

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ am 25.04.2023 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Zu den Zeitgrenzen eine Frage: für mich zum besseren Verständnis, entweder pro Kalenderjahr max.3 Monate o. 90 Kalendertage, was bedeutet 70 AT?

Es gibt für eine kurzfristige Beschäftigung zwei Alternativen an Zeitgrenzen, die beide ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinanderstehen: drei Monate oder 70 Arbeitstage. Für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es also ausreichend, wenn eine der beiden Optionen – 3 Monate oder 70 Arbeitstage – erfüllt ist. 90 Kalendertage werden relevant, wenn mehrere kurzfristige Beschäftigungen vorliegen und diese addiert werden müssen: Bei der Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen treten an die Stelle des 3-Monats-Zeitraums dann 90 Kalendertage (volle Kalendermonate entsprechen 30 Kalendertagen, Teilmonate werden mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt).

Okay, dann spielt das Kalenderjahr da keine Rolle?

In unserem Beispiel 1 muss erstmal „nur“ die Beschäftigung an sich als Ganzes betrachtet werden und da sie allein für sich betrachtet schon die Zeitgrenzen übersteigt ist die Beurteilung damit abgeschlossen. Wären die Zeitgrenzen noch nicht überstiegen müsste man ggf. alle kurzfristigen Vorbeschäftigungen im relevanten Kalenderjahr, hier 2022, anrechnen aber nachdem die Beschäftigung bereits für sich die Zeitgrenzen übersteigt, ist das nicht mehr notwendig zu prüfen.

Können wir bitte Beispielhaft auf Messedienste eingehen? Vielen Dank und liebe Grüße

Als konkretes Beispiel kommen Messedienste nicht in den Unterlagen vor. Sie können aber die späteren Ausführungen gut auf diesen Bereich übertragen, z.B. zur Sachgrundbefristung/Saisontätigkeit.

Für welchen Zeitraum gelten die 70AT?

Für ein Kalenderjahr.

Mit was rechne ich, wenn ein Bewerber angegeben hat von 01.01.23 bis 15.02.23 an 11 Tagen kfr. abgerechnet worden zu sein. Wir würden diesen gerne von 01.06. bis 31.08.23 kfr. beschäftigen muss ich dann hier die 11 Tage davon abziehen und prüfen, ob die 70 Tage nicht überschritten werden?

Korrekt. Sie zählen die Arbeitstage aus Ihrer Beschäftigung vom 01.06. – 31.08.23, addieren die 11 Tage aus der vorherigen kurzfristigen Beschäftigung und nur wenn Sie mit beiden Beschäftigungen die Zeitgrenze von Arbeitstagen nicht überschreiten, kann die Beschäftigung kurzfristig sein.

Warum sv-pflicht bei kurzfristiger Beschäftigung über 520,00 €?

Eine an sich kurzfristige Beschäftigung kann sv-pflichtig werden, wenn Ihr Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze (520 Euro) übersteigt und Sie berufsmäßig ausgeübt wird.

Guten Tag, was wäre mit der kurzfristigen Beschäftigung, die auf eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung folgt?

Wenn diese bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird und für sich gesehen die Voraussetzungen für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt, ist dies sozialversicherungsfrei.

Folie 8. Kann ein geringfügig Beschäftigter nach einer Pause von ca. 1 Monat wieder kurzfristig beschäftigt werden?

Nein, die Pause muss mindestens zwei Monate betragen.

Wäre erst eine Kurzfristige Beschäftigung und dann eine GfB möglich?

Ja, nach einer kurzfristigen Beschäftigung ist die Weiterführung als geringfügige Beschäftigung möglich.

Habe ich das vorhin richtig verstanden, dass bis zur Entgeltgrenze von 520,00 EUR die Berufsmäßigkeit nicht geprüft werden muss? (Folie Nr. 1 od. 2)

Richtig, Berufsmäßigkeit müssen Sie nur prüfen, wenn die Entgeltgrenze von 520 Euro überschritten wird.

Zur Beschäftigungsfolge: Wenn ein Arbeitnehmer im Frühling geringfügig beschäftigt wird, kann er im Herbst kurzfristig beschäftigt werden? Wieviel abstand muss zwischen der geringfügigen Beschäftigung und der kurzfristigen Beschäftigung sein?

Zwischen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und einer anschließenden kurzfristigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber müssen mindestens zwei Monate liegen damit nicht von Fortsetzung der bisherigen geringfügig entlohnten Beschäftigung (und damit in den meisten Fällen Sozialversicherungspflicht) auszugehen ist.

Wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt und diese stetig unterbrochen wird, liegt trotzdem noch Geringfügigkeit vor?

Geringfügigkeit bzw. Kurzfristigkeit kann noch vorliegen, sofern die Zeitgrenzen insgesamt eingehalten werden und eine entsprechende Rahmenvereinbarung besteht. Bitte beachten Sie, dass bei Unterbrechungen von mehr als einem Monat eine Abmeldung mit Grund 34 und bei Wiederaufnahme erneut eine Anmeldung mit Grund 13 zu erstellen ist.

Folie 6: Hauch, wenn ab 04.09. absehbar ist, dass die Beschäftigung bis Mitte Dezember geht, kann man dies dann auch erst Ende September melden oder muss man es gleich melden?

Nein, leider nicht erst Ende September. Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger dauern wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, also nicht erst nach Ablauf der drei Monate oder 70 Arbeitstage. Für die zurückliegende Zeit verbleibt es aber bei der kurzfristigen Beschäftigung. Wann und wie können die Arbeitstage von 70 gekürzt werden?

Sie meinen, durch AG oder AN? Dies regelt der Arbeitsvertrag. SV-rechtlich ist es unschädlich/irrelevant, wie weit die Grenze unterschritten wird – wichtig ist nur, dass Sie nicht überschritten wird.

Gilt für die kurzfristige Beschäftigung ein Kalenderjahr oder muss ein Zeitjahr berücksichtigt werden

Zur Beurteilung der Zeitgrenzen im Rahmen der kfr. Beschäftigung ist immer das Kalenderjahr ausschlaggebend.

Hallo, wie schaut es mit einer GF-Beschäftigung aus auf die eine kurzfristige Beschäftigung folgt, nach zweimonatiger Pause?

Bei Einhaltung dieser Lücke von mindestens zwei Monaten ist eine kurzfristige Beschäftigung im Anschluss einer geringfügigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber möglich.

Wenn ich einen Schüler im Sommer kurzfristig beschäftigt einstellen möchte, der bisher aber in einem anderen Unternehmen geringfügig beschäftigt war, gibt das Probleme?

Grundsätzlich gibt es da keine Probleme, wenn im Kalenderjahr insgesamt für den Schüler die 70 Arbeitstage aus kurzfristigen Beschäftigungen nicht überschritten werden. Achtung aber bitte bei Schülertlassenen im Hinblick auf Berufsmäßigkeit.

Wie oft dürfen Rahmenvereinbarungen mit 2monatiger Pause wiederholt werden, bevor ein dauerhaftes und kein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis angenommen wird?

Arbeitsrechtlich dürfen die Rahmenvereinbarungen so oft wie erforderlich abgeschlossen werden, insbesondere ist kein Sachgrund erforderlich, weil die Rahmenvereinbarung noch nicht den AV darstellt.

Sozialversicherungsrechtlich sind Sie mit der zweimonatigen Lücke schon auf dem richtigen Weg, allerdings sollte nicht von vornherein erkennbar sein, dass die Beschäftigung auf Wiederholung ausgerichtet ist. Ergibt sich spontan nach Abschluss der ersten Beschäftigung und nach einer Lücke von mindestens zwei Monaten eine neue Beschäftigung, ist das auch sozialversicherungsrechtlich möglich, ansonsten kann die Beschäftigung durch einen Betriebsprüfer unter Umständen tatsächlich als regelmäßig/dauerhaft beurteilt werden.

Darf ein MA der zum 31.12.22 in Rente ging vom 17.04-31.05.23 kurzfristig beschäftigt werden?

Ja, da die Pause von mehr als zwei Monaten eingehalten wurde.

Sind Fahrkostenpauschale bei Kurzfristige SV-Pflichtig?

Bei einer sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung spielt die Höhe des Arbeitsentgelts (abgesehen von der evtl. durchzuführenden Prüfung der Berufsmäßigkeit) keine Rolle, die Beschäftigung ist versicherungsfrei und damit auch beitragsfrei.

Wenn ein AN im Kalenderjahr schon in einem andren Unternehmen kurzfristig gearbeitet hat, darf ich ihn nicht mehr für 70 Arbeitstage bzw. 30 Kalendertage einstellen?

