

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ am 21.4.2023 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Können sich die 70 Arbeitstage auch auf ein Jahr erschließen?

Bei der Beurteilung, ob die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden, ist immer das jeweilige Kalenderjahr maßgebend.

Ist es also möglich, kurzfristig für 6 Monate mit Arbeitstagen z.B. nur freitags zu haben?

Korrekt, eine kurzfristige Beschäftigung kann hier vorliegen, wenn die Zeitgrenze von insgesamt 70 Arbeitstagen im Laufe des Kalenderjahres nicht überschritten wird. Bei sechs Monaten und jeweils nur einem Arbeitstag pro Woche wäre die Zeitgrenze auf den ersten Blick eingehalten, beachten Sie aber bitte ggf. anzurechnende Arbeitstage aus früheren Beschäftigungen im Kalender und auch Berufsmäßigkeit kann, je nach Höhe des Einkommens, ein Thema werden.

Liegt auch keine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn der Mitarbeiter in diesem Zeitraum an nur höchstens 70 Arbeitstagen eingeplant wird?

In unserem Beispiel 1 haben wir mit 5-Tage-Woche gerechnet und damit sind die Zeitgrenzen drei Monate bzw. 70 Arbeitstage beide überschritten. Wird die befristete Beschäftigung im Kalenderjahr an nicht mehr als 70 Arbeitstagen ausgeübt, kann eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen.

Warum kann ich nicht erst die Zeit der Kurzfristigen Beschäftigung ausschöpfen?

Die Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung sehen vor, dass ab dem Tag, an dem erkennbar ist, dass die Grenze überschritten wird (nicht erst wenn die 70 Tage bzw. 3 Monate voll ausgeschöpft sind) Sozialversicherungspflicht besteht.

Folie 6 - wird der Arbeitnehmer in dem Monat September zweimal abgerechnet, einmal für 3 Tage mit SV-freiheit und ab 04.09. mit Schlüssel 101?

Richtig, Sie würden ihn bis 03.09.2023 als kurzfristige Beschäftigung mit der Personengruppe 110 melden und ab 04.09. dann die sv-pflichtige Beschäftigung mit der Personengruppe 101.

Werden die Feiertage auch mitgezählt?

Ja, bezahlte Feiertage zählen als Arbeitstage. Ebenso übrigens auch bezahlter Urlaub.

Sehe gerade: Befristung. Also dann z.B. von Januar bis Ende Oktober, dann zwei Monate Pause und wieder ab 1.1.-31-10., wäre das möglich?

Sozialversicherungsrechtlich spricht nichts dagegen, Probleme können arbeitsrechtlich entstehen, weil Zweitbefristungen nur mit sachlichem Grund wirksam sind.

Welchen Wechsel kann ich vollziehen von der kurzfristigen zur geringfügigen und umgekehrt, wenn ich zwischen den Beschäftigungen zwei Monate Pause einlege?

Mit einer Lücke von zwei Monaten zwischen den Beschäftigungen sind Sie sozialversicherungsrechtlich was die Zeitgrenzen bzw. den grundsätzlichen Charakter einer geringfügigen Beschäftigung angeht, auf der sicheren Seite. Nach der kurzfristigen Beschäftigung kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung stattfinden. Versicherungsfrei kann eine kurzfristige Beschäftigung im Anschluss an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nur sein, wenn zwischen dem Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mindestens zwei Monate liegen. Folgen die Beschäftigungen (erst geringfügig entlohnt, dann befristet) im unmittelbaren Anschluss aufeinander, geht man davon aus, dass es sich jeweils nur um die Fortsetzung der bisherigen geringfügig entlohnten Beschäftigung bzw. um eine regelmäßige Beschäftigung handelt und sie wäre entweder dauerhaft als geringfügig entlohnte Beschäftigung zu melden (PGR 109) oder würde bei einem Entgelt von über 520 Euro, sozialversicherungspflichtig werden.

Programmtechnisch muss der Arbeitnehmer vermutlich unter einer Personalnummer zum 03.09. abgemeldet werden und zum 04.09. unter einer anderen Personalnummer mit PGS 101 angemeldet werden.

Zu Ihren Abrechnungsprogrammen können wir hier im Seminar keine Aussage treffen. Bitte klären Sie dies mit Ihrem Programmanbieter.

Ermittlung Vorbeschäftigungen: Beschäftigung 01.12.22 bis 31.01.23.

Vorbeschäftigungen prüfen Sie grds. immer bei Aufnahme der Beschäftigung, in diesem Beispiel wäre also mit Beschäftigungsbeginn Dezember 2022 zu prüfen, ob es im Kalenderjahr 2022 anrechenbare Vorbeschäftigungen gab. Nachdem wir aber bereits für die Beschäftigung Versicherungspflicht festgestellt haben (01.12.22 – 19.03.2023 = größer 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage), erübrigt sich hier die Prüfung von Vorbeschäftigungen.

Gehen Rahmenvereinbarungen nur bei kurzfristigen Beschäftigungen?

Nein, Rahmenvereinbarungen können arbeitsrechtlich bspw. auch bei anderen Modellen zum Einsatz kommen.

Folie 9: Kann ich die Vereinbarung beliebig oft wiederholen? D.h. nach 2-monatiger Pause wieder ein Jahr?

Sozialversicherungsrechtlich theoretisch ja. Arbeitsrechtlich bedarf es für jede Befristung eines Arbeitsvertrags eines Sachgrunds (§ 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG); nur die erstmalige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist sachgrundlos möglich (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Problematisch wird eine Befristung ohne tatsächliches Vorliegen eines Sachgrunds dann, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin innerhalb von 3 Wochen nach Befristungsende eine Entfristungsklage erhebt. Ohne Klage gilt eine zunächst unzulässige Befristung nach Ablauf der Dreiwochenfrist als von Anfang an wirksam (§ 17 Satz 2 TzBfG i.V.m. § 7 KSchG).

Hat ein kurzfristig Beschäftigter Anspruch auf Feiertagsbezahlung und Urlaub?

Auch der kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub. Eine Entgeltfortzahlung bei Feiertagen kommt in Betracht, wenn beispielsweise feste Arbeitstage (Beispiel immer montags) vereinbart sind und dieser Arbeitstag aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt.

Es geht bei den Zeitgrenzen immer um Kalenderjahre?

Ja, eine kurzfristige Beschäftigung liegt immer nur dann vor, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage befristet ist. Eine Rahmenvereinbarung kann unter Umständen auch kalenderjahresübergreifend geschlossen werden, hier sind aber dann trotzdem sowohl für die Beschäftigung an sich als auch für das jeweilige Kalenderjahr (z.B. bei vorherigen Beschäftigungen im Jahr, in dem die Rahmenvereinbarung beginnt) die Zeitgrenzen einzuhalten.

Verdienst über 520 EURO bedeutet dann also SV Pflicht?

