

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ am 25.4.2023 um 13:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Hallo, ich habe mal ein Anliegen: 1. ausländische Unternehmen aus Spanien entsendet MA nach Deutschland. Hier muss ja die A1 Bescheinigung von mir erstellt werden, oder? 2. Der Mitarbeiter ist aus Portugal und hat den Wohnsitz dort, Arbeitgeber ist ein ausländisches Unternehmen aus Spanien und der Mitarbeiter arbeitet vom 20.03.23 bis 30.11.23 in Deutschland. Wie muss ich den Mitarbeiter genau und korrekt abrechnen BGS und PGS?
Dies betrifft zwar nicht das Thema kurzfristige Beschäftigung, jedoch möchte ich Ihre Frage kurz beantworten. Wenn ein ausländisches Unternehmen einen Mitarbeiter nach Deutschland entsendet, dann muss das ausländische Unternehmen eine A1 bei der im Ausland zuständigen Stelle beantragen. Für weitere Details wenden Sie sich bitte an Ihre AOK vor Ort: www.aok.de/fl/kontakt

Bei einem Stundensatz von 33EUR/h und 70 Tage a 8 Stunden wären das 18.480 EUR im Jahr. Spricht da etwas dagegen?

Grundsätzlich spielt die Höhe des Entgelts für eine kurzfristige Beschäftigung keine Rolle, allerdings ist, sobald das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro monatlich übersteigt, zu prüfen ob die Beschäftigung berufsmäßig ist. Wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, ist sie nicht mal als kurzfristig bzw. geringfügig anzusehen und wird versicherungspflichtig. Details zur Prüfung der Berufsmäßigkeit finden Sie auf den Folien 28 – 32.

Welcher Zeitraum muss zwischen 2 Verträgen bestehen, dass 2 x kurzfristig abgerechnet werden kann. Z. B. 1.12.-31.12. und 1.2. bis 192.? Ginge das?

Damit nicht von einer Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung auszugehen ist, muss seine Lücke von mindestens 2 Monaten bestehen.

Beispiel 2: Wenn der AN nicht übernommen wird, muss er trotzdem ab 04.09. versicherungspflichtig geführt werden?

Wenn es bei dem ursprünglichen Ende der Vertretung 30.09.2023 bleibt, wird die Grenze nicht überschritten und es bleibt bei einer kurzfristigen Beschäftigung bis 30.09. Versicherungspflicht tritt in diesem Beispiel ab dem 04.09. nur ein, da ab dem 04.09. erkennbar wird, dass die Beschäftigung über den ursprünglich geplanten Zeitraum von 3 Monaten hinaus verlängert wird.

Besteht eine kurzfristige Beschäftigung, wenn der Mitarbeiter das ganze Jahr über immer mal wieder an einem Tag pro Woche arbeitet, im gesamten Jahr aber nicht über die 70 Arbeitstage kommt?

Hier kann eine kurzfristige Beschäftigung in Frage kommen, wenn Sie eine entsprechende Rahmenvereinbarung von bis zu einem Jahr mit Ihrem Mitarbeitenden schließen. Aber Achtung: Der Zeitraum darf maximal ein Jahr betragen, in dem die Aushilfe bis zu 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage arbeiten darf und eventuelle Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr sind zu berücksichtigen.

Also geht auch KB mit unter 520,00 €, sobald alle Voraussetzungen für eine KB erfüllt sind?

Korrekt, sofern die Voraussetzungen wie Zeitgrenzen, Begrenzung/Befristung usw. eingehalten sind ist es auch bei einem Entgelt unter 520 Euro möglich eine kurzfristige Beschäftigung zu melden.

Wann betrachte ich die 70 Arbeitstage und wann die 90 Kalendertage?

Beide Alternativen stehen ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander und für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt – Sie können also frei wählen welche Alternative für Sie besser passend ist.

Zählen zu den 70 Arbeitstagen Urlaubstage mit hinein oder gibt es die Lohnfortzahlung bei Urlaub/Feiertag zusätzlich?

Bei der Beurteilung der Zeitgrenzen sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht und hierzu zählen z.B. auch Tage des bezahlten Urlaubs, bezahlte Feiertage, Lohnfortzahlung usw.

Folie 9: "Rahmenvereinbarung für einen Zeitraum für maximal ein Jahr". Gilt das pro Kalenderjahr? Und gilt als Rahmenvereinbarung auch der Arbeitsvertrag?

Der Zeitraum muss hier nicht zwingend auf ein Kalenderjahr begrenzt sein, sozialversicherungsrechtlich ist aber zu beachten, dass bei unterjährig beginnenden Rahmenvereinbarungen immer eventuelle Vorbeschäftigungen aus dem jeweiligen Kalenderjahr anzurechnen sind. Arbeitsrechtlich ist eine Rahmenvereinbarung nicht gleichzusetzen mit dem AV. Die Rahmenvereinbarung ist noch nicht der AV, weil hier keine Arbeitspflicht besteht.

Kann ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung in einem anderen Betrieb hat, bei mir in einer kurzfristigen Beschäftigung arbeiten?