Richtig, Sie müssen dann die bisherigen kurzfristigen Beschäftigungen (PGR 110) aus dem anderen Unternehmen im selben Kalenderjahr addieren und die Zeitgrenze darf insgesamt nicht überschritten werden, um weiterhin von einer kurzfristigen Beschäftigung zu sprechen.

Wie viele kurzfristige Beschäftigung darf ein AN gleichzeitig haben? Und wie verhält es sich mit den 70 Tagen?

Eine Anzahl kann hier nicht genannt werden. Grds. ist es möglich, dass kurzfristige Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt werden. Es sind dann die Arbeitstage bzw. Kalendertage zusammenzurechnen; also insgesamt maximal 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage.

Folie 8 Ist es denn möglich erst kurzfristig beschäftigt zu sein und daran anschließend eine geringfügige Beschäftigung ausübt?

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist im Anschluss an eine kurzfristige Beschäftigung möglich.

Somit 90 Tageeinsätze, unabhängig des Tages (mo-So)?

Bei den 90 Tagen handelt es sich um Kalendertage, also rechnen Sie einen vollen Kalendermonat beispielsweise tatsächlich mit 30 SV-Tagen, unabhängig davon ob in dieser Zeit 20 Tage gearbeitet wurde oder die vollen 30 Tage (wobei das mit Wochenenden usw. eher unwahrscheinlich sein dürfte). Wenn Sie mit „Tageeinsätzen“, also tatsächlichen Arbeitstagen rechnen möchten, gilt die Höchstgrenze von insgesamt 70 Arbeitstagen für das Kalenderjahr.

Gilt dies auch wenn der/die Mitarbeiter*in in der Zwischenzeit in den Ruhestand gegangen ist und dann in der Rente eine kurzfristige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber ab dem Folgemonat antritt?

Die 70 Arbeitstage zählen immer je Kalenderjahr.

Muss die 2 Monatspause auch über das Kalenderjahr berücksichtigt werden?

Ja, korrekt.

Wie viele Monate müssen zwischen 2 kurzfristigen Beschäftigungen bei gleichen AG dazwischenliegen?

Mindestens 2 Monate.

Wenn ein Student vorher im Rahmen eines Werkstudentenvertrags bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war. Ist dies auch bei einer Rahmenvereinbarung für eine kurzfristige Beschäftigung zu berücksichtigen?

Es sind Beschäftigungszeiten anzurechnen, die für sich gesehen die Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung erfüllen, also in der Personengruppe 110 gemeldet wurden. Eine Werkstudentenbeschäftigung muss nicht angerechnet werden.

Im Rahmenvertrag auf Abruf muss doch eine tägl. oder wöchentliche Arbeitszeit erfasst sein gemäß Teilzeitbefristungsgesetz, richtig?

Ein Rahmenvertrag stellt keine Arbeit auf Abruf dar. Abrufarbeit bedeutet, dass der AG den AN einseitig zur Arbeitsleistung heranziehen kann. Bei der Rahmenvereinbarung muss der AN einverstanden sein mit dem einzelnen Einsatz. Die Vereinbarung einer bestimmten AZ bezieht sich auf die Arbeit auf Abruf.

Kann ich neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bei einem zweiten AG kurzfristig beschäftigt werden?

Ja das ist möglich. Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind.

Wenn ich einen Schüler im Sommer kurzfristig beschäftigt einstellen möchte, der bisher aber in einem anderen Unternehmen geringfügig beschäftigt war, gibt das Probleme?

Nein, kurzfristige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern sind parallel möglich und müssen auch nicht aufeinander angerechnet werden.

Beim ersten Beispiel mit der Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus überschreiten wir die 3 Monate. Wenn man nach Ende dieses Beschäftigungsbeispiels nochmal woanders kurzfristig angestellt wird, gelten dann die Tage pro Kalenderjahr?

Ja, das ist korrekt. Es werden dann für die neu zu beurteilende Beschäftigung nur die Beschäftigungszeiten ab 01.01. angerechnet.

Nach kurzfristiger Beschäftigung wie lange Pause zum richtigen Arbeitsverhältnis in einer gleichen Firma

Dies ist grds. ohne Zeitunterbrechung möglich, aber: Wenn bei ursprünglich kurzfristig geplanter Beschäftigung (z.B. nach 60 Tagen) eine längere Dauer absehbar wird, entfällt ab diesem Zeitpunkt (erst dann!) die Kurzfristigkeit und sie wird ab Bekanntwerden des Überschreitens der Zeitgrenze Versicherungspflicht. Soll die erste Beschäftigung kurzfristig sein muss zwischen den beiden Beschäftigungen eine Lücke von mindestens zwei Monaten liegen und streng genommen darf auch bei Aufnahme der kurzfristigen Beschäftigung noch nicht bekannt gewesen sein, dass insgesamt eine längere, regelmäßige Beschäftigung geplant ist.

Welche Art von vorherigen Arbeitszeiten werden bei einer kurzfristigen (Rahmen)vereinbarung berücksichtigt? Sind da auch geringfügige und voll SV-pflichtige Anstellungen zu beachten? Das wäre vor allem für Studierende interessant, die im Laufe des Jahres mit dem Studium beginnen und vorher in Arbeit waren.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen müssen nicht herangezogen werden, bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen müssen sie für die Beurteilung der Zeitgrenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen nur jeweils vorherige kurzfristige Beschäftigungen (PGR 110) anrechnen.

Auf 6 Monate die 70 Arbeitstage verteilen ist aber nicht möglich?

Doch, es muss „nur“ mindestens eine der beiden Zeitgrenzen eingehalten werden. Daher wichtig: Nicht beide Grenzen überschreiten. Kurzfristigkeit gilt, wenn entweder drei Monate oder 70 Tage im Jahr nicht überschritten sind.

Es gibt also für die kurzfristige Beschäftigung keine Verdienstobergrenze? Bei 70 Tagen mit 8 Stunden und 12 Euro Mindestlohn wären das also 6.720 Euro? Bei kurzfristigen Beschäftigungen gibt es generell keine Verdienstbeschränkung, zu beachten ist nur dass bei einem Entgelt von über 520 Euro monatlich durch Sie als Arbeitgeber geprüft werden muss, ob die Beschäftigung berufsmäßig ist. Liegt Berufsmäßigkeit vor, kann es keine kurzfristige Beschäftigung mehr sein.

Ansonsten spielt der Verdienst bei kurzfristigen Beschäftigungen sozialversicherungsrechtlich keine Rolle.

Kann eine Rahmenvereinbarung mit einem AN getroffen werden, der zunächst SV-pflichtig beschäftigt war, und im 2.Monat nach Beendigung der SV-pflichtigen Beschäftigung die Rahmenvereinbarung beginnen soll?

Zwischen dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und dem Beginn der kurzfristigen Beschäftigung müssen mindestens zwei Monate liegen, dann ja.

Kann die Rahmenvereinbarung gekündigt werden?

Ja. In der Regel werden bestimmte Kündigungsfristen vereinbart. Ein Kündigungsgrund ist nicht erforderlich.

Im Rahmenarbeitsvertrag kann doch auch die Anzahl der 70 bzw. 90 Tage vereinbart werden, oder ?

Ja, als Obergrenze.

Antwort von Moderator Sie meinen, durch AG oder AN? Dies regelt der Arbeitsvertrag. SV-rechtlich ist es unschädlich, irrelevant, wie weit die Grenze unterschritten wird. |||| Herr Martin (ich sehe den Nachnamen nicht) hatte ganz kurz vor den Fragen gesagt, ACHTUNG - die Arbeitstage können drastisch gekürzt werden. Durch wen, durch den Gesetzgeber? Und wann ist das so?

Durch den Gesetzgeber natürlich immer - derzeit ist dies aber nicht geplant. Die Grenze bis zu 70 Tagen gilt und kann ausgeschöpft werden. Eine Kürzung ist durch die Beteiligten (AN und AG) möglich (z.B. Beschäftigung für ein oder zwei Tage).

Zu Folie 6: Wenn mein Lohnprogramm aber nur Monatsmeldungen zulässt und ich nicht ab einem bestimmten Tag melden kann, wie würde ich dann melden?

An- und Abmeldungen sind korrekt mit dem Tag des Ereignisses bzw. bei Überschreiten mit dem Tag des Eintritts der Versicherungspflicht zu erstellen. Falls es mit ihrem Programm hier Probleme gibt, empfehlen wir hier die Kontaktaufnahme mit Ihrem Softwareanbieter.

