 01.01.-19.03. werden demnach weder die Grenze von 3 Monaten noch die Grenze von 70 Arbeitstagen überschritten.**

Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind nur gegeben, wenn die Beschäftigung insgesamt von vornherein auf nicht mehr als drei Monate (Kalendermonate und Zeitmonate) oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist.

**Haben Sie einen Mustervertrag für kurzfristige Beschäftigten?**

Derartige Musterverträge stellen bspw. die Handwerkskammern oder IHKs zur Verfügung.

## **Darf bzw. soll man eine Zweckbefristung mit einer Zeitbefristung kombinieren?**

Die Kombination ist zulässig und auch empfehlenswert.

## **Gilt die Zweckbefristung auch jahresübergreifend?**

Ja, arbeitsrechtlich ist allein die Zweckerreichung für das Fristende entscheidend (z.B. Gesundung der/des vertretenen Beschäftigten).

## **Das Arbeitsverhältnis war von Sept. - Dez. befristet.**

Wenden Sie sich mit Einzelfallbeurteilungen gerne an ihren AOK vor Ort – den Kontakt finden Sie unter [www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/](http://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/)

## **Wenn das kurzfristige Arbeitsverhältnis z.B. vom 15.05. - 15.09. befristet ist und die 70 Arbeitstage sind bereits Ende August erreicht, ist das bezüglich der Kurzfristigkeit problematisch?**

Ist erkennbar, dass die kurzfristige Beschäftigung entgegen ursprünglicher Vereinbarung und Erwartung die Zeitdauer überschreitet, tritt ab dem Tag, an dem das Überschreiten erkennbar wird, Versicherungspflicht ein.

## **Bei 52 Wochen im Jahr, Tätigkeit einen Tag je Woche, dürfte man doch nicht über die 70 Arbeitstage kommen, also absehbar 52 Arbeitstage, oder?**

Wenn die Befristung auf dieses Jahr begrenzt ist und nicht im nächsten Jahr fortgesetzt wird, ist es möglich.

## **Wie werden Ferienjobber (Schüler) beurteilt, z. B. 2 Wochen "am Stück", 35 Std. pro Woche, im Sommer, Bezahlung Mindestlohn?**

Schüler als Ferienjobber sind ein typisches für kurzfristige Beschäftigungen und sofern die Beschäftigung auf nicht mehr als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart zu begrenzt sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, kann hier Versicherungsfreiheit vorliegen. Bitte achten Sie mit Blick auf die Berufsmäßigkeit darauf, dass es keine Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ausbildung ist und auch die Vorschriften des Jugendschutzes sind zu beachten.

## **Darf ich in einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag tatsächlich einen Namen eines anderen Mitarbeiters nennen (z.B. befristet für die Dauer der Erkrankung von Herrn Maier) oder würde das nicht dem Datenschutz widersprechen?**

Die Nennung ist zulässig, weil notwendig für die wirksame Zweckbefristung.

## **Folie 17: benötige ich überhaupt eine Kündigungsfrist, wenn Arbeitseinsatz nur nach Bedarf und vorheriger Anfrage und Annahme entsteht?**

Es liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist, § 15 Absatz 4 Teilzeitbefristungsgesetz. Daher ist die Regelung auf Folie 17 unter (2) sehr zu empfehlen. Denn: Fehlt diese Regelung, kann das befristete Arbeitsverhältnis nicht ordentlich gekündigt werden.

## **Ich meinte Zweckbefristung für kurzfristig Beschäftigte?**

Insofern gibt es keine Besonderheiten: Der Zweck kann über den Jahreswechsel hinausreichen (und ist dann entscheidend für die Frist). Rechnet man bei Vertragsschluss mit maximal 70 Arbeitstagen oder 3 Monaten, darf dies als kurzfristige Beschäftigung behandelt werden.

## **Ist es möglich als Vollzeitmitarbeiter an einem Wochenende im Jahr (Weihnachtsmarkt) bei einem anderen AG kurzfristig dort zu arbeiten (auf Steuerklasse 6 versteht sich)?**

Ja das ist grundsätzlich möglich, allerdings ist mit Blick auf die Berufsmäßigkeit zu beachten, dass bei einem Einkommen von über 520 Euro und unbezahltem Urlaub in der Hauptbeschäftigung Berufsmäßigkeit für die befristete Beschäftigung vorliegen muss.

## **Bei der Zusammenrechnung: Was passiert, wenn ich trotz Versicherung des AN im Nachhinein feststelle, dass bei einem anderen AG kurzfristig gearbeitet wurde?**

Maßgebend für Sie sind die Angaben des Beschäftigten bei Beschäftigungsbeginn bzw. sollten sich in der laufenden Beschäftigung die Verhältnisse ändern. In diesem Fall nehmen Sie mit Bekanntwerden der geänderten Verhältnisse eine neue Beurteilung vor. Nach Beschäftigungsbeginn sind Sie nicht mehr verpflichtet Beschäftigungszeiten zu kontrollieren usw.

## **Kann ich eine bei uns geringfügig Beschäftigte aus einem Sachgrund zusätzlich kurzfristig beschäftigen?**

Während des bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses kann nicht daneben noch beim selben Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden. Es handelt sich um ein einheitliches Arbeitsverhältnis. Möglich wäre aber, nach einer zweimonatigen Unterbrechung ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen.

## **Wie ermittle ich die Kalendertage, wenn der Mitarbeiter die Zeiten nicht mehr kennt.**

Hier können beispielsweise alte Lohnabrechnungen als Quelle verwendet werden.

## **Wer zahlt dann SV Pflichtige Beiträge, wenn der AN nicht mehr bei uns arbeitet?**

Beitragsschuldner ist kraft Gesetz immer der Arbeitgeber. Arbeitnehmeranteile können Sie unter bestimmten Voraussetzungen auch rückwirkend einbehalten bzw. ggf. sogar von Ihrem Arbeitnehmer nachfordern, dies allerdings nur unter sehr eng gesteckten Voraussetzungen. Bitte haben Sie Verständnis, dass eine detaillierte Aussage dazu in diesem Seminar zu weit führt. Wenden Sie sich bei Fragen im Detail gerne an Ihre AOK vor Ort: [www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/](http://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/)

## **Gibt es Nachverrechnungen an den AG/MA, wenn z.B. die Kurzfristigkeit vom MA bei anderen AG verschwiegen wurde?**

Wurde die Information zum Vorliegen einer weiteren Beschäftigung vom Arbeitnehmer vorenthalten, ist der Arbeitgeber vor Beitragsforderungen für die Vergangenheit geschützt. Versicherungspflicht wird in dieser Konstellation nur für die Zukunft festgestellt. Voraussetzung ist immer, dass der Arbeitnehmer dies bei der Einstellung nicht angegeben hat. Sie als Arbeitgeber sollten sich dies immer schriftliche geben lassen, um einen Nachweis zu haben.

