

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ am 21.04.2023 um 13:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Bsp. 1 - Wie wird die 5 Tage -Woche gezählt? Mit 5 Tagen oder mit 7 Tagen?

Das kommt darauf an, ob sie mit Arbeitstagen oder mit Kalendertagen rechnen. Wenn Sie mit Arbeitstagen (Beschäftigung nicht mehr als insgesamt 70 Arbeitstage) rechnen, werden nur die 5 Arbeitstage gerechnet, bei der Grenze von 3 Monaten würden sie einen vollen Monat mit 30 Tagen rechnen, anteilige Monate mit den tatsächlichen KALENDERtagen.

Können Zeitungszusteller, welche einmal in der Woche arbeiten kurzfristig Beschäftigt werden? Innerhalb eines Jahres arbeiten diese nicht über 70 Tage.

Dies würde sozialversicherungsrechtlich über eine Rahmenvereinbarung funktionieren, es müsste sich allerdings um ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis mit einer Befristung von max. 1 Jahr handeln.

Die Befristung der 70 Tage können auch über das ganze Jahr verteilt werden? Also wöchentlich? Also Vereinbarung, dass der AN 1x pro Woche kommt im Jahr z.B. 2023?

Korrekt, das ist möglich, dabei aber bitte beachten: Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.

Warum muss die kurzfristige Beschäftigung befristet sein, wenn der AN alle 2 Monate einmal arbeitet? Z.B. ein Rentner der mal aushilft.

Eine sozialversicherungsrechtliche kurzfristige Beschäftigung muss immer nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich befristet sein, ansonsten erfüllt sie nicht die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung. Für Beschäftigungen wie Sie sie beschreiben besteht die Möglichkeit einer Rahmenvereinbarung wie wir sie auf Folie 9 beschreiben.

Befristung maximal 12 Monate? Dann 2 Monate Pause und dann neu befristet für 12 Monate möglich und das immer wieder?

SV-rechtlich denkbar, jedoch arbeitsrechtlich sind Folgebefristungen nur mit Sachgrund zulässig (§ 14 TzBfG). Möglich wäre dies z.B. bei Krankheitsvertretungen oder Saisonarbeit.

Wie ist es zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer nur einen Tag pro Woche arbeitet, aber über 520,-€ verdient, kann er dauerhaft kurzfristig beschäftigt werden? Es wären ja nur 52 Tage im Jahr, aber halt dauerhaft.

Bei einer Dauerbeschäftigung ohne zeitliche Begrenzung/Befristung liegt keine Kurzfristigkeit vor und wenn die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro überschritten wird, tritt Versicherungspflicht ein.

Zu Folie 8: Kann man generell die Beschäftigung vom z. B. 14.04.2023 bis 28.12.2023 machen, wenn sie der Urlaubs- und Krankheitsvertretung dient und die max. Anzahl der 70 Arbeitstage nicht überschritten wird? Oder muss für jeden Einsatz ein separater Arbeitsvertrag geschlossen werden?

Siehe Folie 9, für solche Fälle wäre eine Rahmenvereinbarung denkbar.

Wie muss eine Rahmenvereinbarung genau aussehen?

Wichtig ist, dass die Rahmenvereinbarung keine Verpflichtung zulasten des AN enthält, Arbeitsleistungen zu erbringen. Es muss vielmehr in seinem Ermessen stehen, Einsätze abzulehnen oder anzunehmen. Ansonsten sind üblicherweise in der Rahmenvereinbarung die wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt, also Art der Tätigkeit, Vergütung etc.

Wir beschäftigen in den Ferien immer Schüler als kurzfristige Beschäftigte - Ist das dann richtig, dass die mit Personengruppenschlüssel 110 und Beitragsgruppe 0000 angelegt werden müssen?

Ja das ist richtig. Achtung bei Schulentlassenen, hier ist ggf. die Berufsmäßigkeit zu prüfen und es könnte Versicherungspflicht eintreten.

Funktioniert eine Rahmenvereinbarung bei Saisonarbeitskräften, die pro Jahr immer von April bis Juni arbeiten?

Grundsätzlich wäre es möglich, jedes Jahr eine Rahmenvereinbarung von April bis Juni abzuschließen und sofern die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden könnte sie – vorausgesetzt die übrigen Voraussetzungen wie Zeitgrenze usw. werden eingehalten – kurzfristig sein. Hierbei ist aber noch zu beachten, dass eine kurzfristige Beschäftigung nur dann vorliegt, wenn sie nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt wird. Ist die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet und soll von vornherein erkennbar über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden (es besteht also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze) handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung und Kurzfristigkeit ist nicht mehr gegeben.

Wo ist die Abgrenzung zur Abrufarbeitszeit?

Die Gestaltung mit Rahmenvertrag ist arbeitsrechtlich (bei entsprechender Gestaltung) ein Fall der Abrufarbeitszeit.

Was passiert, wenn Personen für 1 Jahr gelegentlich beschäftigt werden (z.B. jeden Samstag), aber keine Rahmenvereinbarung besteht?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur 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 also im Voraus keine vertragliche Begrenzung vorliegt, ist die Beschäftigung nicht als kurzfristig zu werten und Sie müssten sie sozialversicherungspflichtig beurteilen.

Wenn das reicht, als Begründung einfach bei Krankheit oder Saisonmehrarbeit, ein Einspringen?

Wird noch behandelt; gesetzliche Regelung in § 14 Abs. 1 TzBfG.

Wir als Schaustellerunternehmen melden für jede Veranstaltung einen befristeten AV, jedoch bei kurz hintereinander liegenden Veranstaltungen bleibt es bei dem AV. Kommen definitiv nicht über die 70 AT. Sind wir dann so weit auf der richtigen Seite?

Solange Sie die Grenze nicht überschreiten sollte dies passen.

Wie viel Pause muss eingehalten werden vom einen Jahr zum anderen Jahr, wenn eine neue kurzfristige Beschäftigung ohne Rahmenvereinbarung gewünscht wird mit demselben Arbeitnehmer?

Mindestens zwei Monate.

Was ist der Unterschied zwischen einer Rahmenvereinbarung und einem befristeten Arbeitsvertrag?

In der Rahmenvereinbarung werden nur die wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt, aber keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründet. AV ist dann der einzelne Vertrag über den einzelnen Einsatz.

Gehen Sie noch auf Verdienstgrenzen ein?

Bei der kurzfristigen Beschäftigung spielt die Höhe des Entgelts keine Rolle, nur bei Prüfung der Berufsmäßigkeit müssen Sie die Grenze von 520 Euro beachten im Sinne, dass eine Prüfung der Kurzfristigkeit nur notwendig ist, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überstiegen wird.