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ja, bei einer kurzfristigen Beschäftigung darf das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro auch überschreiten. Wichtig ist dann allerdings, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf.

Wie wird die kurzfristige Beschäftigung versteuert?

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir hier im Seminar keine steuerlichen Fragen beantworten können. Bitte klären Sie dies beispielsweise mit Ihrem Steuerbüro.

Gibt es ein Muster für eine Rahmenvereinbarung?

Mir sind keine öffentlich verfügbaren Muster bekannt.

70 Tage müssen auf ein Jahr oder ein Kalenderjahr geprüft werden? Ebenso die 3 Monate?

Beide Beurteilungen beziehen sich auf das Kalenderjahr – eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn die Beschäftigung im Laufe des Kalenderjahres auf nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage begrenzt ist.

Bei einem Rahmenvertrag - muss man da für jeden einzelnen Tag eine SV-Meldung machen?

Innerhalb eines Rahmenvertrags ist eine Anmeldung mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung und eine Abmeldung mit dem letzten Tag der Beschäftigung zu veranlassen. Bei Unterbrechungen für länger als einen Monat wird nach Ablauf des Monats eine Abmeldung mit Grund 34 und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Grund 13 fällig. Für jeden einzelnen Tag oder auch für jeden einzelnen Monat sind keine Meldungen notwendig.

Wird bei der Anrechnung von Vorbeschäftigungen Studenten anders behandelt? Muss hier ein Zeitjahr herangezogen werden?

Auch bei Studierenden prüfen Sie für die Prüfung der Kurzfristigkeit immer das Kalenderjahr. Sollten Sie dann feststellen, dass Kurzfristigkeit nicht gegeben ist und Versicherungspflicht bestehen würde, prüfen Sie die Werkstudentenregelung und hier dann die wöchentliche Arbeitszeit usw.

Kalenderjährliche Beschäftigungsdauer - meint das Jahr 2022 z.B. oder den Zeitraum wie im Beispiel?

Ein Rahmenvertrag kann maximal für ein Jahr geschlossen werden, in dem dann bis zu 70 Arbeitstage oder 3 Monat gearbeitet werden kann. Dieses Jahr muss nicht zwingend ein Kalenderjahr sein. Bei der Prüfung von Vorbeschäftigungen sind immer alle relevanten Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr des Beschäftigungsbeginns heranzuziehen.

Als Vorbeschäftigung zählt die auch Beschäftigung eines Vorarbeitgebers, oder?

SV-rechtlich ja. Arbeitsrechtlich (für die Frage der Wirksamkeit von Befristungen) sind nur die Verträge mit demselben AG relevant.

Die Abfrage Vorbeschäftigung gilt für verschiedene Arbeitgeber?

Richtig, die Minijobzentrale meldet Ihnen alle Vorbeschäftigungen im zutreffenden Kalenderjahr - unabhängig davon bei welchem Arbeitgeber gearbeitet wurde.

Würden Sie bitte nochmal die Website der AOK Info nennen? Danke

Unser Fachportal für Arbeitgeber finden Sie unter www.aok.de/fk

Wie ist es, wenn ein Beschäftigter im August (5-Tage-Woche) + November und Dezember 2022 (3-Tage-Woche) beschäftigt. Waren 70 Arbeitstage. Können wir den Beschäftigten dann im Mai 2023 wieder beschäftigen?

Die Anrechnung der Vorbeschäftigungen erfolgt immer für das aktuelle Kalenderjahr. Beschäftigungen aus dem vorhergehenden Kalenderjahr werden auf die Beschäftigungen in 2023 nicht mehr angerechnet also könnten Sie ihn ab Mai 2023 wieder neu für 3 Monate bzw. insgesamt 70 Arbeitstage beschäftigen.

Man darf also zunächst auf 3 Monate befristen und falls die Arbeitstage die Anzahl 70 nicht erreicht haben, nochmal die Befristung auf Arbeitstage abändern (also im Nachhinein)?

SV-rechtlich ist dies möglich (solange 70 Tage nicht überschritten sind). Problem ist die arbeitsrechtlich wirksame Befristung: Eine Kalenderbefristung darf nach § 14 TzBfG verlängert werden. Nach Unterbrechung ist aber nur eine erneute Befristung mit Sachgrund arbeitsrechtlich wirksam (z.B. Krankheitsvertretung, Saisonarbeit).

Kann ich den Rahmenvertrag (wenn ich die 2 Monate Pause einhalte) so oft schließen wie ich möchte? Wegen der Befristung, welche ich ja eigentlich nicht unendlich wiederholen darf.

Die Rahmenvereinbarung selbst ist noch kein Arbeitsvertrag, weil hierdurch keine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers begründet wird. Deshalb ist auch eine Befristung, auch mehrfach möglich. Problematisch sind dann die Einzelverträge. Dabei handelt es sich um Arbeitsverträge mit den bekannten Befristungsproblemen.

Wenn ich einen Mitarbeiter für 1 Jahr kurzfristig beschäftige und dann nach 2 Monaten erneut einen Vertrag über 1 Jahr, muss ich dann die Tage im Kalenderjahr von der ersten Beschäftigung dazuzählen?

Bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen addieren Sie immer alle kurzfristigen Beschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr, also auch die Zeiten aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis im eigenen Unternehmen.

Wie streng ist die 2-Monate-Pausenregelung zwischen zwei Beschäftigungen, wenn die z. B. jährlich geschlossen werden?

„Zwei Monate“ ist eine feste Größe aus den Geringfügigkeitsrichtlinien.

Darf ein Arbeitnehmer bei der gleichen Firma als geringfügig Beschäftigter eingestellt werden? (gleiche Tätigkeit)

Eine geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung im selben Unternehmen mit derselben Tätigkeit parallel ist sozialversicherungsrechtlich nicht möglich. Hier wäre das Merkmal „Kurzfristigkeit“ nicht mehr gegeben und man würde von einer durchgehenden Dauerbeschäftigung sprechen, in dieser würde dann vermutlich die Geringfügigkeitsgrenze (520 Euro Grenze) überschritten werden und die Beschäftigung wäre versicherungspflichtig.

Es geht auch eine kurzfristige Beschäftigung unter EUR 520,00?

Ja, die Beschäftigung kann gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllen. Hier können Sie die Beschäftigung kurzfristig abrechnen.

Wird ein Arbeitstag voll gezählt, auch wenn es Tage mit 8 Stunden, aber auch nur mit 3 Stunden gibt? (Arbeit auf Abruf)

Für den Arbeitseinsatz an einem Arbeitstag ist es für die Berücksichtigung im Rahmen der 70 Arbeitstage bei der kurzfristigen Beschäftigung unerheblich, wie viele Stunden gearbeitet wurde. Es zählt der Tag.