## **Kann ich zusätzliche MA für Saisonarbeiten (jährlich wiederkehrend) kurzfristig beschäftigen? Meistens im Zeitraum Sept-Dez.**

Ja, das ist grundsätzlich möglich. Voraussetzung ist, dass in dem jeweiligen Kalenderjahr die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen eingehalten wird und keine Berufsmäßigkeit vorliegt.

## **Wir haben einen befristeten Arbeitsvertrag vom 01.09.22 bis 31.08.23 abgeschlossen. Muss ich dann die 70 Arbeitstage für 2022 prüfen? Kann dann ab 2023 neu gerechnet werden? Oder brauche ich eine Pause von 2 Monaten?**

Sie haben einen klassischen Rahmenarbeitsvertrag geschlossen. Ihre Aushilfe darf in dieser Zeit insgesamt maximal 70 Arbeitstage arbeiten. Die 70 Arbeitstage beziehen sich auf die Zeit vom 01.09.2022-31.08.2023. Wichtig aber: Bei Beschäftigungsbeginn ab 01.09.2022 wären Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr 2022 zu addieren.



## **Wie sind die Tage anzusetzen, wenn der Beschäftigte jede Woche 2 Tage gearbeitet hat?**

Für die 70-Tages-Grenze sind die Tage mit Vergütungsanspruch entscheidend (in Ihrem Beispiel also 2 Tage wöchentlich anzusetzen).

## **Ich werde ab 01.05. einen Rentner 1x wöchentlich für 1 Jahr einstellen. Er war vorher bis 31.03.23 als MA bei uns bis zum Renteneintritt. Welche Befristungsgrundlage gilt hier? Eigentlich ist er ja sogar kurzfristig, da er insgesamt nicht auf 70 AT kommen wird. Und welcher PGS ist da zu nehmen? 119 oder 110?**

Befristungsgrundlage wäre der Arbeitsvertrag (der neue ab 010523) PGR 110 ist möglich

## **Wie kann ich die Angaben bezgl. Vorbeschäftigung kontrollieren, muss ich mir die Meldungen vorlegen lassen?**

Seit 01.01.2022 übermittelt Ihnen die Minijobzentrale ob anzurechnende Vorbeschäftigungen vorliegen, ja oder nein, die Zeitangabe zur Dauer der Vorbeschäftigung(en) muss Ihnen Ihr Mitarbeitender übermitteln und Sie können sie beispielsweise den vorherigen Lohn- und Gehaltsabrechnungen o.Ä. ähnlicher Nachweise entnehmen.

## **Darf ich mich auf die Angaben des MA im Personalfragebogen verlassen oder muss ich Nachweise von Vorbeschäftigungen einholen?**

Es reicht aus, wenn Sie sich auf die Angaben im Personalfragebogen verlassen. Nachweise zu Vorbeschäftigungen sind nicht zwingend notwendig. Wenn Sie allerdings Zweifel an den Angaben Ihres MA haben, bleibt es Ihnen natürlich freigestellt, Nachweise anzufordern.

## **Folie 23: Wann erfolgt die elektronische Rückmeldung, ob eine Vorbeschäftigung vorliegt?**

Diese Reaktion auf die verarbeitete Anmeldung für den kurzfristig Beschäftigten erfolgt unverzüglich und wird elektronisch übermittelt.

## **Muss ich immer zusätzlich zu einer Rahmenvereinbarung separate (einzelne) Arbeitsverträge schließen? Unregelmäßige Einsätze.**

Ja, das ist arbeitsrechtlich unbedingt empfehlenswert. Denn der einzelne "Einsatz" ist in dieser Konstellation rechtlich als befristeter Arbeitsvertrag zu behandeln und für Befristungen gilt das Schriftformerfordernis.

## **Wie lange dauert die Rückmeldung der Minijobzentrale? Folie 23**

Diese Reaktion auf die verarbeitete Anmeldung für den kurzfristig Beschäftigten erfolgt unverzüglich und wird elektronisch übermittelt.

## **Befristung 2+3/2023, mit monatlich 520€ = kurzfristig? Sonst keine weiteren Beschäftigungen in 2023.**

Bei einer Beschäftigungszeit von zwei Monaten wird die Zeitgrenze „nicht mehr als drei Monate“ nicht überschritten und es liegt – vorausgesetzt es besteht keine Berufsmäßigkeit - Kurzfristigkeit vor, richtig.

## **Also spielt in diesem Fall das Kalenderjahr keine Rolle? Liegt das am "Rahmenarbeitsvertrag"?**

Der Rahmenarbeitsvertrag kann durchaus über den Jahreswechsel hinausgehen. Innerhalb des Rahmenarbeitsvertrags dürfen die Zeitgrenzen nicht überschritten werden. Es geht daher nicht 70 AT in 2022 und 70 AT in 2023!

## **Ist es möglich, eine kurzfristige Beschäftigung neben einer hauptberuflichen Beschäftigung auszuüben?**

Soweit die kurzfristige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird, ist das möglich. Nicht möglich ist es, bei demselben Arbeitgeber während des Bestehens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen.

**Ich meinte, wenn der Vertrag vom 01.01.2023 bis 30.06.2023 mit 1 Tag in der Woche kurzfristig befristet abgeschlossen wird und dann aber z.B. im April kein Bedarf war. Muss er dann trotzdem Ende März abgemeldet werden und Anfang Mai wieder angemeldet werden?**

Innerhalb von Rahmenvereinbarungen ist bei Unterbrechungen für länger als einen Monat nach Ablauf des Monats eine Anmeldung mit Abgabegrund 34 und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund 13 zu veranlassen.

**Muss die elektronische Rückmeldung abgerufen werden oder bekommt man als AG diese nach Anmeldung automatisch, bzw. das Lohnsteuerbüro?**

Diese Rückmeldung erfolgt ebenfalls über den GKV-Kommunikationsserver. Dieser muss regelmäßig abgerufen werden. Sie können einen automatischen Abruf über ihr Lohnprogramm einrichten.