Ist eine Kombination von geringfügiger Beschäftigung und kurzfristiger Beschäftigung bei zwei Arbeitgebern möglich?

Ja bei unterschiedlichen Arbeitgebern wäre diese Konstellation denkbar.

Benötigt man für einen kurzfristigen Vertrag einen Sachgrund, oder geht auch zeitliche Befristung?

Eine zeitliche Befristung genügt.

Gibt es eine Verdienstgrenze pro Tag?

Sozialversicherungsrechtlich bei der kurzfristigen Beschäftigung nicht, arbeitsrechtlich ist natürlich der Mindestlohn zu beachten (ausgenommen Personenkreise für die der Mindestlohn nicht greift).

Kann ich einen Arbeitnehmer in jedem Jahr erneut kurzfristig beschäftigen?

Ja, wenn Sie jeweils auf 90 Arbeitstage oder 70 Kalendertage befristen und zwischen den Beschäftigungen 2 Monate liegen.

Wird eine kurzfristige Beschäftigung bei überschreiten von 520,--€ SV-pflichtig?

Grundsätzlich gibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung keine Befristung auf ein bestimmtes Entgelt. Ihr Arbeitnehmer dürfte somit auch mehr als 520€ verdienen ohne sv-pflicht, bei einem Entgelt über 520 Euro müssten Sie nur ergänzend die Berufsmäßigkeit prüfen.

Betrifft Folie 9: Muss auch für Schüler, die mehrmals im Jahr zur Ferienarbeit eingestellt sind, eine Rahmenvereinbarung vereinbart werden?

Nein - es besteht keine Pflicht zur Rahmenvereinbarung, sie kann aber durchaus sinnvoll sein und Aufwand ersparen.

Ist es rechtlich nicht möglich, dass die Rahmenvereinbarung unbefristet ist. Wir haben überlegt dies zu tun, um diese nicht jährlich erneuern zu müssen.

Arbeitsrechtlich ist auch eine unbefristete Rahmenvereinbarung möglich. Sozialversicherungsrechtlich wäre eine Dauerbeschäftigung nicht mehr kurzfristig und würde z.B. bei Überschreiten der 520 Euro Grenze sozialversicherungspflichtig werden.

Sozialversicherungspflicht bei Arbeitsentgelt über 520 Euro. Das ist irgendwie irreführend. Die tritt doch nicht ein, wenn die Voraussetzungen eingehalten werden?

Das ist richtig, SV-Pflicht tritt bei einer kurzfristigen Beschäftigung erst dann ein, wenn die Zeitgrenzen überschritten werden oder die Beschäftigung ein Entgelt über 520 Euro hat + die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Ansonsten SV-Freiheit.

Mitarbeiter 5 Monate geringfügige Beschäftigung. Nach 3 Wochen Pause 7 Tage kurzfristige Beschäftigung wg. Projekt. Schriftliche definiert. Sozialversicherungsfreiheit gegeben?

Hier würde man von der widerlegbaren Vermutung ausgehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt und bei einem regelmäßigen monatlichen Entgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tritt vom Zeitpunkt der Vereinbarung der befristeten Beschäftigung Versicherungspflicht ein.

Wie ist es, wenn man einen Werkstudenten hat, der ein Pflichtpraktikum machen möchte bei uns. Kann man ihn für die Praktikumszeit kurzfristig abrechnen? Im Anschluss würde er als Werkstudent bei uns weiterarbeiten.

Bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum handelt es sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Sie sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und Dauer, Arbeitszeit und Arbeitsentgelt sind dabei für die Beurteilung unerheblich. Im Anschluss an ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum kann eine Werkstudententätigkeit aufgenommen werden.

Darf auf ein bezahltes Pflichtpraktikum (Aufwandsentschädigung von 520€), eine kurzfristige Beschäftigung von 3 Monaten folgen?

Ja, dies ist zulässig. Pflichtpraktika gelten sozialversicherungsrechtlich nicht als Beschäftigungsverhältnis, sind als Praktikum sozialversicherungsfrei, werden daher nicht in der PGR 110 gemeldet und sind somit auch nicht als Vorbeschäftigung auf eine kurzfristige Beschäftigung im selben Kalenderjahr anzurechnen.

Kann ich einen Vertrag über 4 Monate abschließen, wenn 70 Arbeitstage nicht überschritten wird. Zählt dies zum Rahmenvertrag?

Das ist zulässig. Rahmenvertrag wäre es nur dann, wenn keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründet wird.

Wir stellen diese nur aus für unsere Vertretungskräfte.

Vertretungsfälle sind häufige Anwendungsfälle für Rahmenvereinbarungen.

Kurzfristige Beschäftigung war vertraglich bis 31.12.2022 befristet - im Januar 2023 wird weiter kurzfristig gearbeitet - muss hier auch die Pause von 2 Monaten eingehalten werden?

Wenn sie die Beschäftigung verlängern, haben Sie eine über den Jahreswechsel andauernde Beschäftigung und Sie müssen mit Feststehen der Verlängerung nochmals prüfen, ob die Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen für die gesamte Beschäftigung eingehalten wird. Übersteigt die Beschäftigung die Grenze, wird sie versicherungspflichtig.

Wenn Voraussetzungen für Geringfügigkeit und Kurzfristigkeit vorliegen, hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht?

Ja.

Wann ist die Tätigkeit nicht gelegentlich?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll, also eine hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt der einzelnen Arbeitseinsätze besteht.

Sind geringfügig entlohnte Beschäftigung und kurzfristige Beschäftigung nebeneinander bei verschiedenen Arbeitgebern möglich?

Ja, das ist möglich.

Wenn ich eine Rentnerin kurzfristig beschäftige, sind dann Umlagen und Insolvenzgeldumlage zu zahlen?

Für Rentner gelten, was das Umlageverfahren angeht, keine Besonderheiten.

Wenn z. B. eine Befristung vom 01.05.2023 bis 30.04.2024 (70 Arbeitstage) erfolgt, muss auf das Kalenderjahr 23 geprüft werden, ob bereits vor dem 01.05.23 eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt wurde?

Richtig, Sie müssen hier alle kurzfristigen Beschäftigungen aus dem Kalenderjahr 2023 addieren.

Rahmenvereinbarung damit arbeitsrechtlich keine Verbindliche Rechten und Pflichten?

Nicht ganz. Die Rahmenvereinbarung ist schon verbindlich und begründet Rechte und Pflichten. Nur ist der AN aufgrund der Rahmenvereinbarung nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Wenn er aber einen Einsatz annimmt, hat er auch Anspruch auf den bspw. im Rahmenvertrag vereinbarten Lohn.