Darf man nach kurzfristiger Beschäftigung jemanden im gleichen Betrieb fest einstellen

Das ist grundsätzlich möglich. Folgendes ist zu beachten: Ist bereits während der kurzfristigen Beschäftigung das Anschlussarbeitsverhältnis bekannt, kann Sozialversicherungspflicht bereits zu diesem Zeitpunkt eintreten, vergleiche hierzu Folie 6.

Welcher Personalgruppenschlüssel für eine Tätigkeit über 520€?

Für kurzfristig Beschäftigte ist die Personengruppe 110 zu melden.

Muss ein Arbeitsvertrag gemacht werden oder reicht die Rahmenvereinbarung??

Ein Arbeitsvertrag ist immer nötig (und entsteht - wenn nicht schriftlich gefasst - durch die Tätigkeit gegen Entgelt). Ob die Rahmenvereinbarung schon den Arbeitsvertrag darstellt, hängt von der Vereinbarung (dortigem Inhalt) ab.

Die 110 ist nicht mit der 1111 kombinierbar

Richtig, bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist Personengruppe 110 und BGR 0000 anzugeben.

Hallo, wie ist es mit der Regelmäßigkeit der Arbeitstage, also wenn AN immer an Sonn- und Feiertagen arbeitet? Befristet von Mai bis September wegen Saisongeschäft

70 Arbeitstage dürfen nicht überschritten werden und die Beschäftigung muss durch ihre Eigenart oder vertraglich im Voraus befristet werden – dann kann Kurzfristigkeit vorliegen.

Muss ich als Arbeitgeber den Nachweis erbringen für die Zeit vor dem 04.09., dass die Verlängerung vorher nicht ersichtlich war?

Es muss nachvollziehbar sein, dass die Verlängerung der Beschäftigung vorher nicht geplant bzw. nicht vorhersehbar war.

Was wäre die Konsequenz GfB - kurzfristige Besch. ohne Einhaltung Frist?

Dann würde für die kurzfristige Beschäftigung die widerlegbare Vermutung bestehen, dass sie die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung ist und es würde - sofern die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro monatlich überschritten wird - ab Beschäftigungsbeginn der kurzfristigen Beschäftigung Versicherungspflicht eintreten.

Jemand befand sich ein Jahr im Ausland und möchte nun zeitbegrenzt vor Beginn des Studiums arbeiten, ist hier eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Hier muss zunächst im Rahmen der Berufsmäßigkeit geprüft werden, welchen Status der Arbeitnehmer vor dem Auslandsaufenthalt hatte und ob im Ausland gearbeitet wurde. Ich gehe davon aus, dass vor dem Auslandsaufenthalt Schülereigenschaft vorlag; im Ausland nicht gearbeitet wurde und im Anschluss an die Beschäftigung ein Studium aufgenommen wird, dann liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor

Wenn es keine Rahmenvereinbarung gibt, aber der Arbeitnehmer z.B. jeden Monat ein bis zwei Arbeitstage hat, müssen dann auch die zwei Monate "Pause" eingehalten werden?

Ja, wenn es sich, um mehrere kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse handeln soll schon.

Gelten die 2 Monate auch über das Jahresende? ZB. kfB vom 01.10.-30.11.22 wieder eine neue kfB ab 01.01.23-31.01.23.

Ja.

Darf ein kurzfristig Beschäftigter auch Überstunden leisten?

Arbeitsrechtlich muss hierzu vereinbart werden, dass der kurzfristig Beschäftigte auch Überstunden leisten muss. Die Entgeltgrenze ist zu berücksichtigen bzw. Berufsmäßigkeit wäre gegebenenfalls zu prüfen bei Überschreiten.

Wenn die Beschäftigung im Dezember beginnt, beginnen dann die 70 Arbeitstage ab dem 01.01. des Folgejahres neu, oder bleibt es bei 70 Arbeitstagen auch Kalenderjahrübergreifend?

Hier muss man kalenderjahresübergreifend betrachten, d.h. am 01.01. beginnen keine neuen 70 Arbeitstage. Siehe auch unser Beispiel 1.

Kann ich auch einen in Österreich (Grenzgänger) wohnhaften Studenten in Deutschland kurzfristig beschäftigen?

Ja.

Wenn die Arbeitseinsätze bei der kfrB nicht abzusehen ist und die Pausen zwischen den Beschäftigungen nur 1 Monat - ist das möglich?

Um hier die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung zu erfüllen könnte mit einer Rahmenvereinbarung gearbeitet werden.

Beispielsfall: kurzfristige Beschäftigung Januar 23- Juni 23 tageweise auf Abruf (<70 AT); 2 Monate Pause; wäre dann wieder eine kurzfristige Beschäftigung von September 23 bis Juli 24 möglich? wie zählen die 70 Arbeitstage - Januar 23 bis Juli 24? Oder Januar 23 - Dezember 23 und dann beginnt ein neues Jahr?

Sie müssten bei Beschäftigungsbeginn September 2023 prüfen ob die Zeitgrenzen eingehalten werden, zum einen für Ihre Beschäftigung an sich (Sept 23 – Juli 24) und Sie müssten für das Kalenderjahr 2023 die vorherigen kurzfristigen Beschäftigungen zusammenrechnen. Hier sind alle Beschäftigungszeiten im Kalenderjahr (also Jan 23 – Juni 23) anzurechnen.

Nebengewerbe, gFB und kfrB möglich?

Ja.

Wie gestaltet sich die Abrechnung bei Beschäftigung auf Abruf?

Zu vergüten ist jedenfalls die vereinbarte wöchentliche AZ. Gibt es eine solche Vereinbarung nicht, gelten kraft Gesetzes 20 Stunden/Woche.

Würde aber auch der Personalfragebogen reichen, von beiden unterschrieben.

Die Befristungsabrede muss schriftlich erfolgen, das heißt vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einem Dokument unterzeichnet werden. Wenn dort eine Befristung gemacht wurde, Eintritt / Austritt und eine Aufstellung der Arbeitstage.

Wichtig ist, dass die Befristungsabrede von beiden unterzeichnet ist. Wenn dies im Personalfragebogen geschieht, ist auch der ausreichend. Besser ist es aber, die Befristungsabrede in einem Vertrag schriftlich niederzulegen.

Muss eine Rahmenvereinbarung auch getroffen werden, wenn nur sporadisch Arbeitseinsätze kommen - manchmal nur 1 Tag Monat?

Ja, auch das ist ein Anwendungsfall für eine Rahmenvereinbarung.

Ist da eine An- und Abmeldung zwischenrein erforderlich? Gehört zu meiner Frage von eben!

Die Anmeldung ist zu Beginn der Arbeitsaufnahme zu erstellen und die Abmeldung zum Tag Ende der Befristung/Ende der Beschäftigung. Innerhalb einer Rahmenvereinbarung können noch Abmeldungen mit Grund 34 und Wiederanmeldungen mit Grund 13 notwendig werden, wenn Unterbrechungen für länger als einen Monat vorliegen.

Und die 70 Tage gelten je Kalenderjahr und je AG? (Wenn z.B. der AN in mehreren Biergärten / Bars bei unterschiedlichen AG eine kurzfristige Beschäftigung hat)

Sie müssen auch die kurzfristigen Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern zur Einhaltung der Zeitgrenzen berücksichtigen, man kann also sagen die 70 Arbeitstage gelten nicht je Arbeitgeber, sondern je beschäftigte Person.

Muss für Ferienjobs auch ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Ja, das ist empfehlenswert. Für die Befristungsabrede gilt auch hier das Schriftformerfordernis.

Besteht hinsichtlich der Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung ein Problem, wenn der AV eine Beurlaubung von mind. 2 Monaten vorweist, 70 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschritten werden?

Grundsätzlich nicht, denn die zweimonatige Pause wurde eingehalten und die 70 Arbeitstage im Kalenderjahr werden nicht überschritten.

Der Arbeitnehmer kann noch immer kündigen, ohne dass eine Kündigungsfrist im Vertrag steht, oder?

Bei befristeten Verträgen muss die Kündigung vereinbart sein. Fehlt nur die Vereinbarung zur Kündigungsfrist, gelten die gesetzlichen Fristen (§ 622 BGB).

Ausbildungsverhältnis vorzeitig aufgelöst zum 31.03.23. Danach wurde ein Arbeitsvertrag befristet von 01.04.-31.05.23 geschlossen. Kann diese Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung abgerechnet werden?

Ja, wenn nicht "Berufsmäßigkeit" anzunehmen ist, dazu mehr später und ab Folie 28.

Ist so eine Kombi möglich? 1 Beschäftigung – sv-pflichtig, Teilzeit, 2te-Geringfügig entlohnte, 3 - kurzfr. Beschäft. bei 3 verschiedenen AG?