Hallo, wir haben einen Rahmenvertrag vom 01.03.2022 bis 28.02.2023. Die 70 Arbeitstage waren bereits im 10.22 erschöpft und dementsprechend wurde der Arbeitnehmer abgemeldet. Zu welchem Zeitpunkt kann die nächste Rahmenvereinbarung erfolgen?

Sozialversicherungsrechtlich sollte die schon erwähnte Lücke zwischen zwei Beschäftigungen liegen, da ansonsten von der (widerlegbaren) Vermutung ausgegangen wird, dass es sich nicht um eine kurzfristige, sondern eine Dauer-Beschäftigung handelt. Hier könnte also – vorausgesetzt die weiteren Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigungen sind eingehalten – ab Mai 2023 erneut eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen.

Wenn eine kurzfr. Besch. auf eine geringf. Beschäftigung mit 2 Wochen Unterbrechung folgt, sind dann beide Beschäftigungen voll SV-pflichtig?

In diesem Falle wird die kurzfristige Beschäftigung als Fortsetzung der bisherigen geringfügigen Beschäftigung gewertet und sie wäre – vorausgesetzt die 520 Euro Grenze wird überschritten – ab Beschäftigungsbeginn versicherungspflichtig.

In der Tabelle Abgrenzung zu geringfügig entl. Beschäftigten - sozialversicherungsfrei nur bei Gehalt über 520€?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist auch bei einem Entgelt über 520 Euro sozialversicherungsfrei, die geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung wird bei einem Entgelt über 520 Euro versicherungspflichtig.

Die 70 Arbeitstagen müssen in drei Monaten gearbeitet werden oder können die 70 Arbeitstage über längeren Zeitraum verteilt werden?

Die 70 Arbeitstage können auf ein Kalenderjahr verteilt werden. Maßgeblich ist das Kalenderjahr, nicht das Zeitjahr.

Sie schreiben immer Kalenderjahr, sagen dann aber, dass das VJ mit einzubeziehen ist, dies sorgt wahrscheinlich für die Verwirrung.

Ja, das ist schwierig. Bei einer Beschäftigung über den Jahreswechsel sind die Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr der Arbeitsaufnahme zu prüfen.

Gibt es eine Prüfhilfe für kurzfristige / geringfügige Beschäftigungen?

Ja, auf den Internetseiten der Minijob-Zentrale sind entsprechende Informationen abrufbar.

Gibt es ein Muster für eine solche Rahmenvereinbarung bei der AOK?

Die AOK als gesetzliche Krankenkasse darf keine Muster für Arbeitsverträge oder Rahmenvereinbarungen zur Verfügung stellen. Einen Musterarbeitsvertrag können Sie auf der Homepage der Minijob-Zentrale unter dem Punkt Service - Formulare abrufen.

Gilt eine SV pflichtiger Hauptberuf als Vorbeschäftigung?

Nein, bei der Prüfung der Zeitgrenzen sind nur kurzfristige Beschäftigungen, die in der Personengruppe 110 gemeldet wurden, zu berücksichtigen.

01.09.23 - 31.10.23 Minijob mit mtl. 400 €, Verlängerung bis 30.11.23 mit 1000€ kurzfristige Beschäftigung?

In Ihrem Fall könnte ggf. insgesamt eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen (Beschäftigungsdauer nicht mehr als 3 Monate), diese wäre dann aber auch direkt als solche zu beurteilen und von vornherein zu begrenzen bzw. zu befristen. Auch eine durchgängige geringfügig entlohnte Beschäftigung wäre denkbar, wenn die Beschäftigung von vornherein mit einem Entgelt grds. unter der Geringfügigkeitsgrenze (hier 400 Euro) geplant wird und das höhere Entgelt im November unvorhersehbar war. Wenn Sie die Beschäftigung, wie Sie beschreiben, als geringfügig entlohnte Beschäftigung startet und dann direkt im Anschluss mit höherem Entgelt fortgesetzt werden soll, spricht diese Konstellation eher für eine durchgängige Beschäftigung und sie würde im November sozialversicherungspflichtig werden. Melden Sie sich mit derartigen Konstellationen am besten vor Beschäftigungsbeginn bei Ihrer AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen unterstützen Sie gerne bei der Beurteilung Ihres Einzelfalls.

Wenn die Betrachtung der 70 Tage/3Monate auf das Kalenderjahr beurteilt werden soll, warum ist dann die Beschäftigung vom 01.12.2022 bis 19.03.2023 nicht kurzfristig?

Es handelt sich hier um eine kalenderjahrüberschreitende befristete Beschäftigung, die insgesamt auf länger als 3 Monate befristet ist und somit keine kurzfristige Beschäftigung mehr darstellt. Ausnahme wäre, wenn die Beschäftigung auf bis zu 70 Arbeitstagen befristet ist. In unserem Beispiel war die Beschäftigung aber auf eine 5-Tage-Woche ausgelegt.

Kann es zwei kurzfristige Beschäftigungen zeitgleich geben, wenn zwei Arbeitgeber?

Ja, das ist möglich.

Eine Reinigungskraft, die nur 5 Tage im Monat arbeitet, kann dann als kurzfristig beschäftigt werden für ein Jahr? Nach einer 2-monatigen Pause, kann Sie dann wieder für eine Jahr beschäftigt werden, und das beliebig oft?

Rein rechnerisch ist dies umsetzbar (fünf Arbeitstage mal zwölf Monate = 60 Arbeitstage im Kalenderjahr), bitte beachten Sie aber, dass die Beschäftigungen unter Umständen als regelmäßige Beschäftigung gewertet werden könnte und auch die Zeitgrenzen für das Kalenderjahr gesamt.

Wenn jemand schon VZ arbeitet, kann er dann bei einer anderen Firma nicht mehr kurzfristig beschäftigt werden?

Doch, eine kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ist nicht als berufsmäßig anzusehen und – vorausgesetzt die Zeitgrenzen usw. werden eingehalten – sozialversicherungsfrei möglich.

Entspricht die Rahmenvereinbarung einem Arbeitsvertrag? Oder braucht man beides?

Die Rahmenvereinbarung ist noch kein Arbeitsvertrag, weil der AN nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet wird. In einer Rahmenvereinbarung werden nur die wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt. Es muss dem AN aber freistehen, angebotene Einsätze anzunehmen oder abzulehnen. Der Einzelvertrag ist dann der AV. Sie brauchen also neben der Rahmenvereinbarung noch einen AV.

Kann ich den Rahmenvertrag (wenn ich die 2 Monate Pause einhalte) so oft schließen wie ich möchte. Wegen der Befristung, welche ich ja eigentlich nicht unendlich wiederholen darf.

Arbeitsrechtlich kann der Rahmenvertrag so oft abgeschlossen werden, wie gewünscht. Im Rahmenvertrag wird noch keine Arbeitspflicht begründet. Deshalb gelten die Einschränkungen für die Zulässigkeit von Befristungen nicht für die Rahmenvereinbarungen.