**Entschuldigung, meinte die Rückmeldung für eine Vorbeschäftigung. Leider dauern Rückmeldungen meist etwas länger, eventuell fand die Lohnabrechnung hier schon statt und die Korrektur geht zu Lasten des AG. Wie schnell meldet die Minijob-Zentrale?**

Im Regelfall erfolgt die Rückmeldung der Minijobzentrale unverzüglich.

**Muss hier eine Immatrikulationsbescheinigung vorliegen oder reicht die Angabe im Arbeitsvertrag?**

Lassen Sie sich den Status Studierende immer mit einer Studienbescheinigung nachweisen.

**Können Schulabgänger zwischen Abschluss und Studienanfang kurzfristig beschäftigt werden?**

Ja zwischen Schulentlassung und Studium ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich, diese Beschäftigung gilt nicht als berufsmäßig. Etwas anderes wäre eine Beschäftigung zwischen Schulentlassung und die Aufnahme einer Ausbildung bzw. eines dualen Studiums – dieser Personenkreis gilt immer als berufsmäßig und die Beschäftigung ist, sobald die 520 Euro Grenze überschritten wird, SV-pflichtig.

**Könnte ich sozialversicherungsfrei kurzfristig und geringfügig gleichzeitig arbeiten? (wenn es zwei verschiedene Firmen sind)**

Ja das ist möglich.

**Ein Sachgrund wäre also, dass z.B. im Sommer immer ein Park geöffnet wird, bei dem Tickets verkauft werden. Hier kann man dann immer die gleichen AN wieder kurzfristig einstellen.**

Ein sachlicher Grund für die Zulässigkeit der Befristung liegt hier vor, sog. vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG.

**Zum Thema Urlaub: müssen die Urlaubstage innerhalb der maximal 70 Tagen enthalten sein, oder dürfen bzw. müssen diese zusätzlich berechnet werden?**

Bei der Beurteilung, ob die Zeitgrenze eingehalten wird, sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht und damit z. B. auch Tage, an denen bezahlter Urlaub gewährt wird.

**Kann ich für ein Kalenderjahr einen kurzfristigen Vertrag und ab dem 2. Jahr einen Minijob anmelden?**

Ja, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses des kurzfristigen Arbeitsverhältnisses (Beschäftigungsverhältnisses) noch nicht feststand, dass das Beschäftigungsverhältnis im Folgejahr als Minijob fortgeführt wird.

**Mini Job Meldung per POST?**

Meldungen sind elektronisch abzusetzen.

**Folie 17: Kann man auch dann eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren, wenn es einen Tarifvertrag gibt und dort keine Regelung getroffen wird?**

Wenn es keine tarifliche Regelung gibt, kann im Rahmen des gesetzlich Zulässigen auch die Kündigungsfrist abgekürzt werden.

**Wenn eine Rahmenvereinbarung Jahresübergreifend ist, zum Beispiel, vom 15.04. bis 31.03. des Folgejahres, darf dann in dem Zeitraum mehr als 70 Tage gearbeitet werden?**

Die gesamte Rahmenvereinbarung darf maximal ein Jahr betragen, in dem die Aushilfe bis zu 70 Arbeitstage oder 3 Monate/ 90 Kalendertage arbeiten darf.

**Wie berechnet und gewährt man Urlaub bei kurzfristiger Beschäftigung, wenn diese unregelmäßig ist?**

Das AV muss zunächst für einen Monat bestehen. Ist dies der Fall und gibt es keine feststehenden Arbeitstage, müssten die tatsächlichen Arbeitstage ausgezählt und dann ins Verhältnis zu den möglichen Arbeitstagen gesetzt werden. In diesem Verhältnis ist dann der Urlaubsanspruch entweder auf Basis des gesetzlichen Mindesturlaubs oder des vertraglich vereinbarten Urlaubs berechnet werden.

**Folie 26: Wir beschäftigen zweimal im Jahr Betriebsrentner als Zählerableser. Hier besteht also kein Problem mit den befristeten Verträgen, richtig?**

Der vorübergehende Beschäftigungsbedarf ist nach dem TzBfG als Sachgrund einer Befristung zulässig. Also: Kein Problem.

**Kann ein Arbeitnehmer, der bei einem Betrieb hauptberuflich beschäftigt ist, bei einem verbundenen Unternehmen eine kurzfristige Beschäftigung ausüben?**

Sofern der verbundene Betrieb eine eigenständige Firma ist und eine eigene Betriebsnummer besitzt dann ja.

**Ist OK für die Dauer der Elternzeit für das Kind xy?**

Sie haben dann eine Festlegung, die an die Elternzeit gekoppelt ist. Ob die Elternzeit für das Kind xy 3 Monate bzw. 70 Tage umfasst, ist damit natürlich noch nicht klar begrenzt. Sollte die Elternzeit in diesem Zeitrahmen liegen, passt das natürlich.

**Kann ich eine Minijob-Angestellte zweckgebunden übergangsmäßig, bis ich eine weitere Minijob-Angestellte finde anstellen zusätzlich?**

Sie meinen vermutlich, ob ein Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung Zweckbefristet eingestellt werden kann, Folie 14 ff. Soweit ein Sachgrund für eine Befristung vorliegt: ja.

**Unsere Reinigungskraft ist zum Ende des vergangenen Jahres die Rente angetreten. Nun möchten wir sie aushilfsweise als Urlaubs- und Krankheitsvertretung kurzfristig beschäftigen. Können wir hier einen zweckbefristeten Jahresvertrag für eine kurzfristige Beschäftigung erstellen? Die von 70 Arbeitstage werden eingehalten.**

Ja das ist möglich. Sie hatten ja dann eine Lücke von mehr als 2 Monaten zwischen den Beschäftigungsverhältnissen.

**Kann ich einen Rahmenvertrag vom 1.1.23 bis 31.12.2023 und dann einen neuen Vertrag beim selben Arbeitgeber erneut vom 1.1.2024 bis 31.12.2024 machen?**

Ein neuer Rahmenarbeitsvertrag kann erst mit einer Unterbrechung von mindestens 2 Monaten möglich, z. B. ab 01.03.2024. Schließt sich an einen bestehenden Rahmenarbeitsvertrag ein neuer Rahmenarbeitsvertrag ohne Unterbrechung an, geht man von einer regelmäßigen Beschäftigung aus und eine Kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor.