Kann man die Vorbeschäftigung irgendwo abfragen? (Um sich abzusichern, dass der Arbeitnehmer richtige Angaben gemacht hat zur Vorbeschäftigung)

Die Minijob-Zentrale übermittelt Ihnen nach Ihrer Anmeldung ob anrechenbare Vorbeschäftigungen vorliegen oder nicht (ja/nein), die Zeitangabe wie viele Tage/Monate anzurechnen sind muss Ihnen allerdings ihr Arbeitnehmer machen.

Zu Seite 5+6: Warum kann die SV-freiheit nicht bis zum 30.09. ausgenutzt werden?

Weil ab 04.09. erkennbar ist, dass die Grenze überschritten wird.

Die Prüfung der Vorbeschäftigung gilt die auch bei einem anderen Arbeitgeber?

Ja, richtig.

Eine Mitarbeiterin beginnt am 01.08.2023 ihr Anerkennungsjahr in einem Kindergarten. Sie hat im Monat Juli frei und wird in einem anderen Kindergarten für 4 Wochen als Aushilfe im Erziehungsdienst eingestellt. Kann sie für die 4 Wochen kurzfristig beschäftigt werden oder ist dies dann berufsmäßig? Wahrscheinlich wird sie im Monat Juli über 520 Euro kommen.

Das Arbeitsentgelt übersteigt die Grenze von 520 Euro. Die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt, da ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt und anzunehmen ist, dass die Beschäftigung von wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Sind Rentner sozialversicherungspflichtig, wenn sie über € 520,- im Monat als kurzfristig Beschäftigter verdienen?

Ja.

Wie ist denn der Urlaubsanspruch eines AN mit einem einjährigem Rahmenvertrag?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub. Die Berechnung erfolgt dann je nach den tatsächlichen vertraglich geregelten Arbeitseinsätzen.

Gibt es für einen Rentner der nur 1–3-mal im Monat aushilft auch eine andere Möglichkeit diesen Steuer- und Sozialversicherungsfrei abzurechnen?

Wenn die Beschäftigung auf Dauer angelegt ist, wäre auch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bis zu einem Entgelt von 520€/Monat denkbar. Hier fallen allerdings für Sie als Arbeitgeber pauschale Kranken- + Rentenversicherungsbeiträge an.

Unsere kurzfristig Beschäftigte bekommen einen Rahmenarbeitsvertrag. Oder sollte man es dann besser Rahmenvereinbarung nennen?

Der Begriff ist nicht relevant/entscheidend.

Guten Tag, dann kann man beispielsweise jedes Jahr von Januar bis Oktober eine kurzfristige Beschäftigung abschließen, wenn bis 70 Tage im Jahr gearbeitet wird?

SV-rechtlich ja, arbeitsrechtlich wird für die wiederholte Befristung ein Sachgrund benötigt.

Darf ich einen Schulabgänger als kurzfristig Beschäftigten einstellen, wenn er danach eine Lehre in einem anderen Betrieb beginnt?

Nein, da es berufsmäßig ist, also von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und damit sozialversicherungspflichtig.

Dann dürfte bei Schausteller es kein Problem sein, wenn Sie im Mai und im September je 14 Tage arbeiten und dann im Dezember noch mal 4 Wochen am Christkindlmarkt?

Korrekt.

Wie viel Zeit muss zwischen der ersten kurzfristigen Beschäftigung und einer eventuell weiteren kurzfristigen Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber liegen, oder geht das generell gar nicht?

Zwei Monate.

Entspricht eine geringfügig entlohnte Beschäftigung dem Minijob?

Ja, mit Minijob ist meistens die geringfügig entlohnte Beschäftigung gemeint.

Bei einer Rahmenvereinbarung ist ja der konkrete Arbeitstag nicht von vornherein festgelegt. Was ist, wenn der Arbeitnehmer zum gewünschten Zeitpunkt oder einem Teil davon krank ist. Zählen diese Krankheitstage als Beschäftigung?

Angerechnet werden bei der Beurteilung der Zeitgrenzen von kurzfristigen Beschäftigungen immer alle Tage für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, also auch Tage der Entgeltfortzahlung.

Kann man einen Studenten, der ein Pflichtpraktikum bei uns gemacht hat, nach Ablauf der Praktikumszeit für weitere 2 Monate als kurzfristigen Beschäftigten anmelden?

Ja, das ist möglich. Ein Pflichtpraktikum wird hier nicht auf die kurzfristige Beschäftigung angerechnet.

Mitarbeiter die im Kalenderjahr schon in einer anderen Firma kurzfristig beschäftigt waren, können nicht noch einmal im gleichen Kalenderjahr kurzfristig beschäftigt werden?

Wenn die Zeitgrenzen von drei Monaten bzw. insgesamt 70 Arbeitstagen noch nicht erreicht sind (Stichwort Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen) ist es durchaus möglich im Kalenderjahr mehrere kurzfristige Beschäftigungen zu haben.

Dann habe ich beim Rentner, der nur alle 2 bis 3 Monate einmal arbeitet, das Problem, wenn es länger laufen soll mit der Aushilfe müsste ich ihn ja als Minijobber anmelden. Dann aber muss ich ihn ja immer wieder abmelden, wenn er mal einen Monat nicht arbeitet. Damit ist das ja immer eine An- und Abmelderei.

Leider ja.

Ist es kritisch, wenn der gleiche Arbeitnehmer pro Jahr immer im gleichen Zeitraum (3 Monate) kurzfristig beschäftigt ist? Muss da auch zusätzlich eine Rahmenvereinbarung geschlossen werden?

Anlass für den Abschluss einer Rahmenvereinbarung ist häufig die Unsicherheit des AG, ob und in welchem Umfang der AN "benötigt" wird. Wenn Sie wissen, wann und wie lange Sie den AN "benötigen", braucht es in der Regel keinen Rahmenvertrag.

Eine Studentin, die für 3 Monate für 1.000, -- € im Monat jobben will, kann als kurzfristige angemeldet werden, oder?

Das ist richtig, wenn keine Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr vorhanden sind.

ich dachte es gab eine Ausnahme, wirklich nur für diese ungeplanten Gelegenheitsarbeiten, dass die Befristung nicht bestehen muss?

Soll eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen ist immer eine Begrenzung nach der Eigenart (z.B. Erntehelfer) oder eine im Voraus vertraglich festgelegte Befristung notwendig.

Braucht es einen Arbeitsvertrag oder reicht es, wenn der Personalbogen vollständig ausgefüllt ist und daraus der Zeitraum ersichtlich ist?