Bei Vorbeschäftigung, wo bekomme ich die Stundenanzahl, die gearbeitet wurden?

Durch die Minijobzentrale wird Ihnen gemeldet ob Vorbeschäftigungen gegeben sind (ja/nein), die genauen Zeitangaben zur Dauer der Vorbeschäftigung muss Ihnen Ihr Mitarbeitender mitteilen.

Kann ein beurlaubter Beamter (ohne Bezüge) beim gleichen Dienstherrn als geringfügig entlohnter Minijobber beschäftigt werden?

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir diese Frage nicht in einem Seminar zu Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht beantworten können. Ob beamtenrechtlich Probleme entstehen können, muss durch den jeweiligen Dienstherrn des beurlaubten Beamten geprüft werden.

Kann ich eine kurzfristige Beschäftigung in 2023 (Okt-Dez) und dann direkt in 2024 (Jan-Mrz) machen?

Bei verschiedenen Arbeitgebern ja, bei demselben Arbeitgeber würde man von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ausgehen.

Wechsel von kurzfristiger zur geringfügiger Beschäft. ist also möglich?

Ja, das ist möglich. Zu beachten ist, dass während der kurzfristigen Beschäftigung noch nicht absehbar war, dass anschließend eine geringfügige Beschäftigung folgt, es darf also nicht direkt eine „Wiederholung“ bzw. „Regelmäßigkeit“ geplant werden.

Wie ist das, wenn ein kurzfristig Beschäftigter hauptberuflich einer Tätigkeit nachgeht und beispielweise eine Eventagentur über Jahre hinweg immer wieder neu für Events kurzfristig eingestellt wird, und zwar für qualifizierte Tätigkeiten wie Zentralkasse etc.?

Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Sind also die übrigen Voraussetzungen für die kurzfristige Beschäftigungen – Zeitgrenzen, begrenzt/befristet – eingehalten, kann die Beschäftigung kurzfristig und sozialversicherungsfrei sein.

Minijob und kurzfristig bei unterschiedlichen Arbeitgebern okay?

Ja, das ist möglich.

Kann man eine Rahmenvereinbarung auch in mehreren Betrieben gleichzeitig haben?

Ja. Die 70 Arbeitstage im Kalenderjahr und auch die Entgeltgrenze dürfen aber insgesamt nicht überschritten werden.

Gilt eine digitale Unterschrift (mit zertifizierter Software - Adobe Sign)?

Ja, gemäß § 126 Abs. 3 BGB (anders als z.B. bei Kündigung, dort nach § 623 BGB elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen).

Was kann passieren, wenn man nur einen AV hat und keine Rahmenvereinbarung?

Dann besteht ein "durchgehendes" Arbeitsverhältnis. Ggfs. ist es als Abruf-Arbeit zu behandeln. Dann gilt, sofern nichts anderes vereinbart ist, eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden.

Sind Vorbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern zu berücksichtigen?

Ja, sofern es sich um kurzfristige Beschäftigungen handelt und diese im selben Kalenderjahr stattgefunden haben.

Wenn die kurzfristige Beschäftigung ein befristeter Vertrag ist, darf der Vertrag nur x-mal hintereinander vereinbart werden? (Abgesehen von den Pausen die es zwischendrin benötigt)

Arbeitsrechtlich benötigen Sie nach dem ersten Vertrag für weitere Befristungen einen sachlichen Grund. Hier kommt häufig der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung in Betracht.

Rahmenvertrag besteht. Monatlich wird nur an ein paar Tage gearbeitet - nie 5 Tage hintereinander, z.B. 2 Tage/Woche. Hat der kurzfristige Beschäftigte Urlaubsanspruch?

Korrekt, auch der kurzfristige Beschäftigte hat Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub.

Kann ein Arbeitsvertrag auch für einen längeren Zeitraum erstellt werden (1.1.-31.12.) mit dem Absatz nur tatsächliche Stunden werden bezahlt? Betrifft Student, der mehrmals im Jahr kurzfristig eine Woche arbeitet in den Semesterferien. Oder ist jeweils ein neuer Vertrag zu verfassen?

Es ist möglich, einen auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag zu schließen bei der Vertragsgestaltung muss allerdings darauf geachtet werden, dass die gesetzlichen Voraussetzungen – insbesondere die Begrenzung der Arbeitseinsätze auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage – innerhalb des maximal einjährigen Rahmens (und das Nichtvorliegen einer Berufsmäßigkeit) eingehalten werden. Wenn Arbeit auf Abruf vereinbart wird, müssen die in § 12 TzBfG geregelten zusätzlichen Anforderungen beachtet werden, insbesondere muss eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden.

Muss in der Sachgrundbefristung der Name des Mitarbeiters aufgeführt werden, der krank ist -. wegen Datenschutz, oder reicht hier die Personalnummer?

Ausreichend ist - wenn vorhanden - die Angabe der Personalnummer.

Aber er arbeitet doch keinen vollen Kalendermonat.

Grundsätzlich besteht Urlaubsanspruch. Die Urlaubstage bestimmen sich dann nach seinen Arbeitstagen im Monat.

Was ist, wenn mir der Mitarbeiter die kurzfristigen Vorbeschäftigungen nicht mitteilt?

Ob schon anrechenbare kurzfristige Vorbeschäftigungen bestanden haben, erhalten Sie von der Minijob-Zentrale nach der Anmeldung mitgeteilt. Die Zeiträume muss Ihnen der AN mitteilen, er hat hier eine Mitwirkungspflicht.

Ein Mitarbeiter wird zur Krankheitsvertretung eingestellt. Der kranke Mitarbeiter ist 10 Jahre krank. Dann kann ich doch den Vertretenden Mitarbeiter nicht kurzfristig 10 Jahre beschäftigen, oder?

Völlig richtig, die Beschäftigung muss auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt sein und nur dann kann sie sozialversicherungsrechtlich kurzfristig sein.

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber noch, außer den Arbeitnehmer zu befragen und sich auf seine Aussage bzgl. seiner Vorbeschäftigung (oder eben nicht Vorbeschäftigung) zu verlassen?

Durch die Minijob-Zentrale erfolgt eine Rückmeldung, ob es Vorbeschäftigungen gibt oder nicht, ansonsten empfiehlt es sich eine Regelung im Arbeitsvertrag aufzunehmen, die ausdrücklich eine Informationspflicht des AN (und Schadenersatzpflicht bei Verletzung) regelt.

Zählen Feiertage als Arbeitstage, wenn der Tag bezahlt wird? Kann man den Tag auch als Prämie ausweisen?

Feiertage zählen, wenn sie vergütet werden. Die Vergütung als "Prämie" zu bezeichnen, würde nichts ändern.

Wenn ein Student bei uns Vertrag, z.B. für 2 Monate in 2023 hat, und wir sehen, dass er schon 2 Monate in 2023 als Werkstudent 0100/106 Vorbeschäftigung hat, kann er doch kurzfristig bei uns sein, oder nicht mehr, weil mehr als 3 Monate mit Vorbeschäftigung, auch wenn es keine kurzfristige war?