## **Wie kommt die Rückmeldung, wenn ich einen 110 elektronische gemeldet habe? per POST?**

Die Rückmeldung wird elektronisch übermittelt.

## **Wenn ich einen Student für 3 Monate befristete einstelle. Dieser aber in diesen 3 Monaten nur 50 Tage arbeitet. Darf ich diesen Student im Sommer nochmal als kurzfristiger Mitarbeiter einstellen?**

So lange die 70 Arbeitstage nicht überschritten werden, wäre eine kurzfristige Beschäftigung – vorausgesetzt es liegt keine Berufsmäßigkeit vor, die Beschäftigung ist von vornherein befristet usw. - denkbar.

## **Geht auch Hauptbeschäftigung, geringfügig, beides bei anderen Firmen, und kurzfristig bei uns für 6 Wochen? Muss etwas zusammengerechnet werden?**

Geringfügig entlohnt und kurzfristig können parallel ausgeübt werden, sofern die Beschäftigungen in verschiedenen Betrieben stattfinden. Im selben betrieb würde man von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ausgehen.

## **Liegt auch eine kurzfristige Beschäftigung bei folgendem Beispiel vor: Anmeldung zum 01.10., 1 Tag/Woche, Abmeldung zum 31.07. des Folgejahres. Dann wäre der AN für 10 Monate angemeldet, überschreitet nicht die 70 Arbeitstage und müsste dann für mindestens 2 Monate abgemeldet werden.**

Korrekt; bei maximal 70 Tagen liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor (fehlende Berufsmäßigkeit unterstellt).

## **Ein Arbeitnehmer hat 4 Wochen unentgeltliches Praktikum gemacht und danach wird er ein entgeltliches Praktikum beginnen (auf 520€), im Anschluss beginnt er die Ausbildung im unseren Betrieb, ist er sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigter?**

Hier sind verschiedene Voraussetzungen entscheiden, u.a. ob es sich um einen Studierenden handelt, Praktikum vorgeschrieben oder freiwillig usw. Bitte melden Sie sich bei Ihrer AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen helfen Ihnen gerne weiter. Ihren zuständigen Ansprechpartner finden Sie unter

[www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/](http://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/)

## **Ist auch die Vorausschau bezüglich Übergangsbereiches durchzuführen?**

Übergangsbereich wird nur bei versicherungspflichtigen Beschäftigungen geprüft. In Ihrem Abrechnungssystem würde das auf Grund der Personengruppe auch nicht funktionieren (Plausibilitätskontrolle).

## **Beschäftigungsbeginn 01.08.2022 für ein bestimmtes Bauprojekt, dass bestimmt 2 Jahre dauern wird. Arbeitsvertrag ist auf max. 70 Arbeitstage befristet ohne festes Datum für Beschäftigungsende. Ist das ok?**

Eine Rahmenvereinbarung über mehrere Jahre ist nur unter sehr bestimmten Voraussetzungen möglich. Diese sind nach Ihren Angaben hier nicht erfüllt und somit läge keine kurzfristige Beschäftigung vor.

Voraussetzungen Rahmenvereinbarung über mehrere Jahre:

- 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.

Wenden Sie sich für eine Einzelfallbeurteilung im Zweifel gerne an Ihre AOK vor Ort:

[www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/](http://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/)

## **Ist eine kurzfristige Beschäftigung nicht nur für Schüler oder Studenten möglich?**

Nein, ein kurzfristige Beschäftigung ist auch für andere Personen (z. B. Hausfrauen) möglich.

## **Liegt Berufsmäßigkeit vor während Semesterferien bei Studenten?**

Bei Studenten während kurzfristiger Beschäftigung in den Semesterferien liegt i. d. R. keine Berufsmäßigkeit vor.

## **Arbeitsentgelt über 520,00 und Student zwischen den Semestern, ist das SV-pflichtig?**

Nein, sofern die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage befristet ist, wäre sie – vorausgesetzt die übrigen Voraussetzungen z.B. hinsichtlich der Prüfung von Vorbeschäftigungen sind gegeben – kurzfristig und versicherungsfrei.

## **Was ist bei Rentnern mit der Berufsmäßigkeit?**

In der Regel liegt bei einem Altersrentner keine Berufsmäßigkeit vor.

## **Berufsmäßigkeit bei Rentnern und Hausfrauen/-männern?**

In der Regel ist hier keine Berufsmäßigkeit gegeben.

## **Kann man als Selbstständiger Handwerker auch eine kurzfristige Beschäftigung nebenher haben beispielsweise als Aushilfe bei der Ehefrau im Büro als "Sekretär"?**

Grundsätzlich ist es möglich neben einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit kurzfristig beschäftigt zu sein, da befristete Beschäftigungen neben hauptberuflich selbstständigen Tätigkeiten nicht als berufsmäßig angesehen werden. Zu beachten sind aber trotzdem die Zeitgrenzen, Befristung usw.

## **Wenn jemand eine 25-Std.Festanstellung hat und eine geringfügige Beschäftigung - kann diese Person eine kurzfristige Beschäftigung vom 01.04.-20.04. mit 400€ mit Schlüssel 110 anmelden - oder mit 109? (Dann aber Konflikt w/ 2 Minijobs)**

Sofern die Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden, ist dies grundsätzlich möglich, sofern die übrigen Voraussetzungen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden.

## **Bei den Minijobbern muss ja im AV eine wöchentliche Stundenanzahl angegeben werden. Wie verhält sich bei den kurzfristigen? Muss hier auch zwingend "pro Forma" eine Stundenzahl genannt werden?**

Ja, die Vereinbarung einer bestimmten Arbeitszeit ist unbedingt empfehlenswert, da andernfalls auch hier die Arbeit-auf-Abruf-Falle droht, kraft Gesetzes also eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche als vereinbart gilt.

## **Während Elternzeit ist aber geringfügig € 520,- erlaubt, oder?**

Ja Berufsmäßigkeit ist nur in den Fällen zu prüfen ist, in denen das Arbeitsentgelt 520 Euro im Monat übersteigt.

## **Auch bei vorgezogener Rente mit 45 vollen Beitragsjahren?**

Ja.

## **Was ist mit einem AL der 500€ verdient? ist er kurzfristig?**

Berufsmäßigkeit ist nur in den Fällen zu prüfen ist, in denen das Arbeitsentgelt 520 Euro im Monat übersteigt. Bei einem Einkommen von unter 520 Euro ist Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen und es ist, vorausgesetzt die übrigen Voraussetzungen für die kurzfristige Beschäftigung wie die Zeitgrenzen werden eingehalten, Sozialversicherungsfreiheit aufgrund Kurzfristigkeit möglich. Ob das Arbeitsentgelt auf das Arbeitslosengeld angerechnet wird, kann die Agentur für Arbeit beantworten.