Für die Wirksamkeit der Befristung muss jedenfalls die Befristungsabrede von beiden Seiten unterschrieben werden. Beim Personalfragebogen ist das i.d.R. nicht der Fall.

Wird ein Arbeitnehmer jede 2. Woche einen Tag für die Dauer von 2 Jahren beschäftigt, ist das dann eine kurzfristige Beschäftigung oder ist die Dauer von 2 Jahren zu lang?

Eine Rahmenvereinbarung über mehrere Jahre ist nur unter sehr begrenzten Voraussetzungen möglich und kommt in der Praxis so gut wie nie vor. Bitte melden Sie sich hierzu mit genauen Details (z.B. Arbeitseinsätze vorhersehbar oder nicht? Rhythmus der Arbeitseinsätze? werden mit der kurzfristig beschäftigten Person Auftragspitzen abgedeckt oder diese durch das Stammpersonal?) bei Ihrer AOK vor Ort und wir beraten Sie gerne. Alle Voraussetzungen einer Rahmenvereinbarung über mehrere Jahre finden Sie in den Geringfügigkeitsrichtlinien im Punkt B.2.3 (https://www.aok.de/fk/fileadmin/user_upload/sv/rundschreiben/2022/rundschreiben-20220816-GeringfuegRL_Nr-479_AnI.pdf)

Was sind die konkreten Vorteile eines kurzfristigen Minijobbers für den AG?

Als Arbeitgeber haben Sie eine Kostenersparnis da keine SV-Beiträge anfallen.

Kann auch der Grund bei einer Zweckbefristung, die Aushilfe bei sog. Stoßzeiten bzw. bei hohem Auftragsvolumen sein?

Das ist möglich, wenn es sich dabei um einen nur vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung handelt.

Beginn der Beschäftigung war 1.08.-31.12.2022 - 70 Arbeitstage wurden nicht überschritten, muss im Jan. 2023 neuer kurzfristiger Vertrag abgeschlossen werden oder einfach den alten Vertrag verlängern?

Bei "Verlängerung" ist zunächst arbeitsrechtlich wichtig, ob dies wirksam befristet möglich ist (sonst entsteht ein unbefristeter Vertrag). Wirksame (Weiter-)Befristung unterstellt: Kurzfristige Beschäftigung liegt nur so lange vor, bis eine Überschreitung der 70 Tage absehbar wird (also sichtbar wird, dass die Kurzfristigkeit wegfällt).

Bei uns werden die Personalbögen immer von AG und AN unterschrieben, von daher dürfte das dann ausreichen?

Wenn dort die Befristungsabrede enthalten ist, ja. (Der Personalfragebogen muss dann aber auch vor der Tätigkeitsaufnahme erstellt und unterzeichnet werden.)

im Arbeitsvertrag erfolgt bei uns die Ergänzung, "Beschäftigung erfolgt an max. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr „ist das zwingend notwendig, um ein Kriterium der Kurzfristigkeit zu erfüllen?

Hier gibt es verschiedene Formulierungen oder mögliche Vereinbarungen. Aber mit dieser Vereinbarung sind sie auf der sicheren Seite. Die Doppelbefristung wäre ebenfalls eine Option.

Wann endet das Arbeitsverhältnis bei der Doppelbefristung? - Ankündigungsfrist bzgl. des Endes?

Entweder zwei Wochen nach der Mitteilung über die Erreichung des Zwecks oder mit Erreichen der Zeitbefristung, je nachdem, was früher eintritt.

Können Arbeitnehmer eine kurzfristige sowie eine geringfügige Beschäftigung parallel bei unterschiedlichen Arbeitgebern bestehen oder wird eine der Beschäftigungen damit sv-pflichtig? Und wenn ja, welche?
Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern werden nicht zusammengerechnet also ist das durchaus möglich.

Was kann ein solcher Sachgrund z. B. sein? Wenn z. B. ein Schüler mal in den Job reinschauen will?
Die Gründe für eine Zweckbefristung eines Arbeitsvertrages sind in § 14 Absatz 1 Teilzeitbefristungsgesetz geregelt.

Können Sie etwas zur Verpflichtung zur Zahlung der Pauschalversteuerung sagen? Meines Wissens ist kurzfristiger Lohn mit 25% pauschaler Lohnsteuer zu belegen, deshalb nicht immer nur lukrativ für AG. Stimmt das?

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung gemäß § 40a Abs. 1 EStG hat der Arbeitgeber die Wahl. Er darf die Lohnsteuer nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen abrechnen oder pauschal mit 25% zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer.

Befristung muss ja schriftlich erfolgen. Kann die Beschriftung auch über eine E-Signatur erfolgen (z.B. DocuSign)? Ist das Schriftformerfordernis dadurch erfüllt?

Ja, das ist nach § 126 Abs. 3 BGB zulässig (anders als z.B. bei Kündigung von Arbeitsverträgen).

Das heißt bei Kündigungen keine E-Signatur verwenden und in diesen Fällen stets "schriftlich" kündigen?

Ja, korrekt.

Kann ein Mitarbeiter in Firma A geringfügig und in Firma B kurzfristig parallel beschäftigt sein?

Ja, eine kurzfristige und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung sind bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander möglich.

Frage zum Befristungsrecht: Ist die Befristung eines Rentenempfängers mit sachlichem Grund nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG zulässig, wenn der Rentner ausdrücklich erklärt, er sei nur an einer befristeten Beschäftigung für xx Monate interessiert?

Befristungsgründe können nicht "vereinbart" werden. Es braucht (wenn kalendarische Befristung nicht möglich, vor allem wegen Vorbeschäftigung) einen "echten" Sachgrund. Natürlich: Wenn der Rentner keine Entfristungsklage erhebt oder einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet, ist der Arbeitsvertrag beendbar.

Habe ich es richtig verstanden, dass Beschäftigungen im Ausland nicht anzurechnen sind?

Ja, das haben Sie richtig verstanden.

Seite 22: Was wäre mit einer kurzfristigen Beschäftigung vom 01.11.22-31.01.23? Wären dann nur die Arbeitstage aus dem Januar 2023 anrechenbar?

Ja richtig, bei der Beurteilung von Beschäftigungen im Jahr 2023 müssen Sie nur Vorbeschäftigungen aus dem Kalenderjahr 2023 addieren.

Foie 22: Warum werden die 8 AT NICHT mitgerechnet?

Da die 8 AT im Vorjahr lagen und anzurechnen sind nur Beschäftigungen im selben Kalenderjahr.

Muss der aktuelle Arbeitgeber einen Nachweis, dass Vorbeschäftigungen vorlagen oder reicht diese in Schriftform?