Ein Werkstudent ist anders zu beurteilen als eine kurzfristige Beschäftigung. Für eine kurzfristige Beschäftigung rechnen Sie alle im Kalenderjahr vorhandenen kurzfristigen Beschäftigungen (in der PGR 110 gemeldet) an, werden die Zeitgrenzen überschritten liegt Kurzfristigkeit nicht mehr vor und es besteht Versicherungspflicht bzw. für Studierende können Sie dann noch das Werkstudentenprivileg prüfen.

Eine kurzfristige Beschäft. neben einer geringfügigen, geht das?

Ja, bei unterschiedlichen Arbeitgebern.

Darf man eine und dasselbe Person und für die gleiche Tätigkeit, jedes Jahr neu als kurzf. Beschäftigung einstellen?

Grundsätzlich ist das möglich. Eine Voraussetzung ist jeweils eine zweimonatige Unterbrechung. Arbeitsrechtlich kommt nur eine Zweckbefristung als Lösung in Betracht, beispielsweise der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend.

70/90 Tage-Regelung prüfen innerhalb eines Kalenderjahres oder eines Zeitrahmens-Vertrag? Bin leider gerade da verunsichert wegen dem Beispiel.

Zunächst ist für diese befristete Beschäftigung zu prüfen, ob dieser Zeitraum bzw. die Arbeitstage die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllen. Als nächster Schritt sind die Vorbeschäftigungen zu betrachten. Hier prüfen Sie dann ob alle Beschäftigungen im Kalenderjahr die 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertagen erfüllen.

Muss nicht eine Pause von 2 Monaten eingehalten werden, wenn eine kurzfristige Beschäftigung auf eine geringfügige Beschäftigung folgt? Im Beispiel war das nur 1 Monat.

Bei verschiedenen Arbeitgebern sind kurzfristige und geringfügige Beschäftigungen auch gleichzeitig möglich - zwischen ihnen braucht es keinen Zeitabstand.

Es ist ja nicht zwingend ein Arbeitsvertrag nötig - kann man sich die Klausel auch sep. unterschreiben lassen - z.B. auf dem Personalbogen?

Das ist eher nicht zu empfehlen. Erfahrungsgemäß fehlen auf dem Personalbogen die beiden Vertragsschließenden (Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Zudem bedarf die kurzfristige Beschäftigung ohnehin einer Befristung, welche zwischen den Vertragsschließenden vereinbart werden muss. Die Klausel sollte in den Arbeitsvertrag.

Kann ich damit die Pflicht so einfach auf den Arbeitnehmer verlagern zur Prüfung bzgl. der Zusammenrechnung?

Nein, die Prüfung muss der Arbeitgeber vornehmen, der Arbeitnehmer ist nur verpflichtet Ihnen die dafür notwendigen Informationen zu liefern.

Das Problem mit den Arbeitsverträgen ist, dass wir Mitarbeiter vom Steuerbüro arbeitsrechtlich ja überhaupt nicht beraten dürfen.

Das ist korrekt, die arbeitsrechtliche Beratung im Einzelfall ist tatsächlich den Anwälten oder natürlich Verbänden vorbehalten.

Ich habe einen Mitarbeiter kurzfristig in 2023 angestellt. Er arbeitet bei mir einmal im Monat. Darf er in 2024 weiter bei mir als kurzfristig Beschäftigter arbeiten?

Soweit Sie eine Beschäftigungspause von mindestens zwei Monaten einhalten, wäre dies möglich. Der Mitarbeiter könnte dann z.B. ab März 2024 bis Dezember 2024 wieder kurzfristig beschäftigt werden.

Wir möchten Schüler, die ein Schulpraktikum machen, vergüten. Können diese als kurzfristig Beschäftigte eingestellt werden?

Selbstverständlich möglich. Bei Schulentlassenen kann ggf. Berufsmäßigkeit eintreten, wenn im Anschluss eine Ausbildung geplant ist aber bei Schülern während der laufenden Schulausbildung sind kurzfristige Beschäftigungen möglich.

Kann ich jedes Jahr eine kurzfristige Beschäftigung machen, wenn jemand immer beim Großputz hilft?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr 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 und nicht mehr kurzfristige Beschäftigung. Wenn Sie also bereits jetzt planen die Person auch in den Folgejahren immer wieder einzustellen, dann eher nicht kurzfristig aber melden Sie sich gerne für die Einzelfallbeurteilung bei Ihrer AOK vor Ort.

Muss ich bei Ferienjobber etwas beachten? Diese kommen ja ca. pro Jahr 3x für jeweils 1-2 Wochen zu den Ferienzeiten.

Ein Ferienjobber (Status Schüler vor und nach der Tätigkeit) ist eine klassische kurzfristige Beschäftigung. Mit den von Ihnen beschriebenen Zeiten werden die Zeitgrenzen eindeutig eingehalten und Berufsmäßigkeit liegt auch nicht vor also können Sie hier Kurzfristigkeit annehmen.

Kann eine Mitarbeiterin, die die Krankheitsvertretung und Urlaubsvertretung für die Reinigungskraft übernimmt als kurzfristige Beschäftigte angestellt werden? Die 90 Kalendertage/70 Arbeitstage werden dabei eingehalten, die 2-monatige Pause zwischen den einzelnen Arbeitsverträgen kann dabei nicht immer eingehalten werden.

Arbeitsrechtlich ist das möglich, sozialversicherungsrechtlich kann unter Umständen ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Melden Sie sich hierzu am besten mit den konkreten Beschäftigungszeiten und auch Entgelten (für die Beurteilung ob ggf. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt) bei Ihrer AOK vor Ort.

Aber widerspricht denn die wiederholte Einstellung der gleichen Mitarbeiter nicht der kurzfristigen Beschäftigung, da es regelmäßig und wiederkehrend ist?

Sozialversicherungsrechtlich kann der gleiche Mitarbeiter immer wieder kurzfristig beschäftigt werden, zu beachten ist allerdings, dass zwischen zwei Beschäftigungen nach einem Jahr mindestens zwei Monate Pause sein muss und die Beschäftigung sollte nicht schon bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet sein und über mehrere Jahre hinweg geplant werden. In diesen Fällen würde man von regelmäßigen Beschäftigungen sprechen. Arbeitsrechtlich können sich durch die wiederholte Beschäftigung andere Verpflichtungen ergeben.

Wenn eine Mitarbeiterin den gemeindlichen Bauhof jährlich von Frühjahr bis Herbst bei der Grünpflege unterstützt, ist das dann eine Befristung mit sachlichem Grund (Saisonarbeit)?

Als Sachgrund kommt hier der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung in Betracht. Dann müsste nach Beendigung der Grünpflege kein Bedarf mehr an der Arbeitsleistung bestehen.