**Beginn der kurzfristigen Beschäftigung am 01.04.23, dann Abi und Schulentlassung am 31.05.23, aber weiterhin kurzfristige Beschäftigung mit Rahmenvertrag bis 30.9.23. Kann das AV dann ganz als kurzfristige Beschäftigung gelten?**

Das Thema Berufsmäßigkeit tritt frühestens mit der Schulentlassung ein. Wenn die Aufnahme eines Studiums geplant ist, tritt keine Berufsmäßigkeit ein. Bei anschließender Beschäftigung ist nach der Schule von Berufsmäßigkeit auszugehen.

**Ich habe noch eine Zusatzfrage: ein Schüler arbeitet als geringfügig Beschäftigter seit Monaten, nach dem Abitur im Mai hat er keinen Unterricht mehr bis zum mündlichen Abitur und möchte nun bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten. - ist er dann ganz "normal" sv- (und steuer-) pflichtig zu beschäftigen? - (Zusatzfrage: Kindergeld bleibt bestehen?) ab dem 01.07.2023 möchte er evtl. bis zu 40 Stunden arbeiten, bis er im Herbst das Medizinstudium beginnt. - er würde natürlich gerne kurzfristig beschäftigt sein - ich bin der Meinung - "nein" - geht nicht (sv-pflicht/ Kindergeld evtl. weg?)**

Die Beschäftigung beim selben Arbeitgeber wäre nur nach einer zwei-monatigen Pause als kurzfristige Beschäftigung möglich. Zum Kindergeld können wir hier im Seminar leider keine Aussage treffen. Hier hilft die Familienkasse gerne weiter.

**Muss ich also den AN nur dann abmelden, wenn mit ihm ein Rahmenvertrag abgeschlossen wurde? Was wenn es kein Rahmenvertrag, sondern einfach nur ein befristetes kurzfristiges Arbeitsverhältnis ist und ein Monat nicht gearbeitet wurde?**

Das gilt immer bei Unterbrechungen länger als einem Monat.

**Berufsmäßigkeit: aber nicht duales Studium?**

Duales Studium wird als Ausbildung gewertet – Tätigkeiten zwischen Schulentlassung und dualem Studium werden deshalb prinzipiell als berufsmäßig gewertet.

**Bedeutet dies, dass man überhaupt keine Personen z. B. in Elternzeit als kurzfristigen Beschäftigten einstellen darf oder nur wenn die 520 € überschritten werden muss es SV-pflichtig sein?**

Eine Beschäftigung während der Elternzeit ist immer grds. immer berufsmäßig aber: Eine kurzfristige Beschäftigung ist nur ausgeschlossen, wenn das Arbeitsentgelt mehr als 520 Euro beträgt UND die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Heißt für Sie: Bei einem Arbeitsentgelt über 520 Euro besteht SV-Pflicht, bei einem Einkommen bis 520 Euro ist eine geringfügige Beschäftigung als geringfügig entlohnte Beschäftigung oder als kurzfristige Beschäftigung möglich.

**Eine geringfügige / kurzfristige Beschäftigung neben einer Festanstellung (35h/Wo.) würde diese als berufsmäßig gelten?**

Nein eine kurzfristige Beschäftigung, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, ist nicht pauschal als berufsmäßig anzusehen. Berufsmäßigkeit kann aber ggf. eintreten, wenn in der Hauptbeschäftigung unbezahlter Urlaub genommen wird.

**Beschäftigung zwischen Schule und Freiwilligen soz. Jahr?**

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres werden berufsmäßig ausgeübt.

**Was ist bei einer Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ausbildung, die die Höhe von 520 nicht übersteigt. Wäre das kurzfristig möglich?**

Dies wäre kurzfristig möglich, da bei einem Entgelt bis 520€ keine Prüfung der Berufsmäßigkeit durchzuführen ist.

## **Folie 29, Berufsmäßigkeit bei Personenkreis Rentner?**

Grundsätzlich keine Berufsmäßigkeit.

## **Ein Mitarbeiter war bei uns beschäftigt, hat den Arbeitsvertrag beendet und würde im laufenden Jahr gern noch an wenigen Tagen unterstützen. Was gilt?**

Eine kurzfristige Beschäftigung ist möglich, wenn diese erst zwei Monate nach Beendigung des Arbeitsvertrages beginnt.

## **Mir wurde von der AOK gesagt, dass eine kurzfristige Beschäftigung mit einem Verdienst von unter € 520 im Monat, immer mit 109 gemeldet werden muss?**

Natürlich kann auch ein kurzfristig Beschäftigter unter 520 € verdienen. Sofern nichts anders dagegenspricht, kann er auch in der PGR110 sein, solange er nicht schon die Zeitgrenzen überschritten hat.

## **Wie sieht es bei bezahltem Urlaub aus? Gilt es dann nicht als berufsmäßig?**

Sie meinen kurzfristige Beschäftigung während eines bezahlten Urlaubs im Hauptarbeitsverhältnis? Wäre nicht berufsmäßig.

## **Wäre schön, wenn Sie Personengruppen nennen würden, die nicht berufsmäßig zu prüfen sind.**

z.B. Hausfrauen, Arbeitnehmer mit einer Hauptbeschäftigung, Schüler, Studenten, usw. Auf der Homepage der Minijobzentrale gibt es eine Entscheidungshilfe zur Beurteilung. Siehe Folie 31

## **Dann muss man aus Arbeitgebersicht aber ja eigentlich bei jedem Kurzfristigen abfragen, was er vor und nach der kurzfristigen Beschäftigung macht, oder? Weil ja evtl. dann Berufsmäßigkeit vorliegen kann.**

Korrekt. Folie 24 empfiehlt eine entsprechende Klausel für den Arbeitsvertrag.

## **Die Rahmen Vereinbarung ist dann aber immer auf 1 Jahr zu befristen, ist das korrekt?**

Richtig, die Rahmenvereinbarung ist auf maximal ein Jahr zu begrenzen, kürzer aber natürlich jederzeit möglich.