So eine Kombination ist in der Praxis durchaus möglich und gibt es tatsächlich auch. Geringfügig entlohnte Beschäftigung wird mit einer kurzfristigen Beschäftigung nicht zusammengerechnet. Beide Minijobs sind neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung möglich.

Bleibt die kurzfristige Beschäftigung SV-frei wenn das Entgelt z.B. 1000 €/mtl. beträgt?

Bei der Beurteilung, ob eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vorliegt, spielt die Höhe der Vergütung – abgesehen von der Frage ob Berufsmäßigkeit geprüft werden muss oder nicht - keine Rolle.

Muss eine Befristung im Vertrag angegeben werden?

Die Befristung an sich ja. Der Befristungsgrund bei einer Kalenderbefristung nicht; bei einer Zweckbefristung ja.

Ab welchem Einkommen gilt die Beschäftigung als berufsmäßig?

Die Berufsmäßigkeit muss bei einem Entgelt > 520 EUR geprüft werden. Zur Berufsmäßigkeit kommen wir dann noch

Gilt bei Tagesarbeitsverträgen auch die Regelung mit dem Rahmenarbeitsvertrag und der Arbeit auf Abruf, sodass keine kurzfristige Beschäftigung vorliegt?

Gestaltet werden könnte ein Rahmenvertrag. In diesem Rahmen könnten dann Tagesarbeitsverträge abgeschlossen werden. Arbeit auf Abruf würde bedeuten, dass es einen Arbeitsvertrag gebe, der die Arbeit auf Abruf regelt. Für eine kurzfristige Beschäftigung müssen die im Seminar dargestellten Voraussetzungen vorliegen.

Kdgs. frist bei Verträgen unter 3 Monaten

Bei Kündigungsfristen sind Kalendertage gemeint.

Gibt es eine Möglichkeit die Aussage des kurzfristig Beschäftigten zu prüfen?

Die Minijobzentrale meldet bei einer Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung zurück, ob hier eine entsprechende Vorbeschäftigung besteht bzw. bestand oder nicht (Rückmeldung ja/nein). Der korrekte Zeitraum ist bei der Beschäftigten/beim Beschäftigten zu erfragen. Evtl. dies dann schriftlich fixieren und unterschreiben lassen bzw. wenn Sie Zweifel an den Aussagen haben mit entsprechenden Nachweisen belegen lassen.

Wenn es nach einer kurzfristigen Beschäftigung zu einer Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb kommt, muss eine Wartezeit eingehalten werden?

Nein, dies ist möglich und wäre nur schädlich, wenn die dauerhafte Beschäftigung schon anfangs geplant war.

Folie 21: Punkt 1 Minijob? Zur kurzfr. dazurechnen?

Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sind nicht zu berücksichtigen, nur kurzfristige Beschäftigungen (PGR 110).

Was passiert / ist zu beachten, wenn Mitarbeiter bei verschiedenen Arbeitgebern kurzfristige Beschäftigungen ausüben?

Es ist darauf zu achten, dass im Kalenderjahr 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage insgesamt nicht überschritten werden. Auch im Übrigen müssen die Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung vorliegen.

Bei stud. Hilfskräften kann die Beschäftigung demnach bis zum Erreichen der 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr kurzfristig erfolgen, danach geringfügig?

Ja, das ist möglich.

Zu Befristung - Sachgrund: Können Schausteller mehrfach (2-3-mal im Jahr mehrere Jahre hintereinander) mit einem Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag abschließen für Veranstaltungen die z. B 2-3 mal im Jahr für eine Woche oder ein Wochenende stattfinden?

Ja, weil der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht (Dauer des jeweiligen Festes etc.).

Gilt die Kündigungsfrist im AV von 2 Tagen nur bei kurzfristigen Beschäftigungen?

Nein, auf die sozialversicherungsrechtliche Behandlung kommt es nicht an.

Bin ich bei der Prüfung von Vorbeschäftigungen auf die Angaben des Mitarbeiters angewiesen oder kann ich anderweitig eine Abfrage stellen?

Die Minijob-Zentrale übermittelt Ihnen seit 1. Januar 2022 nach Ihrer Anmeldung mit der Personengruppe 110 elektronisch ob anzurechnende Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr vorliegen bzw. vorlagen (Rückmeldung ja/nein). Für die Zeitangaben, wie viele Monate/Tage, zu berücksichtigen sind, ist Ihr Mitarbeitender verpflichtet Ihnen entsprechende Angaben zu machen.

Ist eine sv-freie Anmeldung möglich, wenn die Beschäftigung über 3 Monate andauert, aber die 70 Tage nicht überschritten werden?

Für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist. Sofern also die weiteren Voraussetzungen für die kurzfristige Beschäftigung (u.a. keine Berufsmäßigkeit) vorliegen ist dies möglich. Der Status als ordentlich Studierender mit nicht mehr als 20 Wochenstunden gereicht dem Studierenden hier nicht zum Nachteil? Stichwort: Familienversicherung?

Für die Familienversicherung gilt rein die Einkommensgrenze von 485 EUR bzw. 520 Euro bei geringfügigen Beschäftigungen. Wenn die Einkommensgrenze hier überschritten wird und eine Familienversicherung nicht möglich ist, ist für Studenten in der Regel die Krankenversicherung der Studenten möglich und sie werden hierüber versichert.

S23, bedeutet ich muss prüfen, ob der Mitarbeiter bereits irgendwo kurzfristig beschäftigt war?

Ja, das ist richtig! Sie müssen wissen, ob Ihr Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr schon wo anders kurzfristig beschäftigt war. Sinnvoll ist die Abfrage mit einem Fragebogen. Auf unserem Fachportal für Arbeitgeber gibt es dazu einen Vordruck. Ihr Arbeitnehmer muss Ihnen die entsprechenden Angaben machen. Zusätzlich erhalten Sie von der Minijobzentrale eine elektronische Rückmeldung (Vorbeschäftigung ja/nein).

Wenn bei der Anrechenbarkeit der Vorbeschäftigungen das Kalenderjahr maßgebend ist, dann verstehe ich das Eingangsbeispiel (01.12. bis 19.03) aber doch nicht. Hätte ich dann nicht die Jahre einzeln betrachten müssen?

Nein, Sie prüfen immer zuerst für jede Beschäftigung an sich als Ganzes ob die Beschäftigung für sich selbst die Zeitgrenzen einhält. In unserem Beispiel 1 waren hier schon die Zeitgrenzen überschritten und damit keine Kurzfristigkeit mehr gegeben. Auf Kalenderjahre begrenzt ist immer abzustellen, wenn Sie Vorbeschäftigungen anrechnen. Hier darf im gesamten Kalenderjahr die Zeitgrenze von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen nicht überschritten werden.

Wo kann man eine Vertragsvorlage für kurzfristige Beschäftigte bekommen

Z.T. bieten Handwerkskammern oder IHKs derartige Musterverträge an.

Darf man neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und einer geringfügigen Beschäftigung auch noch eine kurzfristige Beschäftigung ausüben?

Ja, das ist durchaus möglich. Die kurzfristige Beschäftigung wird mit der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht zusammengerechnet und kurzfristige Beschäftigungen neben Hauptbeschäftigungen gelten in der Regel auch nicht als berufsmäßig.

Folienseite 23: Was mache ich, wenn ich keine Rückmeldung mit Ja/nein bekommen habe?

Die Rückmeldung erfolgt automatisch, Sie werden also nach jeder Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten in der Personengruppe 110 eine Rückmeldung erhalten.

Urlaubsanspruch bei kurzfr. Beschäf. ab 1 Monat = 1/12 - OK. Wenn der AN allerdings nur 2 Wochen arbeitet (wie z. B beim Volksfest) hat er dann keinerlei Urlaubsanspruch?

Korrekt. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs besteht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Was ist für mich als AG kostengünstiger? Eine Aushilfe (Verdienst unter 520,00 EUR p.m. und weniger als 70 AT) kurzfristig anzustellen oder auf 520 EUR-Basis also geringfügig?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist "günstiger", da sie komplett beitragsfrei ist während bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Pauschalbeiträge anfallen.

Wie ist das bei Schülern, die Ferienjob machen?

Mit denen sollte ebenfalls ein Vertrag abgeschlossen werden. Als Befristungsgrund kommt auch hier der vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung oder die Vertretung eines anderen AN in Betracht. Sozialversicherungsrechtlich gelten Schüler (laufend Status Schüler, sprich Schüler vor der Beschäftigung und Schüler nach der Beschäftigung) nicht als berufsmäßig und sie können bei Einhaltung der übrigen Voraussetzungen gut als kurzfristige beschäftigte Ferienjobber beschäftigt werden.