Es reicht aus, wenn der Arbeitnehmer dies in einer Checkliste, einem Personalfragenbogen o.Ä. bestätigt, Nachweise sind nicht zwingend notwendig, erhöhen aber natürlich für Sie die Sicherheit.

Folie 22: Warum wird der Juni angerechnet? Vom 31.07.23 ausgehend, liegt der Juni mehr als 12 Monate zurück.
Es handelt sich um den Juni 2023, also im selben Kalenderjahr liegend und damit anzurechnen.

Aber wenn der Schulabgänger unter 520,-- Euro bleibt, ist die Berufsmäßigkeit doch nicht zu prüfen?
Korrekt - dann nicht.

Übermittelt die Minijobzentrale das automatisch oder nur auf Anfrage?

Die Info wird automatisch nach erfolgter Anmeldung in PGR 110 zurückgemeldet

Gibt es einen Muster Arbeitsvertrag für kurzfristige Beschäftigungen?

Wir als Krankenversicherung dürfen keine Musterarbeitsverträge zur Verfügung stellen, von anderen Firmenkunden wissen wir aber, dass Handwerkskammern oder IHKs derartige Verträge zur Verfügung.

Wir haben einen Fahrer der immer einspringt, wenn jemand krank ist. In 2022 hat er 70 Arbeitstage als kurzfristig Beschäftigter voll. Er wurde zum 31.12.2022 abgemeldet. Unerwartet war wieder ein Fahrer im Januar krank und er musste einspringen am 15.01.2023 befristet bis der Fahrer wieder da ist, keine 5 Tage die Woche. Ist das dann noch eine kurzfristige Beschäftigung?

Da zwischen Ende der kurzfristigen Beschäftigung und Beginn der neuen kurzfristigen Beschäftigung keine Lücke von mindestens zwei Monaten liegt, würde man hier von einer durchgehenden Beschäftigung ausgehen und Kurzfristigkeit wäre nicht mehr gegeben.

Weshalb wird in Beispiel 3 die kurzfristige Beschäftigung vom 19.11.22 bis 28.11.22 nicht berücksichtigt, wenn bei Prüfung auf ein Zeitjahr zurückgegriffen wird?

Die Prüfung umfasst das KALENDERjahr, nicht das Zeitjahr. Deshalb wird die Beschäftigung in 2022 nicht angerechnet.

Kommt die Rückmeldung der Vorbeschäftigung immer, oder nur wenn "Ja"? Ich kann mich nicht erinnern, dass voriges Jahre jemals ein "Nein" zurück kam.

Seit dem 1. Januar 2022 meldet die Minijob-Zentrale dem Arbeitgeber nach dem Eingang der Anmeldung für einen kurzfristig Beschäftigten per Datensatz zurück, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung oder im laufenden Kalenderjahr bereits weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder bestanden haben oder nicht. Diese Mitteilung enthält aber lediglich die Information, ob Vorbeschäftigungszeiten vorliegen, nicht hingegen in welchem Umfang. Sie erhalten also immer die Rückmeldung Vorbeschäftigung ja/nein.

Wieso musste die kurzfristige Beschäftigung im Nov. 22 nicht angerechnet werden? (bei vorangegangenen Beispiel)

Weil nur Beschäftigungszeiten aus dem laufenden Kalenderjahr anzurechnen sind.

Ich dachte, dass die 70 AT für das ZEIT-Jahr, und nicht Kalenderjahr, gilt?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe des Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (auch kalenderjahresüberschreitend) befristet ist, das heißt es gilt das Kalenderjahr. Bei über den Jahreswechsel andauernden Beschäftigungen prüfen Sie die Beschäftigung also als Ganzes, d.h. wie in unserem Beispiel 1 die gesamte Dauer vom 1.12.2022 – 19.3.2023. Bei einer folgenden kurzfristigen Beschäftigung im Jahr 2023 würden Sie dann allerdings wieder nur die Arbeitstage aus dem Kalenderjahr 2023 anrechnen.

Ende Arbeitsvertrag, da würde auch ein Personalfragebogen helfen?

Die Beendigung eines Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. Ein Personalfragebogen hilft da nicht, sondern nur ein schriftlicher Aufhebungsvertrag.

Seite 12: Ist es richtig, wenn nur 3 bis 5 Tage im Monat gearbeitet werden, dass gar kein Urlaubsanspruch entsteht?

Der Urlaubsanspruch (anteilig) entsteht, wenn das AV mindestens 1 Monat besteht.

Kommt die Rückmeldung der Minijobzentrale automatisch? Oder muss das abgefragt werden?

Die Rückmeldung erhalten Sie automatisch nach Ihrer Anmeldung in der Personengruppe 110.

Wenn der Steuerberater die Meldungen durchführt, erhält er dann die Rückmeldung oder erhalte ich per Post die Rückmeldung? Die Frage bezieht sich auf die automatische Mitteilung der Minijobzentrale.

Die Rückmeldung erfolgt elektronisch an den Absender der Meldung.

Muss eine Minderung der Arbeitsstunden auf Grund der Erhöhung des Mindestlohns oder Tariflohns schriftlich erfolgen (z.B. geringfügig Beschäftigte)?

Zu empfehlen ist ein schriftlich gefasster Änderungsvertrag vor Eintritt der Änderung der Arbeitsstunden; insbesondere auch um die Anforderungen gemäß Nachweisgesetz zu erfüllen.

Warum wird bei Addition der Zeiten nur für das laufende Kalenderjahr maßgeblich?

Das ist gesetzlich so geregelt. Die genauen Gründe, warum der Gesetzgeber bei Festlegung der Regelungen für kurzfristige Beschäftigungen von Kalenderjahren ausgeht, kann ich Ihnen leider nicht sagen.

Zu Folien 22: Meine Arbeitnehmer kennen nicht unbedingt den Begriff der kurzfristigen Beschäftigung bzw. den Personengruppenschlüssel 110. Wie sichere ich mich da ab?

Durch den Arbeitsvertrag, den Sie mit Ihren Arbeitnehmern schließen und einen Fragebogen, den Sie zu den Lohnunterlagen nehmen. Hilfreich können außerdem z.B. Gehaltsnachweise oder Meldebescheinigungen zur Sozialversicherung aus den vorherigen Beschäftigungen sein. Zudem erhalten Sie eine Rückmeldung von der Minijob-Zentrale, ob es anzurechnende Vorbeschäftigungen gibt, ja oder nein.

Arbeitsvertrag mit Zweckbefristung: Beim Beispiel: Warum darf ich den Namen der erkrankten Mitarbeiter/in im Arbeitsvertrag aufnehmen? Darf ich das aus Datenschutz gründen?