## **Folie 32 ist dann bei Berufsmäßigkeit SV-pflichtig anzumelden?**

Richtig, wenn dann Berufsmäßigkeit festgestellt wäre die Beschäftigung sv-pflichtig

## **Verstehe ich das richtig, wenn jemand 2 Monate beschäftigt ist und 200 € verdient, prüfe ich die Berufsmäßigkeit nicht und er ist automatisch kurzfristig zu beurteilen?**

Genau, hier müssen sie die Berufsmäßigkeit nicht prüfen, erst bei Überschreiten der 520 Euro Grenze. Eine alternative Beurteilung bei 200 Euro Einkommen wäre noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

## **Muss bei einem Saisonarbeiter aus Osteuropa die Berufsmäßigkeit geprüft werden? Der Arbeiter hat in Osteuropa eine Landwirtschaft.**

Wenn das Arbeitsentgelt die Grenze von 520 Euro übersteigt, ja.

## **Können Sie bitte den Fall mit den Rentnern nochmal ansprechen?**

Für den Altersvollrentner und den Erwerbsminderungsrentner liegt in der Regel keine Berufsmäßigkeit vor. Das gilt auch für Vorruhestandsgeldbezieher, siehe minijob-zentrale.de > Service > Schaubilder und Prüfhilfen

## **Beim Urlaubsanspruch gilt ein Zeitmonat, richtig?**

Ja.

## **Durch wieviel muss man dividieren 360 oder 260 Tage?**

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs durch 260 Tage.

**Wenn Urlaubsanspruch am Ende des Arbeitsverhältnisses, das kurzfristig abgerechnet wird, abgegolten wird, erfolgt hier eine Zurechnung der abgegoltenen Urlaubstage zu den 70 Arbeitstagen?**

Ja, bezahlte Urlaubstage sind als Arbeitstage zu berücksichtigen.

**Können Sie die Beschäftigung auch steuerlich einordnen aus AG und AN-Sicht? (Im Vergleich geringfügig Beschäftigte 2% pauschal)**

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir hier im Seminar zu steuerrechtlichen Fragen keine Aussage treffen können.

Stellen Sie Ihre Frage gerne in unserem Expertenforum auf [www.aok.de/fk/expertenforum](http://www.aok.de/fk/expertenforum)

**Ein Angestellter arbeitet als Saisonkraft in 5 Monaten insgesamt 60 Tage. Die Tage sind nicht festgelegt. gibt es Urlaubsanspruch und wenn ja wie hoch?**

Der Angestellte hat zumindest den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub. Bei vollen fünf Monaten beträgt dieser 24 Werktage. Bei ungleichmäßiger Anzahl der Arbeitstage pro Woche wird dann wie folgt gerechnet: 24 Werktage (gesetzlicher Mindesterholungsurlaub) multipliziert mit den tatsächlichen Arbeitstagen geteilt durch die Werktage in den konkreten fünf Kalendermonaten (Werktage sind Montag bis Samstag)

**Die Urlaubstage werden nicht zu den 70 Arbeitstage hinzugerechnet, oder?**

Doch, Arbeitstage sind auch die vergüteten Urlaubstage.

**Beispiel 5 - wäre auch GfB vom 21.09. bis 30?**

Wenn das Entgelt unter 520€ monatlich liegt, ist auch ein Minijob möglich.

**Können Sie die Formel zur Errechnung des Urlaubsanspruchs bitte nochmal wiederholen?**

Anzahl der Urlaubstage bei 5-Tage-Woche x Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage ./ 260 (Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche)

24 Werktage pro Jahr hier:  $5/12 = 10$  Werktage 10 Werktage mal 60 AT geteilt durch 130 Werktage = 5 Tage Urlaub

**Wie errechnet sich der Urlaubsanspruch, wenn die 70 Tage über das ganze Jahr verteilt werden und so kein voller Monat zustande kommt?**

Bei ungleichmäßige Anzahl der Arbeitstage pro Woche: 24 Werktage (gesetzlicher Mindesturlaub) multipliziert mit den Arbeitstagen geteilt durch 312 (Werktage im Kalenderjahr)

**Folie 32 dann muss für die 200,00 Euro mit Schlüssel 101 gemeldet werden?**

Richtig, wenn Berufsmäßigkeit gegeben ist, besteht SV-Pflicht und der Mitarbeitende müsste in der Personengruppe 101 angemeldet werden.

**Muss der AN zum letzten Arbeitstag oder zum Ende des Kalendermonats abgemeldet werden?**

Der Arbeitnehmer ist mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnis abzumelden.

**Wenn die Beschäftigung vom 15.05.-15.08. besteht, wird nur der Urlaubsanspruch der Juni und Juli angerechnet, da dies volle Monate sind? Oder werden die Teilmonate zusammengerechnet?**

Das AV hat hier für drei volle Monate (nicht Kalendermonate) bestanden. Auf dieser Grundlage ist der Urlaub anteilig zu berechnen.



## **Kann man wirklich neben einer VZ Hauptbesch. eine kurzfr. Besch. über 520 Euro bei einem anderen AG aufnehmen?**

Ja, aber sie darf lediglich eine „wirtschaftlich untergeordnete Einkommensquelle“ für die Arbeitnehmer darstellen. Und der Arbeitnehmer muss darauf achten, ob der Arbeitsvertrag in der Hauptbeschäftigung hier Einschränkungen enthält.

## **Gibt es eine Verdiensthöchstgrenze pro Tag bei der kurzfristigen Beschäftigung?**

Arbeits- und auch sozialversicherungsrechtlich gibt es hier keine Grenze. Sollte das Entgelt für einen Monat 520 Euro überschreiten, ist aber – wichtig - Berufsmäßigkeit zu prüfen.

## **Ein kurzfristiger Beschäftigter beginnt am 02.05.2023 und die Befristung endet am 30.06.2023, wieviel Urlaubsanspruch hat der Mitarbeiter?**

Nach § 5 Abs. 1a BUrlG besteht Anspruch für jeden vollen Monat (hier: 1 Monat). Die Zahl der Urlaubstage ist abhängig von der Zahl der Wochenarbeitstage (2 Tage je Monat bei 6-Tage-Woche, halbe Tage werden aufgerundet).

## **Fällt die landwirtschaftliche Krankenkasse auch unter die anderen Krankenkassen? Wie sieht es bei der Familienversicherung aus, z.B. bei Studenten?**

Die Landwirtschaftliche Krankenkasse ist eine gesetzliche Krankenkasse und es ist der Krankenversicherungsstatus 1 zu melden.