Ja, bei verschiedenen Arbeitgebern ist das möglich.

Wie verhält es sich bei einem Zeitraum vom 01. Juni 2023 bis 31. August 2023? 3 Monate aber 92 Kalendertage?

Nachdem die Grenze von 3 Monaten nicht überschritten wird, ist eine der beiden Alternativen zur Zeitgrenze eingehalten und es kann – vorausgesetzt die übrigen Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung werden erfüllt – eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen.

Wie schaut das versicherungstechnisch aus, wenn ich eine studentische Hilfskraft habe, die ich für den Zeitraum A geringfügig beschäftige, nach einer kurzen Pause von ca. 2 Wochen nimmt diese an einem Projekt teil und wird kurzfristig beschäftigt? Um das Ganze dann noch abzurunden, macht der Student dann kurz Pause und wird wieder geringfügig beschäftigt.

Wenn Sie möchten, dass die Beschäftigung als kurzfristig beurteilt werden kann, funktioniert das nicht. Ohne eine Lücke von mind. zwei Monaten zwischen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und der geplanten kurzfristigen Beschäftigung würde man von der Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung ausgehen und Kurzfristigkeit ist nicht mehr gegeben.

Arbeitsvertrag ist im Voraus auf 5 Monate befristet. Gearbeitet werden 2 Tage pro Woche, in Summe werden laut Hochrechnung in diesem Zeitraum weniger als 70 Arbeitstage gearbeitet. Kann das Arbeitsverhältnis trotzdem kurzfristig sein, obwohl das AV länger als 3 Monate geht?

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

Folie 9: Pause mindestens 2 Monate => 60 Kalendertage?

Nein, hier sprechen wir tatsächlich von Monaten also zum Beispiel Fristberechnung: 17.04.2023-16.06.2023 oder 01.05.2023-30.06.2023.

Ist eine geringfügige und kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig möglich bei jeweils anderen Arbeitgebern möglich?

Ja, bei verschiedenen Arbeitgebern ist das möglich.

Rückmeldung Vorbeschäftigungszeiten durch Knappschaft automatisch?

Ja, die Rückmeldung kommt automatisch nachdem Sie die kurzfristige Beschäftigung angemeldet haben.

Sind die zwei Monate auch notwendig, wenn nach der kurzfristigen Beschäftigung ein Minijob aufgenommen wird?

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

Darf ein AN eine kurzfristige Beschäftigung annehmen, obwohl er Mieteinkünfte hat? Oder werden die Mieteinkünfte mit hinzugerechnet und er fällt aus der Familienversicherung heraus?

Die Prüfung der kurzfristigen Beschäftigung und der Familienversicherung sind unabhängig voneinander zu sehen. Die Einkünfte aus der kurzfristigen Beschäftigung sind bei der Familienversicherung anzugeben und auf die Einhaltung der Grenzen beim Gesamteinkommen ist in Bezug auf die Familienversicherung zu achten. Wird sie überschritten, fällt die Familienversicherung weg. Trotzdem bleibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung. Der Arbeitnehmer muss sich in diesem Fall freiwillig versichern.

Folie 4 sagt kalenderjährliche Betrachtung, ist das aber nicht Zeitjahr (siehe Beispiel 1)?

Sie betrachten bei der kurzfristigen Beschäftigung immer das Kalenderjahr – innerhalb eines Kalenderjahres darf die Beschäftigungsdauer (insgesamt) drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschritten werden.

Ihr Beispiel Biergarten: Darf ich über viele Jahre immer dieselben Mitarbeiter kurzfristig beschäftigen, wenn mind. 2 Monate dazwischen liegen?

Möglich, vorausgesetzt, es liegt keine Berufsmäßigkeit vor - dazu später mehr.

Der Mitarbeiter hat eine Rahmenvereinbarung. Ist die Beschäftigung SV-Pflichtig ab dem Moment, ab dem die Zeitgrenzen überschritten werden?

Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt nur so lange vor, als die Zeitgrenzen nicht überschritten werden. Versicherungspflicht tritt dann ein, wenn ein Überschreiten der Zeitgrenzen bekannt wird – nicht erst bei Überschreiten der Grenze, sondern ab Bekanntwerden.

Hallo, können parallel mehrere kurzfristige Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern möglich sein?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn der oder die Beschäftigte im Kalenderjahr die 70 Arbeitstage/90 Kalendertage nicht überschreitet.

Zählen zur Berechnung der 70 Tage auch Zeiten in denen man arbeitslos gemeldet ist?

Zu den Arbeitstagen sind alle Tage zu berücksichtigen, für die ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht; dazu gehören z. B. auch Tage, an denen bezahlter Urlaub gewährt oder Bereitschaftsdienst geleistet wird.

Hallo, wenn ein Mitarbeiter eine Vollzeitbeschäftigung hat, dann kann er als Saisonarbeiter (z.B. Spargelernte) auch eine kurzfristige Beschäftigung annehmen? 70 Tage Saisonarbeit?