Das ist datenschutzrechtlich zulässig.

Erntehelfer: können diese Personen tatsächlich jedes Jahr wiederkehrend beschäftigt werden (Regelmäßigkeit)?

Ja, bei Erntehelfern haben Sie hier keine Probleme, wichtig ist die Lücke von zwei Monaten zwischen den beiden Rahmenvereinbarungen.

Gilt die Freibadsaison für Rettungsschwimmer als Sachgrund?

Ja, vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung.

Wenn ich einen Schüler immer wieder im Sommer beschäftige zur Überbrückung der Urlaubszeit der Festangestellten macht das aber keine Probleme (immer die gleiche Person)? Wir sind kein Saisonbetrieb.

Arbeitsrechtlich könnte sich hier eine Schwierigkeit dahingehend ergeben, ob tatsächlich eine Zweckbefristung vorliegt. Anerkannt ist die Vertretung für Sonderurlaub. Soweit der Schüler aber nicht innerhalb der Dreiwochenfrist nach Beendigung Entfristungsklage erhebt, wird die Befristung wirksam. Sozialversicherungsrechtlich ist es grundsätzlich möglich, soweit die weiteren Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung eingehalten werden.

Seite 12: entsteht dann nie Urlaubsanspruch, wenn nur 3-5 Tage pro Monat gearbeitet werden?

Nein - die Zahl der Wochenarbeitstage ist für die Zahl der Urlaubstage relevant, aber nicht für die Frage, ob überhaupt Urlaub entsteht.

Gibt es bei kurzfristigen Beschäftigten einen maximalen Verdienst pro Monat oder pro Std./Tag?

Nein grundsätzlich nicht, wichtig ist aber zu beachten, dass Sie ab einem Verdienst oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro die Berufsmäßigkeit prüfen müssen.

Dürfen wir den gleichen Ferienjobber jährlich kurzfristig beschäftigen?

Ja, arbeitsrechtlich z.B. bei den erwähnten Saison-/Kampagnetätigkeiten. SV-rechtlich ist noch zu beachten, dass ggf. Berufsmäßigkeit zu prüfen ist.

Während der Befristung muss Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Endet das AV trotzdem bei Befristungsende?

Ja.

Berufsmäßigkeit auch bei Schülern unter 520 EUR nicht relevant?

Korrekt. Während des Status als Schüler, vor und nach der Beschäftigung Schüler, liegt im Übrigen auch keine Berufsmäßigkeit vor. Erst bei Schulentlassung kann das Thema Berufsmäßigkeit dann relevant werden.

Eine Mitarbeiterin ist in Erziehungszeit, kann sie kurzfristig beschäftigt werden?

Arbeitnehmer die während der Elternzeit eine auf drei Monate oder 70 Arbeitstage befristete Beschäftigung ausüben und deren regelmäßiger monatlicher Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, üben diese Beschäftigung berufsmäßig aus, das heißt die Beschäftigung gilt nicht als kurzfristige Beschäftigung. Dabei spielt es übrigens auch keine Rolle, ob die befristete Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Wieso ist denn ein Student nicht berufsmäßig innerhalb seines Studiums? Aber Eltern in der Elternzeit schon?

Studierende gehören laut dem Gesetzgeber noch nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigkeiten bzw. stehen dem Arbeitsmarkt noch nicht dauerhaft zur Verfügung und man geht davon aus, dass eine Beschäftigung nicht von wirtschaftlicher Bedeutung ist, sprich der Lebensunterhalt wird nicht über die Beschäftigung sichergestellt. Der Studierende ist „hauptberuflich“ Studierender. Eltern in der Elternzeit gehören zum Personenkreis der Erwerbstätigen und Beschäftigten sind laut Gesetzgeber von wirtschaftlicher Bedeutung also berufsmäßig.

Wie ist es bei Arbeitslosen aus dem Ausland?

Sind berufsmäßig, also pflichtig.

Die Beschäftigung ist wenige Tage im Monat an unterschiedlichen Tagen. SV-rechtlich melde ich vom 01. bis Monatsletzten an, führe dazu Arbeitszeitznachweis - richtig oder falsch? Bleibt die "Kurzfristigkeit erhalten?"

auf den Status als kurzfristige Beschäftigung hätte dies keine Auswirkung.

Eine Beschäftigung ist doch bei einem Studenten nicht von einer wirtschaftlichen untergeordneten Bedeutung, ich verstehe das nicht so ganz.

Das könne Sie wie bei den Schülern betrachten. Das Studium steht im Vordergrund, wie beim Schüler die Schule. Wie der Lebensunterhalt hier bestritten wird, ob durch Eltern, Bafög oder Nebenjobs müssen Sie hier nicht prüfen.

Wie ist es zu beurteilen, wenn der Schulentlassene angibt, nach der kurzfristigen Beschäftigung Unterhalt von den Eltern zu erhalten und nichts zu arbeiten?

Wenn sich Ihr Mitarbeitender bei der Arbeitsagentur arbeitslos meldet, wäre die Beschäftigung berufsmäßig. Ansonsten – keine Arbeitslosmeldung, keine Ausbildung geplant o.Ä.- spräche dies eher für keine Berufsmäßigkeit aber melden Sie sich im Zweifelsfall gerne mit allen relevanten Infos bei Ihrer AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen in unseren Fachabteilungen beraten Sie gerne. Kontakt: www.aok.de/fk/kontakt

Wie verhält es sich mit Schülern?

Schüler (Schüler vor und nach der Beschäftigung) können kurzfristig beschäftigt sein. Lassen Sie sich hierzu am besten einen entsprechenden Nachweis wie z.B. die Schulbescheinigung vorlegen. Bei Schülertlassen ist ausschlaggebend, was nach der Beschäftigung geplant ist. Ausbildung = berufsmäßig, Studium = nicht berufsmäßig.

Gibt es bei ausländischen Arbeitnehmern was zu beachten (in meinem Fall polnischen AN)?

Wenn er einen bezahlten Urlaub oder A1 vorlegen kann, gelten Regelungen des Heimatlandes, d.h. Beiträge und Meldungen nach Polen. Falls kein bezahlter Urlaub gelten Regelungen in Deutschland, also Zeitgrenzen prüfen...

Frage zur Berufsmäßigkeit (Folie 29): Liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn ein Schulabgänger im Anschluss an die kurzfristige Beschäftigung 1 Jahr lang eine Au-Pair-Tätigkeit im Ausland ausüben möchte?