## **Folie 35: Wenn jemand Familienversichert ist, gehört diese KV zu Punkt 2 andere KV?**

Eine Familienversicherung ist eine gesetzliche Versicherung und es ist der Krankenversicherungsstatus 1 zu melden.

## **Hier sprechen wir von einem Kalendermonat (Folie 36), richtig?**

Korrekt.

## **Hallo, die kurzfristig Beschäftigten werden mit Steuerklasse 6 beschäftigt. Kann dann ein Arbeitsloser auch als kurzfristig Beschäftigter eingestellt werden (mit mehr als 520 Euro Verdienst) oder ist er dann voll SV-pflichtig?**

Bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 520€ wäre ein Arbeitsloser immer SV-pflichtig wegen der Berufsmäßigkeit der Beschäftigung.

## **Folie 39: was ist, wenn den AN ein Verschulden trifft, z.B. Trunkenheit am Steuer?**

Die Frage des Verschuldens bei Arbeitsunfähigkeit führt in der Praxis immer wieder zu Unstimmigkeit und ist so pauschal nicht zu beantworten. Bitte wenden Sie sich bei einem konkreten Einzelfall an Ihre AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen in der Kundenberatung helfen Ihnen gerne weiter.

## **Zählt krank ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit zu der 6wöchigen Lohnfortzahlungspflicht?**

Nach § 5 Abs. 1 EFZG ist die AU-Bescheinigung erst ab dem 4. Tag der AU geschuldet. Vertraglich kann der AG die Bescheinigung auch früher verlangen. Auch die Tage ohne AU-Bescheinigung zählen in die 6-Wochen-Frist.

## **Wie ist es mit Tage Anspruch unterhalb von halben Tagen?**

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage auf- noch auf volle Urlaubstage abzurunden, sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln. Es verbleibt vielmehr bei dem Anspruch auf den bruchteiligen Urlaubstag.

**Nochmal Frage zu Neufassung Nachweisgesetz (1.8.22): Was sind denn wesentliche Arbeitsbedingungen? Arbeitszeit? Entlohnung? Wenn es nicht im Arbeitsvertrag stehen muss, wo steht das dann?**

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen finden Sie in § 2 NachwG.

**Wenn Schulentlassene weiter auf die Schule gehen, z.B. Berufskolleg oder Berufsfachschule (2 Jahre /Vollzeit) ist das berufsmäßig?**

Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium gelten nicht als berufsmäßig.

**Danke, und wo soll ich diese niederschreiben, wenn nicht im Vertrag?**

Das Nachweisgesetz selbst verlangt eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers (also einseitig), akzeptiert aber die Dokumentation im schriftlichen Vertrag (§ 2 Abs. 5 NachweisG).

**Haben kurzfristig Beschäftigte generell nur einen Urlaubsanspruch nach dem BUrlG, d.h. auf Grundlage von 20 Urlaubstagen pro Jahr?**

Kurzfristig Beschäftigte haben nach einem Monat Urlaubsanspruch. Die Höhe kann unter oder über 20 Tagen liegen - je nach den vertraglichen Regeln zum Urlaub und der Wochenarbeitszeit (Arbeitstage/Woche).

**AN geht zum 30.09. in Rente. Kann er ab Nov. als Aushilfe kurzfristig beschäftigt werden?**

Ja, das ist möglich (keine Berufsmäßigkeit, weil der Arbeitnehmer mit Bezug der Rente aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist), allerdings sollten Sie einen Abstand von zwei Monaten zwischen den beiden Beschäftigungen lassen damit nicht von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen ist.

**Folie 32 dann muss für die 200,00 Euro mit Schlüssel 101 gemeldet werden. Wenn Mitarbeiter dann innerhalb des Kalenderjahres weiterbeschäftigt wird (mit Vorbeschäftigung nicht mehr als 70 Arbeitstage) bleibt es dann bei Schlüssel 101?**

Folie 32 sagt nur, dass Berufsmäßigkeit zu prüfen ist. Wenn mit Beschäftigungsbeginn 21.09. Berufsmäßigkeit festgestellt wird, wäre die Beschäftigung ab 21.09. versicherungspflichtig zu melden, richtig. Für folgende Beschäftigung wäre wieder eine neue Beurteilung vorzunehmen.

**Wie funktioniert die Zählung der KFB-Tage über den Jahreswechsel? Gibt es hier besondere Regelungen, wenn der MA immer mal wieder als KFB beschäftigt ist (Vorjahr, aktuelles Jahr bei dem gleichen AG)?**

Sie beurteilen die Beschäftigung immer zu Beschäftigungsbeginn als „Ganzes“, d.h. auch bei über den Jahreswechsel andauernden Beschäftigungen wie in unserem Beispiel 1 betrachten Sie den gesamten Zeitraum 1.12.2022 bis 19.3.2023 → mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage und damit nicht kurzfristig. Bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen im Kalenderjahr sind immer die im jeweiligen Kalenderjahr (01.01. – 31.12.) gearbeiteten Tage zu berücksichtigen.

**Ein kurzfristig Beschäftigter arbeitet vom 30.04.-01.05.2023 als Bedienung bei einer "Tanz in den Mai"- Veranstaltung (insgesamt also eine Beschäftigung für einen Tag). Ich würde den Arbeitnehmer zum 30.04.2023 anmelden und zum 01.05.2023 wieder abmelden. Ist das richtig?**

Nachtarbeit ist lt. den Geringfügigkeitsrichtlinien ein Arbeitstag. Sie machen definitiv nichts falsch, wenn Sie 30.04.2023-01.05.2023 melden, aus unserer Sicht reicht es allerdings auch, wenn sie nur den 30.04. oder 01.05. melden.

**Wie sieht es bei Rentnern aus? Muss man da auf Berufsmäßigkeit prüfen?**

Hier muss unterschieden werden: Altersteilrentner sind ggf. berufsmäßig beschäftigt, Altersvollrentner nicht, da sie bereits aus dem Berufsleben ausgeschieden sind.

**F. 36 heißt das, dass man einen KFBler z. B. vom 01.05. – 30.11. an- und abmelden kann, wenn er keine längeren Einsatz- bzw. Arbeitspausen als 1 Monat dazwischen hat und es werden nur die Tage zu den 70 Tagen gezählt, an denen er innerhalb dieses Zeitraumes tatsächlich gearbeitet hat oder werden alle Kalendertag vom 01.05. – 30.11. gezählt, egal ob der MA tatsächlich gearbeitet hat?**

Das ist korrekt und je nachdem mit welcher Grenze sie rechnen, werden auf die 70 Arbeitstage auch nur die tatsächlichen Arbeitstage angerechnet.