Gilt als vorübergehender Bedarf auch der Einsatz in Haupturlaubszeit im Sommer (speziell für Schüler und Studenten)?

Natürlich, Studenten und Schüler sind die klassische Klientel für derartige Jobs.

Darf man den zustehenden Urlaub für kurzfristig Beschäftigte auch abgelten?

De facto ja, im Einverständnis mit dem Beschäftigten.

Doppelbefristung bei Sachgrund mit zusätzlicher Zeitbefristung: Entfällt der Sachgrund, Mitarbeiter kommt aus Krankheit wieder, was muss ich tun, damit der Mitarbeiter bis zum Ende des Zeitablaufs bleiben kann?

Das ist problematisch, weil der sachliche Grund mit Rückkehr des kranken AN erfüllt ist. Ggf. könnte ein "neuer" sachlicher Grund gesucht werden und dann ein weiterer AV abgeschlossen werden.

Seite 26: Gilt als Sachgrund bei §14 Abs.1 Satz 2 auch wegen Urlaubszeiten, z. B in den Sommerferien, wenn viele Mitarbeitern im Urlaub gehen wollen?

Sachlicher Grund kann auch die Vertretung anderer (abwesender) AN sein.

Muss der AG den Vertrag original unterschreiben, oder reicht eine eingescannte Unterschrift?

Der Vertrag muss handschriftlich unterschrieben werden.

Ich dachte, der kurzfristige beschäftigte muss dann gehen, sobald der Sachgrund entfällt.

Nach § 15 Abs. 2 TzBfG enden sachgrundbefristete Verträge frühestens zwei Wochen nach AG-Information über die Zweckerreichung. Unterbleibt diese Information, endet das Arbeitsverhältnis also erst mit Fristablauf.

Inwieweit muss der Arbeitgeber Vorbeschäftigungen in der Personalakte dokumentieren? Müssen Belege (Gehaltsnachweise) angefordert werden?

Wenn Sie neue Mitarbeiter einstellen, ist es in jedem Fall zu empfehlen, dass von den neuen Mitarbeitern ein Personalfragebogen ausgefüllt wird. Sie können den Personalfragebogen dann zu den Entgeltunterlagen nehmen und haben einen Nachweis für die Betriebsprüfung vorliegen. Arbeitsrechtlich empfiehlt es sich im Arbeitsvertrag festzuhalten, dass der Arbeitnehmern Ihnen derartige Informationen mitteilen muss.

Ich kann aber ein weiteres Mal mit Sachgrund befristen, wenn die vorherige Tätigkeit anders geartet war, oder? Also davor war der AN als Verkäufer tätig und jetzt kommt er als Kraftfahrer-Aushilfe.

Für die weitere Befristung ist allein entscheidend, ob ein Sachgrund für die Befristung vorliegt. Aus der Änderung der Tätigkeit selbst folgt in der Regel kein Sachgrund.

Seit wann wird die Kurzfristigkeit auf das Kalenderjahr abgestellt?

Für die Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung ist nach den Geringfügigkeitsrichtlinien seit Jahren auf das Kalenderjahr abzustellen.

Schüler arbeitet in den Sommerferien und beginnt am 1.9. Lehre. Kann hier der Ferienjob noch kurzfristig abgerechnet werden?

Nein, im Fall Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ausbildung ist die Beschäftigung berufsmäßig und damit nicht kurzfristig.

Kann ein Student erst ein Zwischenpraktikum machen und direkt im Anschluss eine kurzfristige Beschäftigung? Und dies als Rahmenvertrag über 1 Jahr mit 70 Arbeitstage?

Hier muss man weiter differenzieren. Ist das Zwischenpraktikum als vorgeschriebenes Zwischenpraktikum vorgeschrieben oder ist das Zwischenpraktikum nicht vorgeschrieben. Melden Sie sich dazu gerne bei Ihrer AOK vor Ort.

Also wäre z.B. Rahmenvereinbarung "Arbeit auf Abruf, Nebentätigkeit, Dauer 1.1.-31.10., dann wieder ab 1.1.-31.10. des Folgejahrs etc. möglich, max. 70 Tage je Kalenderjahr möglich? Urlaubsanspruch entsteht dann abhängig von tatsächlichem Einsatz?

Korrekt.

Unserer letzten Betriebsprüferin genügte der Fragebogen nicht.

Grundsätzlich genügt der Personalfragebogen. Sofern die Daten im Personalfragebogen von den Daten bei der Minijob-Zentrale abweichen, wird der Prüfer auf die Daten bei der Minijob-Zentrale zurückgreifen.

Darf ich einen 14-jährigen Schüler als Ferienjobber auf dem Gemeindebauhof einsetzen oder gibt es ein Mindestalter?

Hier ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten, dass dazu Aussagen trifft z. B. nur mit leichten Tätigkeiten oder ausschließlich in den Ferien.

Bei Arbeit auf Abruf besteht Urlaubsanspruch, oder?

Korrekt.

Was kann denn passieren, wenn die Arbeitsverträge nur die eingescannte Unterschrift des AG enthält?

Dann ist der Arbeitsvertrag nicht wirksam befristet, also unbefristet. Allerdings muss der AN dies im Streitfall binnen 3 Wochen nach Fristablauf gerichtlich geltend machen (§ 17 TzBfG).

Kann ich einen Ferienjobber z.B. zwei Wochen in den Pfingstferien und dann nochmals zwei Wochen zu Beginn der Sommerferien beschäftigen, ohne darauf achten zu müssen, dass zwischen den zwei Beschäftigungen weniger als 2 Monate liegen?

Es kann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, in welchem die von Ihnen genannten Arbeitstage bereits benannt sind.

Ergänzung: Befristungsgrund ist "Abfangen von Auftragsspitzen" - Also wäre z.B. Rahmenvereinbarung Arbeit auf Abruf, Nebentätigkeit, Dauer 1.1.-31.10., dann wieder ab 1.1.-31.10. des Folgejahrs etc. möglich, max. 70 Tage je Kalenderjahr möglich? Urlaubsanspruch entsteht dann abhängig von tatsächlichem Einsatz?

Mit der Rahmenvereinbarung wird noch kein AV begründet. Der Urlaubsanspruch würde also in Abhängigkeit von der tatsächlichen Beschäftigung entstehen.

Wie sieht es mit der Entgeltfortzahlung bei kurzfristig Beschäftigten aus?

Das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status und damit auch für die kurzfristig Beschäftigten.

Kann ein Student erst ein Zwischenpraktikum machen und direkt im Anschluss eine kurzfristige Beschäftigung? Und dies als Rahmenvertrag über 1 Jahr mit 70 Arbeitstage?