Gibt es eine Verlängerungsbefristung für Verträge, wenn der Arbeitnehmer selbst die Befristung immer wieder neu wünscht? Zum Beispiel auf Grund seines Alters.

Der Wunsch des AN kann einen sachlichen Grund darstellen. In der Praxis ist aber nur schwer rechtssicher umsetzbar, weil sich der AN trotz Angebots eines unbefristeten Vertrages für den befristeten entscheiden muss.

Auf Folie 18 kam der Sachgrund und der Name eines Mitarbeiters. Datenschutztechnisch geht das eigentlich nicht, oder?

Das ist datenschutzrechtlich möglich.

Benötige ich auch einen Sachgrund, wenn ich eine befristete Beschäftigung verlängere?

Bei kalendarischen Befristungen ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG eine Verlängerung (wieder schriftlich!) zulässig (höchstens drei Verlängerungen). Bei Sachgrundbefristungen muss der bisherige Sachgrund fort dauern oder ein neuer Sachgrund vorliegen.

Genügt es, wenn ich im Arbeitsvertrag nenne, dass es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt oder muss ich direkt erwähnen, dass max. 70 Arbeitstage geleistet werden dürfen?

Wir empfehlen Ihnen, im Arbeitsvertrag den Zeitraum der kurzfristigen Beschäftigung festzulegen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann vor, wenn dieser Zeitraum maximal 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage beträgt. So sind Sie bei einer späteren Betriebsprüfung der DRV auf der sicheren Seite.

Kann in einer kurzfr. Besch. der in den Semesterferien im Feb. für 4 Wochen in unserer Fa. gearbeitet hat nochmals in den Sommersemesterferien wieder kurzfristig beschäftigt (6 Wochen)?

Wenn keine weiteren kurzfristigen Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr vorliegen, dann ist dies möglich - die Zeitgrenzen werden in ihrem Beispiel nicht überschritten.

Bei Studierenden in kurzfristiger Beschäftigung lassen wir uns prinzipiell die aktuellen Studienbescheinigungen abgeben.

Ja das ist durchaus empfehlenswert. Damit weisen sie den Personenstatus Studierender direkt nach und haben keine Probleme, was Berufsmäßigkeit usw. angeht.

Somit könnte ich auch Beschäftigte der Minigolf-Anlage (immer nur im Sommer geöffnet) auf 70 Arbeitstage Jahr für Jahr wieder kurzfristig beschäftigen, oder?

Korrekt.

Wenn der AN SV-pflichtig im MIDJob arbeitet, kann er trotzdem zusätzlich eine kurzfr. Beschäf. aufnehmen in einem Saisonbetrieb?

ja, das kann er. Hier ist es unerheblich, ob die Hauptbeschäftigung die Voraussetzungen eine MIDJobs erfüllt oder nicht – kurzfristige Beschäftigungen und Hauptbeschäftigungen parallel bei verschiedenen Arbeitgebern sind möglich.

Darf der Vertrag für die kurzfristige Beschäftigung Arbeitsvertrag genannt werden oder ausschließlich Rahmenvertrag?

ja, dies ist möglich

Muss bei einer langjährigen geringfügigen Aushilfe bei Erhöhung der Wochenarbeitszeit innerhalb der geringfügigen Beschäftigung ein schriftlicher Nachtrag zum Arbeitsvertrag gemacht werden? (wegen dem Nachweisgesetz? - Arbeitnehmer hat nichts angefordert...)

Gemäß Nachweisgesetz müssen dem Arbeitnehmer vor Eintritt einer Änderung die Änderungen schriftlich nachgewiesen werden. Man könnte zwar die Erhöhung der Wochenarbeitszeit mündlich vereinbart und anschließend dem Arbeitnehmer dies in Schriftform vor Eintritt der Änderung bestätigen. Zu empfehlen ist aber ein schriftlicher Nachtrag zum Arbeitsvertrag vor Eintritt der Änderung.

Frage zu Folie 21. Ein Schüler geht nach seinem Abitur für work & travel ins Ausland und kommt nach 9 Monaten zurück und möchte kurzfristig arbeiten, bevor er mit dem Studium beginnt. Die im Ausland getätigten Jobs müssen nicht berücksichtigt werden?

Bei der Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen müssen im Ausland ausgeübte Beschäftigungen nicht berücksichtigt werden, für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind allerdings auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist. Folglich werden in diesem Zusammenhang auch Beschäftigungszeiten in anderen Staaten mit einem Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze angerechnet. Dem liegt die Ansicht zugrunde, dass die Berufsmäßigkeit einer Beschäftigung nicht allein vom Erwerbsverhalten in Deutschland bestimmt wird, sondern vom allgemeinen Erwerbsleben des Beschäftigten.

wenn ein Student bereits einen Minijob hat und ich ihn kurzfristig beschäftigen will, wirkt sich das auf eine Familienversicherung aus?

Die Familienversicherung endet wenn die Einkommensgrenze von 485 Euro bzw. 520 Euro monatlich überschritten wird. Hierzu ist es ratsam dass sich Ihr Mitarbeitender vor Beginn der Beschäftigung bei seiner AOK vor Ort (www.aok.de/pk/kontakt) bzw. seiner jeweiligen Krankenkasse meldet um die Familienversicherung prüfen zu lassen.

Wenn ein Mitarbeiter beispielsweise vom 01.12.22 - 15.01.23 kurzfristig Beschäftigt war und er zum 01.04.23 erneut für einen Monat kurzfristig eingestellt wird. Rechne ich die gesamte Beschäftigung 2022/2023 an? Oder nur den Teil der Beschäftigung in 2023?

Angerechnet werden im Jahr 2023 nur die im Kalenderjahr 2023 (also ab 01.01.2023) anfallenden Arbeits- bzw. Beschäftigungstage.

Berufsmäßigkeit. Darf ein AN, der bereits eine Hauptbeschäftigung hat eine kurzfristige Beschäftigung haben?

Ja, für eine kurzfristige Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ist keine Berufsmäßigkeit anzunehmen.

Wie wird eine jahresübergreifende befristete Beschäftigung bei der Berechnung /Zuordnung der Zusammenrechnung behandelt?

Anzurechnen sind alle kurzfristigen Beschäftigungen (PGR 110) im selben Kalenderjahr. Kurzfristige Beschäftigungen in vorherigen Kalenderjahren oder geringfügig entlohnte Beschäftigungen im selben Kalender müssen nicht angerechnet werden.

Wie ist folgender Fall zu werten: befristet auf 8 Tage mit Sachgrund (Veranstaltung), über 520€ Verdienst

Vorausgesetzt die Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgebt, wäre es eine kurzfristige Beschäftigung.

Ich habe immer wieder das Thema des Studenten als Praktikant in einer kurzfristigen Beschäftigung. Natürlich muss ich hier berücksichtigen, ob das Praktikum vorgeschrieben ist oder nicht. Dennoch stolpere ich immer wieder über diesen Sachverhalt.

Bei nicht vorgeschriebenen (freiwillige) Praktika wird zunächst geprüft, ob eine kurzfristige Beschäftigung noch möglich ist, wenn nein, liegt Sozialversicherungspflicht vor.

Wie lautet hier PGS?

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung ist Personengruppe 110 und BGR 0000 zu melden.

Befristungen für Ferienjobs nach § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Sachgrund möglich, wenn zwischen den Beschäftigungen immer ca. 1 Jahr besteht?

Nein, die Vorbeschäftigung ist nur dann unbeachtlich, wenn mindestens 20 Jahre zwischen den einzelnen AV liegen.

Ist der Begriff Arbeitsvertrag für die kurzfristige Beschäftigung schädlich?

Nein, er ist richtig.

Eine Minijobberin ist für ein Jahr angestellt (mit Grund). Kann man den Vertrag auf zwei Jahre verlängern?

Ja, wenn der sachliche Grund noch vorliegt. Ohne Sachgrund funktioniert es aber nicht mehr. sozialversicherungsrechtlich ist es für Minijobber im Sinne geringfügig entlohnte Beschäftigte, die Sie hier vermutlich meinen, auch unschädlich.

Wie sieht es mit einer kurzfristigen Beschäftigung bei Schülern aus, die im Sommer die Schule beenden. Anschließend irgendwann eine Ausbildung oder Studium abnehmen. Zum Zeitpunkt der Beschäftigung keinen Schülerstatus mehr nachweisen können.