**Kann ein Schüler Minijob und kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig bei verschiedenen Arbeitgebern haben?**

Grundsätzlich ist das möglich. Werden Beschäftigungen (hierzu zählen auch nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene entgeltliche Praktika) bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt (gegebenenfalls auch befristet), sind nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV für die Beurteilung der Frage, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

**Wenn ein MA für 4 Tage geplant und ab- und abgemeldet wurde, im Nachhinein stellt sich heraus er hat nur an 2 Tagen gearbeitet, wie ist hier vorzugehen? Muss der Arbeitsvertrag gekürzt werden auf die echt gearbeiteten Tage, damit nicht die 4 Tage gezählt werden?**

Aus Ihrer Zeitdokumentationen geht ja hervor, dass der AN nur an 2 Tagen anwesend war, also zählen Sie auch nur 2 Arbeitstage.

**Was ist, wenn der MA bis 0:45 Uhr am nächsten Tag arbeitet, zählt dieser Tag mit den 45 min zu den 70 Tagen?**

Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag.

**Liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn nach Schulentlassung eine rein schulische Ausbildung absolviert wird?**

Nein, Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium gelten nicht als berufsmäßig.

**Frage von Teilnehmer: Beginn der kurzfristigen Beschäftigung am 01.04.23, dann Abi u. Schulentlassung am 31.05.23, aber weiterhin kurzfristige Beschäftigung mit Rahmenvertrag bis 30.9.23. kann das AV dann ganz als kurzfristige Beschäftigung gelten 14:36 Antwort von Moderator Das Thema Berufsmäßigkeit tritt frühestens mit der Schulentlassung ein. Wenn die Aufnahme eines Studiums geplant ist, tritt keine Berufsmäßigkeit ein. Bei anschließender Beschäftigung ist nach der Schule von Berufsmäßigkeit auszugehen. 14:41 - Wenn nun bei Bestehen des Abiturs das Zeugnis ausgehändigt wurde, und die kurzfristige Beschäftigung erst mal weiter ausgeübt wird, - und ein Studium zukünftig geplant ist, dazu die Frage: Wie soll die Planung dem Arbeitgeber nachgewiesen werden?**

Die Informationen zum Personenstatus sollten Sie immer mindestens durch den Mitarbeitenden über den Personalfragebogen bestätigen lassen oder mit entsprechenden Nachweisen belegen lassen. Im Idealfall beides. Ein geplantes Studium können Sie sich beispielsweise mit dem Zulassungsschreiben von Hochschulen, Studiennachweisen o.Ä. belegen lassen. Falls sich die Umstände dann doch unerwartet ändern, sollte ihr Mitarbeiter Ihnen das immer mitteilen und mit Bekanntwerden dieser Änderung würden Sie ggf. eine neue Beurteilung vornehmen.

**Noch mal zum Thema Urlaub bei kurzfristig Beschäftigten. Habe ich das korrekt verstanden, dass der ggf. anteilige Anspruch besteht, wenn die Befristung auf bis zu drei Monaten festgelegt wird und bei den ggf. über das Jahr verteilten 70 Tagen nicht?**

Prinzipiell gilt: Für kurzfristig Beschäftigte gelten die gleichen Rechte, wie für andere Arbeitsverhältnisse. Das gilt auch für den gesetzlichen Urlaubsanspruch. So steht kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern laut § 5 im Bundesurlaubsgesetz pro Monat mindestens ein Zwölftel des regulären Jahresurlaubs zu.

Das heißt, der Teilurlaubsanspruch n Höhe von 1/12 besteht "für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses" (§ 5 Abs. 1 lit a. BUrlG).

**Ist es bei Arbeitslosen und Schülern bis 520.- nicht berufsmäßig?**

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

**Ein kurzfristiger Rahmenvertrag wurde im November 2022 abgeschlossen und endet im Juli 2023, die 70 Arbeitstage werden eingehalten. Wann darf wieder ein neuer Rahmenvertrag vereinbart werden?**

Zwei Monate nach Ende der vorherigen Rahmenvereinbarung, also zum 01.10.23

**Also max. 520 € bei beiden Arbeitgebern zusammen?**

Sie meinen in Bezug auf die Prüfung der Berufsmäßigkeit? Ja, hier sind bei mehreren auf weniger als einen Monat befristeten Beschäftigungen innerhalb eines Kalendermonats alle Arbeitsentgelte, auch bei verschiedenen Arbeitgebern, zu addieren.

**Vom 01.09. bis 20.09.23 kurzfristige Beschäftigungen und vom 21.09 bis 30.09. GfB, da Personengruppen 109 und 110 nicht zusammengezogen werden?**

Wenn die Beschäftigung bei unterschiedlichen Arbeitgebern stattfindet, geht das, ansonsten spricht der Gesetzgeber von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis.

**Prüfung Zeitgrenze: Was passiert bei Überschreitung der Jahresgrenze, wenn ich den Mitarbeiter über eine Jahresgrenze hinweg beschäftige (z.B. von 15.12.2023 bis 14.01.2024) und er mehrere Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr 2023 hat. Muss ich dann zu den Vorbeschäftigungen in 2023 die Arbeitstage in meinem Unternehmen nur bis Ende Dezember 2023 zählen oder muss ich die Arbeitstage von Januar 2024 dazurechnen?**

Sie berücksichtigen bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen immer alle Arbeits- bzw. Kalendertage im jeweiligen Kalenderjahr – hier also alle Tage bis einschließlich 31.12.2023. Für die Beschäftigung 15.12.2023 bis 14.01.2024 ist aber trotzdem zu prüfen, ob sie für sich die Zeitgrenze von bis zu 3 Monate oder 70 Arbeitstage einhält – das ist in ihrem Fall aber ja auf den ersten Blick schon direkt gegeben.

**Noch eine letzte Frage zur Berufsmäßigkeit: Ein MA arbeitet in seinem erlernten Beruf bei der Firma A in Teilzeit. Darf er als kurzfristig beschäftigter MA in dem gleichen Beruf in unserer Firma B arbeiten?**

Dies wäre möglich, wenn es sich um rechtlich getrennte Firmen handelt. Im Einzelfall dürfen sie sich gerne an ihren AOK-Berater zur Beurteilung vor Ort wenden.