Ein Zwischenpraktikum von Studierenden ist, je nachdem ob es freiwillig ausgeübt wird oder ein Pflichtpraktikum ist, unterschiedlich zu beurteilen, von daher kann die Frage so leider noch nicht beantwortet werden. Bitte wenden Sie sich mit Ihrer Frage an Ihre AOK vor Ort: www.aok.de/fk/kontakt

Und wenn ich vorher noch gar nicht weiß, dass dieser Ferienjobber ein zweites Mal eingesetzt werden soll?

In diesem Falle kann eine befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen (dabei handelt es sich noch nicht um einen Arbeitsvertrag) für den genannten Zeitraum abgeschlossen werden und anschließend die entsprechenden Arbeitsverträge.

Kann ein Student erst ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum machen und direkt im Anschluss eine kurzfristige Beschäftigung? Und dies als Rahmenvertrag über 1 Jahr mit 70 Arbeitstage?

Ja, bei einem Pflichtpraktikum ist dies möglich.

Bei Nebentätigkeit neben einem VZ-Job ist eine Berufsmäßigkeit doch eigentlich automatisch ausgeschlossen, oder?

Genau. Hier (bei vorliegendem Hauptarbeitsverhältnis) besteht keine Berufsmäßigkeit.

Was bedeutet das in der Konsequenz, wenn der Vertrag nicht wirksam ist?

Dann kann der AN ein unbefristetes AV gerichtlich geltend machen.

Wie ist es, wenn jemand geplant hatte ein Studium anzufangen, deswegen sozialversicherungsfrei gemeldet wurde und nachträglich mitgeteilt wurde, dass ein freiwilliges soziales Jahr genommen wurde?

Dann tritt leider während der laufenden Beschäftigung rückwirkend Versicherungspflicht ein.

Schulentlassene: hier ist oft unklar, ob ein Studium oder eine Ausbildung folgen wird (GAP Jahr). Wie kann hier geurteilt werden?

Ist der weitere berufliche Weg unklar empfiehlt es sich, die Sozialversicherungspflicht zu unterstellen.

Befristete Beschäftigung auf 5 Tage und 200 € - Beschäftigungsgruppe 110 oder 109 anmelden?

Wenn eine Beschäftigung sowohl die Voraussetzungen der kurzfristigen als auch der geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt, können Sie die Beschäftigung als kurzfristig beurteilen.

Kann ich den Freibetrag § 3 Nr. 26 (Übungsleiterfreibetrag) auch bei kurzfristiger Beschäftigung anwenden?

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir hier im Seminar zu Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht keine Aussagen zu Steuerrecht treffen können. Wenden Sie sich damit gerne an unser Expertenforum auf dem Fachportal für Arbeitgeber: www.aok.de/fk/expertenforum

Ist es berufsmäßig, wenn eine selbstständig beschäftigte Frau im Sommer beim Großputz 700 € bekommen würde? Geht das dann über kurzfristig?

Bei einer hauptberuflich selbstständigen Person ist eine nebenbei kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig und kann damit als kurzfristige Beschäftigung gemeldet werden.

Wenn die kurzfristige Beschäftigung jahresübergreifend ist, müssen diese Tage auch mit einberechnet werden, z.B. 09/21 bis 03/22 (40 Arbeitstage) und 08/22 bis 04/23 (56 Arbeitstage), oder ist es ok, weil 2022 die 70 Arbeitstage nicht überschritten sind?

Sie beurteilen die Beschäftigungen immer zum Beschäftigungsbeginn, d.h. im 09/21 für die Beschäftigung „im Ganzen“, bei der Beschäftigung ab 08/22 ebenfalls zum einen für die Beschäftigung an sich (08/22 – 04/23) und im August ist dann zusätzlich noch zu prüfen ob mit der vorherigen Beschäftigung die Zeitgrenze für das Kalenderjahr 2022 gesamt noch eingehalten wird. Hier prüfen Sie also bei Beschäftigungsbeginn 08/22 ob anzurechnende Vorbeschäftigungen vorliegen und hier rechnen Sie dann alle Beschäftigungszeiten aus dem jeweiligen Kalenderjahr (01/23 – 04/23) an.

Warum muss die Berufsmäßigkeit geprüft werden?

Grundsätzlich ist jede Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig und nur unter bestimmten Voraussetzungen, wie z.B. Geringfügigkeit besteht Versicherungsfreiheit. Einer der Grundgedanken dahinter ist, dass man davon ausgeht, dass diese Personen versicherungsrechtlich anderweitig abgesichert sind keine Versicherungspflicht über den „Nebenjob“ notwendig ist, um diese Personen bei Krankheit usw. abzusichern. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit prüft, ob die Beschäftigung von wirtschaftlicher Bedeutung für die Person ist, damit ein „Hauptjob“ oder ob sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und die Versicherung über einen anderen Status wie z.B. Schüler, Studierender usw. abgedeckt wird.

Muss ich die Berufsmäßigkeit grundsätzlich nicht prüfen, wenn weniger als 520 Euro verdient wird? Darf die Beschäftigung über mehrere Monate gehen?

Richtig, Berufsmäßigkeit prüfen Sie nur, wenn das monatliche Entgelt die 520 Euro Grenze übersteigt.

Berufsmäßigkeit. Wie bin ich als Arbeitgeber aus dem Schneider, wenn ein Schulentlassener angibt, im Anschluss zu studieren und sich, nachdem er bei mir kurzfristig beschäftigt war, entscheidet doch eine Ausbildung anzufangen? Muss dies im Arbeitsvertrag festgehalten werden?

Wichtig ist, dass Sie sich die Angabe Ihres Beschäftigten, dass ein Studium geplant ist, von diesem bestätigen lassen (Personalfragebogen, Arbeitsvertrag o.Ä.) und dies gut dokumentieren.

Wenn die Beschäftigung über 2 Monate geht und in einem Monat liegt der Verdienst über 520 € und im anderen unter 520 € liegt, prüfe ich dann Berufsmäßigkeit für beide Monate?

Sie addieren die beiden Entgelte und teilen Sie durch 2. Wenn > 520 EUR ja, wenn < 520 EUR nein.

Wie ist es mit Schülern zwischen Schulentlassung und Auslandsaufenthalt? Wird hier eine Berufsmäßigkeit ausgeführt? (Person ist bei Arbeitsbeginn noch Schüler Entlassung ist während der Beschäftigungszeit)

Ab Schulentlassung ist eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Dann besteht Versicherungspflicht, weil Berufsmäßigkeit vorliegt.

Prüfe ich bei vergangenen kurzfr. Beschäftigungen nur das aktuelle Kalenderjahr oder die letzten 12 Monate?

Sie prüfen bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen immer nur für das jeweilige Kalenderjahr.

Muss der AG von einem kurzfristig beschäftigten Studenten eine Studienbescheinigung und einen Leistungsnachweis anfordern und als Nachweis für Prüfung in Personalakte aufnehmen?