Die Frage nach Berufsmäßigkeit in Zusammenhang mit Au-Pair-Tätigkeiten kann ich Ihnen die Entscheidungshilfe der Minijob-Zentrale zur Beurteilung der Berufsmäßigkeit empfehlen. Hier finden Sie alle Konstellationen, während Au-Pair, danach Studium usw. anschaulich erklärt Die Entscheidungshilfe finden Sie unter minijob-zentrale.de > Service > Schaubilder und Prüfhilfen

Welchen Urlaubsanspruch erwirbt man bei Beschäftigung vom 01.5.-15.08.23?

Für jeden vollen Monat wird ein Zwölftel des Jahresurlaubs in dem Fall erworben. Der August 2023 ist kein voller Monat. Maßgeblich sind damit nur die Monate Mai, Juni, Juli.

Kann jemand ab Mai kurzfristig beschäftigt werden, wenn er bei einem anderen Arbeitgeber bis zum März eine Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatte?

Ja, wenn er inzwischen aus dem Berufsleben ausgeschieden ist, da er z. B. Rentner wurde.

Und wenn er keinen Wechsel im Status seiner Person hatte?

Dann müssen Sie von Berufsmäßigkeit ausgehen, denn er steht ja im Erwerbsleben.

Werden die Abgaben für AN u. AG noch besprochen? (Sozialversicherung u. Steuer)?

Bei der kurzfristigen Beschäftigung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Die Umlagen die allein der Arbeitgeber zu zahlen hat, werden noch besprochen. Die steuerliche Seite können wir Ihnen hier in einem Seminar für Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht leider nicht beantworten – vielen Dank für Ihr Verständnis.

Was ist mit 1040€ Grenze?

Diese Grenze hat nur bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine Bedeutung.

Ist die Berufsmäßigkeit gegeben zwischen Ausbildungsende (Ende bspw. 28.06.) und einem darauffolgendem dualem Studium (Beginn 01.10.)?

Ja hier ist von Berufsmäßigkeit auszugehen.

Wann sind Rentner berufsmäßig?

Altersvollrentner und übrigens auch 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.

Folie 32: Die dritte Beschäftigung kann ich doch als geringfügig entlohnt beurteilen?

Ja das wäre auch möglich, richtig.

Die Anzahl der Tage/Woche variieren im Monat, wie erfolgt dann die Berechnung des Teilurlaubs?

Wenn es keine festen Arbeitstage gibt, müssen die tatsächlichen AT ausgezählt werden, mit dem Urlaubsanspruch auf Basis der 5-Tage-Woche multipliziert und dann durch 260 dividiert werden.

Eine Mitarbeiterin beginnt am 01.08.2023 ihr Anerkennungsjahr in einem Kindergarten. Sie hat im Monat Juli frei und wird in einem anderen Kindergarten für 4 Wochen als Aushilfe im Erziehungsdienst eingestellt. Kann sie für die 4 Wochen kurzfristig beschäftigt werden oder ist dies dann berufsmäßig? Wahrscheinlich wird sie im Monat Juli über 520 Euro kommen.

Die Beschäftigung wird voraussichtlich für die Mitarbeiterin nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sein, daher ist Berufsmäßigkeit anzunehmen.

Könnten Sie bitte nochmals wiederholen, welche Richtung geht: Kurzfristig in Geringfügig?

Zuerst kurzfristig anschließend Minijob geht, zuerst Minijob dann lückenlos kurzfristig geht nicht.

Muss bei pensionierten Beamten die Berufsmäßigkeit geprüft werden?

Bei pensionierten Beamten werden genau wie bei Rentnern nur Zeiten nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit berücksichtigt.

Die erste Folie ist etwas verwirrend, Personenkreise sind die, denen wir keine kurzfristige Beschäftigung anbieten dürfen, richtig?

Die Personenkreise auf Folie 29 (Arbeitslose; Beschäftigung während der Elternzeit, während unbezahlten Urlaubs, zwischen Schulentlassung und Ausbildung) sind die Personenkreise bei denen aufgrund des Personenstatus Berufsmäßigkeit anzunehmen ist, das heißt hier kann eine Beschäftigung nicht kurzfristig ausgeübt werden.

Kann man zu einer geringfügigen Beschäftigung zeitgleich kurzfristig in einem anderen Betrieb beschäftigt werden?

Ja, das ist möglich.

Langjähriger Werkstudent (2-Tage wöchentlich) bei Firma A nimmt eine befristete Beschäftigung (2 Monate) bei Firma B an (an 3 Tagen / Woche). Kurzfristige Beschäftigung bei Firma B?

Ja, eine kurzfristige Beschäftigung ist hier möglich.

Können zwei kurzfristige Beschäftigungen gleichzeitig bestehen bei unterschiedlichen AG?

Ja, das ist möglich. Die Zeiten werden aber zusammengerechnet.

Kann ein Mitarbeiter der ab 01.05 eine Altersrente bezieht, direkt im Anschluss eine kurzfristige Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt werden oder müssen da zwei Monate dazwischen liegen?

Direkt im Anschluss geht der Gesetzgeber wieder von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis aus und Sie könnten es nicht kurzfristig werten.

Können Sie die Formel zur Urlaubsberechnung bitte noch einmal einstellen?

Anzahl tatsächlicher AT pro Jahr x Urlaubstage auf Basis einer 5-Tage-Woche ./ 260

5 Tage/Woche und z.B. Ostermontag. Das ist gesetzlicher Feiertag und somit kein Arbeitseinsatz. Wie sieht es aus bei einer 7 Tage-Woche? Z.B. Gastronomie? Muss man dann arbeiten und bekommt einen zusätzlichen Tag bezahlt, weil man am gesetzlichen Feiertag gearbeitet hat?

In der Regel werden bei der Arbeit an Wochenfeiertagen Zuschläge gezahlt. Denkbar ist aber auch die Gewährung eines freien Tages. Entscheidend ist hier die jeweilige Vereinbarung.

Ist auch berufsmäßig bei arbeitslosen, wenn sie unter 520 Euro haben?

Bis 520 Euro müssen Sie keine Berufsmäßigkeit prüfen – unabhängig vom Personenkreis.

Wie funktioniert das mit der LSTKL bei zwei gleichzeitigen kurzfristigen Beschäftigungen?

Die Lohnsteuerpauschalierung bleibt möglich, solange die Einkünfte in Summe nicht 520 Euro übersteigen. Ansonsten ist nach ELStAM zu versteuern.

Wenn eine Kandidatin in einer schulischen Ausbildung ist, kann diese in den Ferien als kurzfristig Beschäftigte eingestellt werden?

Während einer laufenden schulischen Ausbildung ist eine kurzfristige Beschäftigung nicht als berufsmäßig anzusehen und damit – vorausgesetzt die Zeitgrenzen usw. werden eingehalten - möglich.