Wird nach der Schulentlassung und der Beschäftigung bei Ihnen eine Ausbildung oder ein duales Studium aufgenommen, ist Berufsmäßigkeit gegeben und die Beschäftigung versicherungspflichtig. Bei geplantem Studium liegt hingegen keine Berufsmäßigkeit vor.

Wenn ich jemanden einstelle, dessen Vertrag für 2 Jahre befristet ist, benötige ich einen Sachgrund?

Nein, wenn der An noch nicht bei diesem AG beschäftigt war.

Ich habe 1 Studenten Aushilfe befristet von 24.-29.04 zu 20 Stunden und 600,- Entlohnung?

Die Aushilfe ist kurzfristig und sozialversicherungsfrei, wenn im laufenden Jahr 2023 keine weiteren Beschäftigungen ausgeübt wurden. Beschäftigung ist weniger als 70 AT oder 90 KT. Lassen Sie sich eine Studienbescheinigung und eine Erklärung zu Vorbeschäftigungen geben und nehmen Sie diese zu Ihren Lohnunterlagen. Anzahl Stunden und Höhe Entgelt spielen hier keine Rolle.

Wie ist der Stunden anzumelden?

Wenn die Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung läuft, dann ist die Personengruppe 110 und die Beitragsgruppe 0000 zu melden.

Kann bei der Lohnabrechnung der Eintritt/ Ende der volle Monat angegeben werden, obwohl der Schüler nur an 5 AT gearbeitet hat?

Bitte geben Sie immer den tatsächlichen Beginn/Ende der Beschäftigung an.

Können Sie bitte nochmal mitteilen, wenn ein Student nicht als kurzfristig oder geringfügig beschäftigt werden kann, wie er dann geschlüsselt werden muss? Die Übertragung war leider unterbrochen.

Wenn die Voraussetzungen für die Anwendung des Werkstudentenprivilegs vorliegen, dann ist die Meldung in der Personengruppe 106 und der Beitragsgruppe 0100 vorzunehmen.

Gilt als Sachgrund bereits, wenn ich vermerke bei § 14 Abs. 1 TzBfG, für Urlaubsvertretung?

Wenn es sich um eine Kalenderbefristung handelt, muss der sachliche Grund nicht angegeben werden. Bei einer Zweckbefristung muss angegeben werden, welcher AN vertreten werden soll.

Wenn ein Bewerber aktuell ein Auslandsschuljahr in den USA macht bis Ende Mai 23 und dann ab September 23 in Deutschland bei seiner Schule die 11. Klasse weiterbesucht kann dieser in den Sommerferien kurzfristig abgerechnet werden? Und benötige ich hierfür von beiden Schulen eine Schulbescheinigung als Nachweis für Status Schüler?

Ja, eine kurzfristige Beschäftigung ist nicht berufsmäßig anzusehen und damit möglich da ihr Bewerber vor und nach der Beschäftigung den Status Schüler hat. Ich empfehle Ihnen von beiden Schulen Schulbescheinigungen zu Ihren Personalakten einzuholen.

Nein, wenn die Beschäftigung z.B. am 15.12.22 bis 15.01.23 war. Wie viele Tagen werden bei einer weiteren Beschäftigung im Jahr 2023 angerechnet?

Für die kurzfristige Beschäftigung in 2023 ist wichtig: Zeitabstand von ca. 2 Monaten und Anrechnung der Arbeitstage im selben Kalenderjahr, hier also 2023 (z.B. 15 max., wenn durchgehend gearbeitet wurde) für Grenze 70 Tage.

Dürfen Arbeitslose mit einem Verdienst vom 300 € kurzfristig angemeldet werden?

Berufsmäßigkeit muss erst ab einem Entgelt von über 520 Euro geprüft werden, bis dorthin kann Kurzfristigkeit vorliegen.

Wieso ist eine Hausfrau nicht berufsmäßig?

die Beschäftigung ist für sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung. Sie bestreitet Ihren Lebensunterhalt im restlichen Jahr ja auch anderweitig.

Wie ist es bei einer befristeten Erwerbsminderungsrente

Auch hier liegt keine Berufsmäßigkeit vor.

Darf man in der Elternzeit einen Minijob ausführen (bis 520Eur) ohne Abzüge beim Elterngeld zu erhalten?

Nein, die Vergütung wird in der Regel auf das Elterngeld angerechnet, allerdings können wir hier in einem Seminar zu Sozialversicherungs- und Steuerrecht dazu keine rechtssichere Aussage geben. Für eine rechtssichere Antwort empfehlen wir Ihnen mit der Elterngeld auszahlenden Stelle Kontakt aufzunehmen.

Wenn jemand eine Person, die Pflegegeld bezieht, unterstützt und das Arbeitsentgelt über 520€ aber unter dem Pflegegeld ist, wird die Tätigkeit dann berufsmäßig?

Das Pflegegeld bzw. die gesamte Höhe des Pflegegeldes spielt hier keine Rolle. Wichtig ist für die Beurteilung ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt oder nicht für den Beschäftigten zu prüfen ob das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt (egal ob der Arbeitgeber es aus einer Pflegegeldzahlung oder anderweitigem Einkommen finanziert) die 520 Euro Grenze übersteigt und dann ist Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Wie wird die Berufsmäßigkeit bei einem Au-Pair gesehen?

Bei einem Au-pair keine Berufsmäßigkeit vor; hierzu können wir Ihnen Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter Berücksichtigung verschiedener Fallgestaltungen der Minijob-Zentrale sehr empfehlen. Diese finden Sie unter minijob-zentrale.de > Service > Schaubilder und Prüfhilfen

Wo ist der Unterschied bei der Berufsmäßigkeit, ob ich später eine Ausbildung oder Studium anfangen?

Bei einer Ausbildung erfolgt der Eintritt in das Erwerbsleben. Bei einem Studium ist dies noch nicht der Fall. Das Studium zählt noch zur schulischen Ausbildung.

Muss ich die Arbeitszeit, die ich nicht abrufe, auch bezahlen?

Die Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist eine Fixschuld. Wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit vertraglich vereinbart hat aber nicht abrufen, entsteht auch hier ein Anspruch auf Entgelt. Dies kann beispielsweise durch Vereinbarung und Führung eines Arbeitszeitkontos vermieden werden.

Wie sind Studenten mit einer kurzfr. Beschäftigung zu werten?

Für Studenten gelten auch die Regelungen einer kurzfristigen Beschäftigung (70 AT oder 90 KT). Werden diese Zeitgrenzen nicht überschritten, dann kurzfristig. Werden diese Zeitgrenzen überschritten können Sie für Studierenden im nächsten Schritt noch die Werkstudentenregelung prüfen aber die Voraussetzungen für die kurzfristige Beschäftigung (und im Übrigen auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung) gelten bei Studierenden identisch wie für alle anderen Beschäftigten.

Zählt ein duales Studium zur Berufsmäßigkeit bzw. kann ein kurzfristiger Vertrag abgeschlossen werden?

Ein duales Studium ist mit einer Ausbildung gleichzusetzen; daher Berufsmäßigkeit, SV-Pflicht und Anmeldung in Personengruppe 101 und BGR 1111

Ist zwischen Schulentlassung und Ausbildung eine kurzfr. Beschäftigung möglich, wenn das Arbeitsentgelt 520,00 EUR nicht übersteigt? Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut des § 8 SGB IV: Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn ...], es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Wichtig ist hier das „und“. Sie müssen also bei einem Entgelt, das die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, keine Berufsmäßigkeit prüfen und – vorausgesetzt die übrigen Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung sind erfüllt – es kann auch für Ihr Beispiel Kurzfristigkeit vorliegen.

Zählt das Berufsgrundschuljahr auch berufsmäßig?

nein, beim Besuch des Berufsgrundschuljahres liegt Schülereigenschaft bis zum erfolgreichen Abschluss vor.

Liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn ein Schulentlassener nach der Beschäftigung ein duales Studium (also mit Vergütung) beginnt?

Ja.

Wenn jetzt ein Schüler jedes Jahr zum Ferienjob als kurzfristig Beschäftigter kommt wird dieser dann rentenversicherungspflichtig? Oder habe ich da gerade was falsch verstanden?

Nein, es liegt – vorausgesetzt die übrigen Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung sind erfüllt - jeweils eine kurzfristige Beschäftigung vor und diese ist komplett sv-frei.

Er bekommt noch 120,- Fahrkosten für diesen Zeitraum - wie sind die Fahrkosten zu behandeln

Der Arbeitgeber kann einen Fahrtkostenzuschlag für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zahlen. Die Fahrtkostenzuschläge für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sind steuerfrei und damit nicht anzurechnen. Anders die übrigen Fahrtkostenzuschläge, diese sind lohnsteuerpflichtig. Diese lohnsteuerpflichtigen Fahrtkostenzuschläge sind beitragspflichtig in der Sozialversicherung und bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Verdienstes (z.B. ob Berufsmäßigkeit geprüft werden muss oder nicht) zu berücksichtigen.