Als Arbeitgeber sind Sie für z.B. Betriebsprüfungen in der Nachweispflicht, dass Ihre Beurteilung korrekt war, also ist das durchaus empfehlenswert.

Wenn es nicht absehbar ist, weil es sich um Eishockeysaison handelt?

Auch eine Eishockeysaison ist absehbar, es gibt einen Beginn und ein spätestes Ende nach Ende der gesamten Saison.

Wie ist das bei Rentnern? Können diese auch kurzfristig beschäftigt sein?

Grundsätzlich ja, die Voraussetzungen wie Zeitgrenzen usw. sind natürlich zu beachten und ggf. aus Sicht des Rentners auch Hinzuverdienstgrenzen für die jeweilige Rente.

Das heißt, ich muss keine Immatrikulationsbescheinigung anfordern, sondern ich kann mich auf die Aussage des AN verlassen?

Sie müssen nicht aber trotzdem empfehlen wir Ihnen für jedes Beschäftigungsverhältnis einen Personalfragebogen vom Mitarbeiter ausfüllen zu lassen und die notwendigen Angaben inkl. vorhandener Nachweise (Immatrikulationsbescheinigung, Schul- oder Studienbescheinigung usw.) einzufordern.

Wenn ein Abiturient sein Studium erst im Folgejahr aufnimmt, z.B. Abitur 2022, Aufnahme Studium Okt 2023 - wäre das als kurzfristig möglich?

Die Frage ist was Ihr Beschäftigter in dem langen Zeitraum zwischen der Schulentlassung bzw. der Beschäftigung nach Schulentlassung bei Ihnen und dem geplanten Studium ab Oktober 2023 plant. Meldet er sich z.B. arbeitslos wäre keine kurzfristige Beschäftigung möglich da Berufsmäßigkeit vorliegen würde.

Kann der kurzfristig Beschäftigte auch die Inflationsprämie ausgezahlt bekommen?

Die Inflationsausgleichsprämie können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten – ganz egal, ob sie eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausüben. Demnach können auch Minijobberinnen und Minijobber sie bekommen.

Was ist die Auswirkung, wenn eine kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ist, da der Verdienst mtl. über 520 Euro? Bei dem Beschäftigten handelt es sich um einen Schüler.

Beschäftigungen von Schülern (während der Schulzeit, nicht nach Schulentlassung) sind in der Regel nicht berufsmäßig da sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind („Hauptjob“ ist Schüler und nicht Beschäftigter). Sollte die Beschäftigung tatsächlich berufsmäßig sein, z.B. weil sie zwischen Schulentlassung und geplanter Ausbildung ausgeübt wird, tritt Versicherungspflicht ein.

Wird beim gleichen AG mehrmals/ Jahr eine befristete Beschäftigung von max. 4 Wochen ausgeführt, tritt dann U1-Pflicht ein?

Bei Befristung auf bis zu vier Wochen fallen keine U1-Beiträge an.

Warum muss ich mit Grund 34 melden, wenn der AN nach seinem Einsatz abgemeldet ist?

Wenn Arbeit nach einer Unterbrechung wieder aufgenommen wird (z.B. längerer unbezahlter Urlaub) ist eine Abmeldung mit Grund 34 und eine neue Anmeldung mit Grund 13 notwendig. Endet die Beschäftigung, wird nur die Abmeldung notwendig.

Ein Künstler, der an einem anderen Theater beschäftigt ist, nimmt dort unbezahlten Urlaub und kommt für eine 4wöchige Probenphase an unser Theater. Für diese Zeit ist er PG 101. Nach der Premiere ist der unbezahlte Urlaub beendet, der Künstler kommt nur noch zu den Vorstellungsterminen zu uns. Kann ich hierfür die kurzfristige Beschäftigung abrechnen, oder muss ich den kompletten Zeitraum einheitlich beurteilen?

Das ist abhängig von z.B. Anzahl der Arbeitstage usw. Bitte wenden Sie sich mit den Details zu Ihrem geplanten Beschäftigungsverhältnis bei Ihrer AOK vor Ort: www.aok.de/fk/kontakt

Die Grenze von 520,00 € ist sehr niedrig, da das durch den Mindestlohn nur 43,33 Stunden ergibt. Trifft kaum für eine Aushilfe zu.

Die Geringfügigkeitsgrenze ist durch den Gesetzgeber festgelegt und orientiert sich dabei – richtig - seit Oktober 2022 am derzeit geltenden Mindestlohn.

Und wenn der Schüler die Schule beendet hat und dann anschließend zu studieren beginnt?

Bei Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Studium liegt keine Berufsmäßigkeit vor - eine kurzfristige Beschäftigung ist also denkbar.

Ich hätte nochmal eine Frage zur Berufsmäßigkeit: Ist es richtig, dass für Rentner (Altersrentner) die Berufsmäßigkeit nicht geprüft werden muss?

Altersvollrentner, Hausfrauen/Hausmänner und Studenten gehören grundsätzlich nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen und sind damit nicht berufsmäßig im Status der Person. Berufsmäßigkeit kann sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens ergeben. Für diese Prüfung sind dann jedoch nur die Vorbeschäftigungszeiten zu berücksichtigen, die ab Beginn der Rente, der Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann bzw. ab Studienbeginn liegen. Weitere Infos dazu finden Sie auch in der Prüfhilfe zur Berufsmäßigkeit auf der Homepage der Minijob-Zentrale: minijob-zentrale.de > Service > Schaubilder und Prüfhilfen

OK, vielen Dank für Ihre Info. Bisher sind wir von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr ausgegangen. Aber gut, dass wir dies jetzt wissen.

Sehr gerne – schön, dass Ihnen unser Online-Seminar heute weitergeholfen hat. Bei Fragen zu einzelnen Mitarbeitenden oder bisherigen konkreten Fällen wenden Sie sich auch gerne an Ihre AOK vor Ort und wir beraten mit Ihnen den Umgang damit.

Wenn ich einen Rahmenarbeitsvertrag vom 01.11.2022-31.10.2023 mit einem AN vereinbart habe, muss ich dann die Grenze mit max. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr 2023 prüfen und die Arbeitstage innerhalb des Rahmenarbeitsvertrages beginnend ab 01.11.2022?

Bei dieser Konstellation müssen sie zunächst zum Beschäftigungsbeginn prüfen, ob ab 01.11.2022 eine kurzfristige Beschäftigung mit den ggf. Vorbeschäftigungen in 2022 möglich ist. Der nächste Schritt ist der, dass Sie die Arbeitstage vom 01.11.2022 bis 31.10.23 prüfen. Nur dann, wenn die 70 Arbeitstage in diesem Zeitraum nicht überschritten werden, liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor.

Gibt es einen Stundensatz, welcher bei kurzfristigen Beschäftigungen nicht überschritten werden darf?

Grundsätzlich nicht. Berufsmäßigkeit ist zu prüfen, wenn das Entgelt 520 Euro im Kalendermonat überschreitet.