Muss bei einer Kurzfristigen Beschäftigung Krankengeld gezahlt werden?

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist man nicht mit Anspruch auf Krankengeld versichert.

Lohnsteuer ist auch noch ein wichtiges Thema. Evtl. da auch anmelden?

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung gemäß § 40a Abs. 1 EStG hat der Arbeitgeber die Wahl. Er darf die Lohnsteuer nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen abrechnen oder pauschal mit 25% zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Ansonsten bitten wir Sie Fragen zu Steuer-Themen an Ihren Steuerberater zu richten.

Ein MA in Firma A SV-pflichtig beschäftigt, in Firma B geringfügig beschäftigt und in Firma C kurzfristig beschäftigt, ist das parallel möglich?

Ja, das ist möglich.

Wenn keine A1-Bescheinigung vorgelegt wird, muss bei ausländischen Arbeitnehmern nur die Zeitgrenze oder auch die Berufsmäßigkeit geprüft werden?

Hier müssen Sie, sofern die 520 Euro Grenze überschritten wird, beides prüfen.

Eine Person war vom Januar bis März sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen und gleichzeitig als Student eingeschrieben. Ab Juli möchte er bei uns eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Ist dies möglich?

Grundsätzlich wäre das möglich, bei einem Entgelt von über 520 Euro sollte aber Berufsmäßigkeit geprüft werden.

Abmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung auch?

Wenn mehr als ein Monat kein Entgelt gezahlt wird ist auch bei einer kurzfristigen Beschäftigung eine Abmeldung und Wiederanmeldung bei erneuter Beschäftigungsaufnahme erforderlich. Ansonsten natürlich zum Ende der Beschäftigung eine „normale“ Abmeldung mit Abgabegrund 30.

Mit welchem Personengruppenschlüssel muss ein kurzfristig Beschäftigter Minijobber angemeldet werden?

PGR 110 = kurzfristige Beschäftigung

Wie sieht es mit der U1 aus, wenn man plante, nur max. 4 Wochen anzustellen und es dann aber länger wurde?

Ab dem Zeitpunkt der Verlängerung auf mehr als 4 Wochen ist auch Umlage 1 zu zahlen.

Ja, danke. Aber habe ich das andere auch richtig verstanden? Wenn bei einer kurzfristigen Beschäftigung nur mal im Januar und dann im März mal gearbeitet wird, dann muss die Beschäftigung für Februar abgemeldet werden?

Korrekt.

Noch eine Frage zum Urlaubsanspruch, ab wann hat der Kurzfrist Beschäftigte Urlaubsanspruch, bereits nach 1 Monat Tätigkeit?

Wenn ein Arbeitsverhältnis länger als einen Monat besteht, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Erholungsurlaub zu.

Unsere kurzfristig Beschäftigten bekommen weder Urlaubsanspruch noch Lohnfortzahlung. Sie haben Rahmenarbeitsverträge bis zu 70 Tage im Jahr mit 2-monatiger Pause. Sie bekommen nur die tatsächlichen Stunden bezahlt. Sonst nichts. Ist dies dann rechtlich falsch?

Urlaubsansprüche entstehen tatsächlich erst, wenn das AV länger als einen Monat ununterbrochen besteht, das scheint bei Ihnen nicht der Fall zu sein. LFZ müsste gewährt werden, wenn der AN krankheitsbedingt einen Einsatz nicht wahrnehmen kann.

Bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber: Beginn dann wie Wartezeit immer wieder neu?

Ein neues Arbeitsverhältnis liegt grundsätzlich auch dann vor, wenn es mit demselben Arbeitgeber eingegangen wird, und es entsteht eine neue Wartezeit von 4 Wochen. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings mit einem Urteil aus dem Jahr 1983 allerdings entschieden, dass zwei aufeinanderfolgende rechtlich selbstständige Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber im Sinne der Entgeltfortzahlung ausnahmsweise, wie ein einheitliches Arbeitsverhältnis behandelt werden können, wenn zwischen diesen Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Dies ist bspw. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen mit der Zusage der Wiedereinstellung nach Besserung der Auftragslage entlassen wurde und er tatsächlich seine Beschäftigung zu unveränderten Bedingungen fortsetzen konnte. Kurz zusammengefasst also: Grds. immer eine neue Wartezeit, bei engem sachlichen Zusammenhang ggf. keine neue Wartezeit.

Zu Folie 40: Gibt es bei kurzfristig Beschäftigten wirklich Mutterschaftsgeld, wenn im Beschäftigungsverhältnis keine Krankenversicherungspflicht besteht?

Ja, geregelt ist das in § 19 Abs. 2 MuSchG.

Hat ein kurzfristige Beschäftigter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitseinsätze nicht fest geregelt sind?

Wenn für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit Arbeitseinsätze vorgesehen waren, ja.

Sollte man das rückwirkend mit Meldungen dann noch ausbessern? Und wenn man wieder neu anmeldet, was ist dann das Beginn der Arbeitszeit? Dann der Wiederbeginn oder der ursprüngliche Vertragsbeginn?

Der Beginn für Ihre Meldung mit Meldegrund 13 ist immer der erste (bezahlte) Arbeitstag nach Wiederaufnahme der Beschäftigung.

Wenn es keine Entgeltgrenze gibt, können dann auch Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit gezahlt werden?

Ja die können bezahlt werden, beachten Sie aber bitte, dass bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro Berufsmäßigkeit zu prüfen ist.

Seite 39: wie sieht es bei U1 aus bei Arbeit nur 3-5 Tagen pro Monat? Muss ich das auf 4 Wochen hochrechnen und dann U1 Pflicht beginnen?

Keine Verpflichtung zur Abführung von U1-Beiträgen gilt nur, das Arbeitsverhältnis auf bis zu vier Wochen befristet ist. In Ihrem Falle handelt es sich vermutlich um ein längeres Arbeitsverhältnis mit nur wenigen einsetzen.

Wie kann ich einen AN der bisher als geringf. Beschäftigter gearbeitet dann gekündigt und eine neue Tätigkeit bei einen anderen AG aufnimmt. Möchte aber noch auf Abruf beschäftigt werden. Wie ist das zum Darstellen?

Nach einer Unterbrechung von zwei Monaten wäre das bei Einhaltung der weiteren Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung möglich.

Und das wäre dann für jemanden, der nur gelegentlich alle paar Monate einmal aushilft immer notwendig? Eine andere Art der Beschäftigung fällt mir da nicht ein.

Ein Beispiel für Mitarbeitende die nur gelegentlich aushelfen wäre z.B. jemand der nur anlassbezogen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen macht.