Er gab bei uns nicht an, dass er arbeitslos war. Gilt er nun als berufsmäßig oder nicht?

Falls Arbeitnehmer arbeitslos oder -suchend gemeldet ist, liegt Berufsmäßigkeit vor.

Können Sie Berufsmäßigkeit erläutern?

Berufsmäßigkeit bedeutet, dass die Beschäftigung für den die Beschäftigung ausübenden Arbeitnehmer nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, die Person also damit (ganz oder teilweise) ihren Lebensunterhalt bestreitet.

Wenn einer bereits vom 01.01.23 bis 19.02.23 8 Tage kfr. gearbeitet hatte kann dieser dann von 18.05.23 bis 11.08.23 (62 Tage) beschäftigt werden? Korrekt. Die 70 Arbeitstage im Kalenderjahr werden nicht überschritten. auch kurzfristig abgerechnet werden von 18.05.-11.08.23?

Ja.

Gilt ein Arbeitsloser grundsätzlich als berufsmäßig oder erst wenn er über 520,00 verdient?

Üben Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige

Nicht kurzfristig ausüben; es sei denn, die Geringfügigkeitsgrenze wird regelmäßig nicht überschritten. Bei einem Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze kann also durchaus auch für Arbeitslose Kurzfristigkeit vorliegen. woher weiß ich denn vorher wann die zuletzt ausgeübte Beschäftigung habe... also muss ich theoretisch von Anfang an prüfen?

Für die sachgrundlose Befristung kommt es arbeitsrechtlich nur auf die Beschäftigung bei (gerade) diesem AG an. Dann müssen Sie in der Tat auch weit zurückliegende Zeiträume (20 Jahre) prüfen.

Folien 32: Müssen wir die Zukunft formal abfragen?

Nein, allerdings empfiehlt sich, sicherzustellen, dass die/der Beschäftigte bei neuen Beschäftigungsverhältnissen eine Mitteilung gibt. Oft ist das in den Arbeitsverträgen vorgesehen (Mitteilungs-/Erlaubnispflicht für weitere Tätigkeiten).

Wenn Arbeitnehmer während unbez. Urlaub auf der Wiese für 2 Wochen arbeitet, ist das keine kurzfr. Beschäftigung. Richtig?

Hat der Mitarbeiter einen unbezahlten Urlaub, dann ist die Aushilfsbeschäftigung berufsmäßig und somit nicht sozialversicherungsfrei, obwohl kurzfristig. Hat der Mitarbeiter bezahlten Urlaub, dann sozialversicherungsfrei, weil kurzfristig und nicht berufsmäßig.

Kurze Frage bezüglich "Schulabgängern": Wenn ein ehemaliger Schüler bei uns im August einen Ferienjob machen möchte und bei uns angegeben hat, dass er gerne im Herbst ein Studium beginnen möchte, allerdings noch keine Bewerbung erfolgt ist bzw. noch keine Immatrikulationsbescheinigung vorhanden ist, sollte der Schüler dann sozialversicherungspflichtig eingestellt werden?

Ausschlaggebend sind Ihre Kenntnisse zu Beginn der Beschäftigung. Hier äußert der Schüler, dass er beabsichtigt zu studieren. Diese Absichtserklärung würde ich schriftlich einholen. Dann können Sie die Beschäftigung kurzfristig anmelden.

Wenn ich bezahlten Urlaub nehmen, kann ich dann kurzfr. beschäf. sein?

Ja, während eines bezahlten Urlaubs ist eine kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig und – sofern die übrigen Voraussetzungen eingehalten werden – möglich!

Dh. ein Praktikum zur Berufsorientierung unter drei Monaten darf über die kurzfristige Beschäftigung abgewickelt werden?

Ja.

Darf man einen Studenten als Werkstudent einstellen, wenn dieser weniger als 3 Monate bei uns beschäftigt wird? Kurzfristigkeit nicht möglich, aber über 520 EUR.

Ja - wenn die grds. Voraussetzungen für das Vorliegen des Werkstudentenprivilegs vorliegen.

Die Person, die die Tätigkeit bei der Pflegebedürftigen ausübt, hat noch einen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitjob unter 30 Std./Woche. Wie sieht es dann mit der Berufsmäßigkeit aus?

Die Person hat eine Hauptbeschäftigung und übt bei einem anderen Arbeitgeber die kurzfristige Beschäftigung daneben aus. Beides parallel möglich, es liegt keine Berufsmäßigkeit vor, daher Kurzfristigkeit möglich.

Bei dieser Folie S. 32 wären pro Tag bei 9 Tagen ca 1,9 Stunden Arbeitszeit, das gilt als berufsmäßig?

Die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung ist nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen als nicht geringfügig anzusehen ist. Werden die Zeitgrenzen nicht überschritten (wie im Fall), erfüllt eine kurzfristige Beschäftigung jedoch dann nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze (520 Euro) übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist mithin nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

Werden Praktika mit in die Vorbeschäftigungen mit eingerechnet?

Nicht bei nicht sv-pflichtigen Praktika, also nicht vergüteten und nicht vergütungspflichtigen Praktika sowie Pflichtpraktika (nach der jeweiligen Studienordnung etc.), ansonsten ja.

Wenn im Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht vor März 2020 Hausmann/-frau angekreuzt und gestempelt wurde ist Frage 7 "Wenn sämtliche vorstehenden Fragen mit nein beantwortet wurden: Wovon bestreiten Sie in Polen Ihren Lebensunterhalt?" zu beantworten? Denn es wurde ja nicht alles mit nein beantwortet.

Ja, der Mitarbeitende muss Ihnen dann für die Prüfung der Berufsmäßigkeit angeben, womit er seinen Lebensunterhalt bestreitet.

Wirtschaftliche Bedeutung bei Arbeitnehmer noch unklar

Zur Frage der Berufsmäßigkeit und der richtigen Bewertung gibt es ein gutes Prüfschema auf der Seite Internetseite der Minijob-Zentrale. Einen entsprechenden Hinweis darauf finden Sie in der Präsentation.

D.h. wenn ich Abiturienten als Ferienjobber beschäftige, muss ich genau prüfen, was sie nach den Ferien machen. Für eine kurzfristige Beschäftigung geht nur das Studium, alles andere gilt als berufsmäßig?

ja oder evtl. ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung möglich

Gibt es eine Übersicht von Berufsgruppen, bei denen die Berufsmäßigkeit generell ausgeschlossen wird? z.B. Chorleiter, Aushilfsorganisten

Personengruppen für die Berufsmäßigkeit anzunehmen ist, finden Sie in unserer Präsentation auf Folie 29. Zusätzlich können wir Ihnen die Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit der Minijob-Zentrale unter minijob-zentrale.de > Service > Schaubilder und Prüfhilfen sehr empfehlen.

Ein Sachgrund plus kalendermäßige Befristung ist hier die sicherste Lösung.

Dies ist zu empfehlen.

Benötigt man bei den Schülern immer eine Schülerbescheinigung?

Es macht Sinn die Schul- oder Studienbescheinigung zu Ihren Lohnunterlagen zu nehmen. Bei einer späteren Betriebsprüfung dient dies als Nachweis und Sie vermeiden unnötige Nachfragen des Prüfers.

Ich habe das noch nicht ganz verstanden. Kann ich eine kFb ohne Prüfung der Berufsmäßigkeit einstellen, wenn die 520,00 EUR nicht überschritten wird. solle mir klar sein, dass das Entgelt über 520,00 EUR geht muss ich die Berufsmäßigkeit prüfen.

Richtig. Werden die Zeitgrenzen nicht überschritten, erfüllt eine kurzfristige Beschäftigung trotzdem nicht die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung

Berufsmäßig ausgeübt wird und ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist also nicht erforderlich, wenn das erzielte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

Hauptbeschäftigung und kurzfr. Beschäftigung im bezahlten Urlaub fällt nicht unter Mehrfachbeschäftigung?

Hauptbeschäftigung und kurzfristige Beschäftigung parallel sind möglich, kurzfristige Beschäftigung während eines bezahlten Urlaubs gilt nicht als berufsmäßig, daher spricht – vorausgesetzt die übrigen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind eingehalten – nichts gegen die Beurteilung als kurzfristige Beschäftigung.

Kann ein Kranfahrer in seinem bezahlten Urlaub, in einem anderem Betrieb als kurzfristiger Arbeiten (10 Tage, Verdienst ca. 1300 €)

Ja, das ist möglich. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer einen bezahlten Urlaub hat und die Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung nicht überschritten werden.

Warum erfolgt die Rückmeldung von kurzfristigen Beschäftigten von der Krankenkasse manchmal mit einer Bestätigung als "Häkchen" und dann wieder nicht?"

Sie erhalten Ihre Rückmeldungen ob anrechenbare Vorbeschäftigungen vorliegen von der Minijob-Zentrale mit "JA" (Vorbeschäftigungen) oder "NEIN".

Wir haben im April eine geringfügig Beschäftigte eingestellt, die privat versichert ist. Ist Schlüssel 0500 hier korrekt?

Normal wäre sie in 0100 zu melden. Ausnahme: Sie verzichtet ausdrücklich auf die Rentenversicherungspflicht, dann wäre die 0500 richtig genau, die Mitarbeiterin hat uns bestätigt, dass sie auf die Anmeldung zur Rentenversicherung verzichtet, da sie bereits in Rente ist

Dann ist die Beitragsgruppe 0500 richtig.

Ist eine vorherige sv-pflichtige Beschäftigung in Polen bei einer danach folgenden kurzfr. Beschäftigung in Deutschland anzurechnen? mit welcher Folge

Nein, Beschäftigungen im Ausland sind irrelevant.

Warum verwenden Sie die Begrifflichkeit Rahmenvereinbarung, wenn Arbeitsvertrag unschädlich ist im Sinne der Kurzfristigen Beschäftigung?

Mit der Rahmenvereinbarung wird klargestellt, dass dadurch noch kein AV begründet wird, sondern erst durch den Vertrag über den jeweiligen Einsatz.

Bei den Meldungen spielt die Gleitzone keine Rolle?

Der Übergangsbereich ist immer anzuwenden, wenn es sich um Beschäftigungen außerhalb eine Ausbildung handelt.

Wenn die kurzfr. Beschäft. auf ein Jahr befristet ist und an verschiedenen Wochentagen gearbeitet wird, hat AN ein Urlaubsanspruch und wenn ja, welche Wochenarbeitsstage müssen für Urlaub angerechnet werden?

Angerechnet werden die tatsächlichen Arbeitstage. Für die Vorab-Berechnung ist eine Prognose/Schätzung nötig. Formel laut BAG: tatsächliche Arbeitstage jährlich / 260 Jahresarbeitstage x Urlaubstage bei Vollbeschäftigung.

Bei kurzfristiger Beschäftigung unter 4 Wochen ist keine U1 zu bezahlen?

Korrekt.

Wie wird die Lohnfortzahlung bei Urlaub bzw. Krankheit geregelt, wenn der AN nur 1 x wöchentlich eingesetzt wird?

Für die EFZ im Krankheitsfall kommt es darauf an, ob der AN an dem Tag, an dem er erkrankt ist, gearbeitet hätte. Ist dies der Fall, gilt für die Berechnung der EFZ nichts Besonderes. Der Urlaubsanspruch muss zeitanteilig berechnet werden. Die Urlaubsvergütung richtet sich dann wieder nach den allg. Regeln.

Wie berechne ich den Urlaubsanspruch?

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs ist nicht ganz einfach. Beispiel: Bei ungleichmäßiger Anzahl der Arbeitstage pro Woche wird wie folgt gerechnet: 24 Werktage (= gesetzliche Mindesturlaub) mal Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht in dem Kalenderjahr geteilt durch 312 (Werktage im Kalenderjahr). Wird die Beschäftigung nicht im gesamten Kalenderjahr ausgeübt, ist zunächst der gesetzliche Mindesturlaub zu ermitteln und mit der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu multiplizieren und durch die möglichen Werktage (Montag bis Samstag) zu teilen.

Wie berechne ich den Urlaubsanspruch korrekt, wenn z. B. die Anzahl der Arbeitstage je Woche variieren?

Sie müssen die tatsächlichen AT im Kalenderjahr auszählen, dann mit dem Urlaubsanspruch auf Basis einer 5-Tage-Woche multiplizieren und dies dann durch 260 (AT bei 5-Tage-Woche) dividieren.

Beginn 17. des Monats, kann ich voll 520 Euro einplanen?

Ja, die monatliche Entgeltgrenze gilt auch bei kürzeren Zeiträumen als einen Monat.

Eine letzte Frage habe ich noch... eine SV-Pflichtige oder GF-Beschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung beim gleichen AG sind nicht möglich, oder?

Mehrere Beschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber sind grds. nicht möglich. Diese gelten als einheitliches Beschäftigungsverhältnis.

Erhält ein Angestellter bei Krankheit seine Entgeltfortzahlung vom Hauptarbeitgeber UND von uns auch?

Ja, jeweils für die geschuldete Arbeitsleistung und Vergütung im jeweiligen Betrieb.

Sind Voraussetzungen für Schüler genannt worden? z. B. Immatrikulationsbescheinigungen vorlegen?

Wie der AG den Schüler-Status abprüft und dokumentiert, ist freigestellt. Die Abfrage von Bestätigungen ist immer und durchaus empfehlenswert.

Wir haben die Arbeitnehmer bisher durchlaufen lassen ohne Meldegrund 34+13. Ist das schlimm?

Wenn ein Arbeitnehmer über einen Kalendermonat weder Entgeltersatzleistungen noch Arbeitsentgelt bezieht, muss er abgemeldet werden. Bei einer Betriebsprüfung könnte dies beanstandet werden.

Bei Arbeitslosen beträgt die Hinzuverdienstgrenze = 165 EUR im Monat;

Es handelt sich hier um die Hinzuverdienstgrenze zum Arbeitslosengeld. Diese Grenz hat keine Bedeutung bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen kann oder nicht.

Ein Schüler möchte nach seinem Abitur einen Ferienjob machen, beginnt aber im September ein Duales Studium. Ist hier eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Beim Übergang von der Schule in ein duales Studium liegt für die Beschäftigung dazwischen Berufsmäßigkeit vor. Daher ist diese Beschäftigung nicht als kurzfristig zu werten.

Reicht als "Arbeitsvertrag" ein gefüllter und unterschriebener Personalbogen aus?

Das kommt darauf an, ob im Personalfragebogen sämtliche regelungsbedürftigen Inhalte abgebildet sind (Tätigkeit, Urlaub, Vergütung, etwaige Befristung etc.). Selbst wenn das der Fall sein sollte, ist der Abschluss eines AV empfehlenswert.

Wir haben Reiseleiter, die das ganze Jahr als kurzfristige Beschäftigte angestellt sind, sie haben in den unterschiedlichen Monaten ihre Einsätze. Werden diese als Saisonarbeitskräfte angesehen oder muss ein Rahmenarbeitsvertrag geschlossen werden mit immer 2 Monaten Pause?

Ein Rahmenarbeitsvertrag ist sinnvoll, weil arbeitsrechtlich für Einzelbefristungen kein Sachgrund gegeben wäre. SV-rechtlich ist für die kurzfristige Beschäftigung dann die Einhaltung der Zeitgrenze und die Vermeidung der Berufsmäßigkeit wichtig.

Wenn ein polnischer Arbeitnehmer angibt in Polen arbeitslos gemeldet zu sein und in Deutschland als Erntehelfer 2000 EUR/Monat als kurzfristig Beschäftigter verdient - geht dies oder dann sv-pflichtig sei?

Spätestens bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit würde ich hier eine kurzfristige Beschäftigung verneinen, da sie von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Deutsche Rentenversicherung sieht auch einen Hausmann / eine Hausfrau aus dem Ausland ungern und hinterfragt das kritisch.

Noch eine Rückfrage zur Beschäftigung beim Pflegegeld. Die Pflegeperson darf dann in diesem Fall auch monatlich über 520€ vom zu Pflegenden erhalten und wäre komplett sozialversicherungsfrei (d.h. ohne Abzüge)?

Es müssen grds. erstmal die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung vorliegen, insbesondere die Zeitgrenze bzw. die Befristung der Beschäftigung von vornherein.

Noch eine Frage zum Nachweisgesetz von langjährigen Arbeitnehmern. Muss hier auch ohne Anforderung des Arbeitnehmers bei Änderungen in der Wochenarbeitszeit ein Nachtrag gemacht werden? Auch bei Familienangehörigen?

Ja.

Kann man ein freiwilliges Praktikum während eines Studiums auch ein kurzfristig Beschäftigt absolvieren?

Wenn die Grundvoraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt sind, dann ist dies möglich.