Grundsätzlich ist das möglich, hierbei müssen Sie aber mit Blick auf die Berufsmäßigkeit darauf achten, dass der Mitarbeiter in seiner Vollzeitbeschäftigung bezahlten Urlaub haben muss um nicht als berufsmäßig gewertet zu werden. Bei unbezahltem Urlaub wäre die Beschäftigung berufsmäßig und damit keine Kurzfristigkeit mehr gegeben.

Folie 6; Wenn ich zwar am 04.09. erfahre, dass der AN länger als 30.09. krank ist, aber noch nicht weiß, wer die Vertretung übernimmt - ab wann tritt dann Versicherungspflicht ein, wenn das doch die bisherige Vertretung weitermacht?

Sobald feststeht, dass die (bisherige) Vertretung den Zeitraum von 3 Monaten überschreitet tritt Versicherungspflicht ein. Bleibt es bei der bisherigen Vereinbarung, Vertretung nur bis 30.09., bleibt es bei der kurzfristigen Beschäftigung.

Folie 6: Ist im Anschluss an eine kurzfristige Beschäftigung ein Einsatz als Werkstudent möglich? 20 h während des Studiums.

Ja, das ist möglich.

Gibt es ein aktuelles Formular für die Abprüfung der kurzf. Beschäftigung?

Wir haben Ihnen auf unserem Fachportal für Arbeitgeber unter <https://www.aok.de/fk/kontakt/formulare-und-antraege/> eine Checkliste für geringfügige bzw. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse verlinkt.

Schülerin auf geringfügig möchte vor Studium 3 Monate als kurzfristige arbeiten, ist das möglich?

In einem anderen Betrieb ja, in der gleichen Firma würde man hier (kurzfristige Beschäftigung im Anschluss an eine geringfügig entlohnte (Dauer-)Beschäftigung) von einer Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung ausgehen und die Beschäftigung wäre – vorausgesetzt das Entgelt übersteigt die 520 Euro Grenze - sozialversicherungspflichtig. Die Annahme, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt können Sie mit einer Lücke von mindestens zwei Monaten zwischen der geringfügig entlohnten und der kurzfristigen Beschäftigung umgehen, Bsp.: geringfügig entlohnte Beschäftigung bis 30.04., kurzfristige Beschäftigung ab 01.07.

Was ist der Unterschied einer Rahmenvereinbarung zu einem befristeten Arbeitsvertrag?

In der Rahmenvereinbarung werden nur die wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt, aber noch keine Verpflichtung des AN zur Arbeitsleistung. Bei einem befristeten AV besteht dagegen die Verpflichtung zur Arbeitsleistung.

Beschäftigung geringfügig folgend auf kurzfristige ist OK?

Ja, solange nicht schon bei Beginn der kurzfristigen Beschäftigung absehbar war, dass die anschließende Beschäftigung geplant war und damit die Zeitgrenzen der kurzfristigen Beschäftigung insgesamt überschritten werden.

Darf eine Schülerin eine kurzfristige Beschäftigung ausüben und anschließend eine geplante Ausbildung bei dem gleichen Arbeitgeber möglich?

Eine Beschäftigung zwischen Schulentlassung und geplanter Ausbildung ist als berufsmäßig anzusehen und damit ist keine kurzfristige Beschäftigung mehr gegeben.

Wie oft sollte ich beim Rahmenvertrag die Statusabfrage durchführen?

Sie meinen ob Vorbeschäftigungen vorliegen, Angaben zum Personenstatus usw. bei Ihrem Mitarbeitenden? Immer zu Beginn des Rahmenarbeitsvertrages. Es empfiehlt sich in den Arbeitsvertrag Regelungen aufzunehmen, dass der MA jede weitere Beschäftigung zu melden hat.

Müssen die genauen Arbeitstage, also wann die Arbeitsleistung zu erfolgen hat, in der kurzfristigen Vereinbarung angegeben werden, z. B. Mo, Di, Mi?

Nein, möglich ist auch "Arbeit auf Abruf" nach den arbeitsrechtlichen Regeln (insbesondere: ungefähre Festlegung der Arbeitsmenge je Woche/Monat).

Kann es passieren, wenn die 70 Arbeitstage zum Beispiel von 3 verschiedenen Firmen, mit verschiedenen Praktikanten-Zeitraume zusammenkommen?

Anrechnen müssen Sie alle kurzfristigen Beschäftigungen (in der PGR 110) gemeldet aus demselben Kalender, sollten also z.B. freiwillige Praktika kurzfristig gemeldet worden sein, müssten Sie diese anrechnen.

Wenn eine Vorbeschäftigung besteht, die über die Jahresgrenze des Vorjahres hinaus besteht, werden nur die Tage innerhalb desselben Kalenderjahres mitgezählt oder alle Tage der Vorbeschäftigung?

Für die 70 Tage gilt (1) der zusammenhängende Zeitraum der jeweiligen Beschäftigung und (2) die Vorbeschäftigungen im jeweiligen Kalenderjahr. Bei einer Vorbeschäftigung von z.B. November 22 bis Februar 23 würden Sie bei einer neuen Beschäftigung im Jahr 2023 also alle Tage von Januar 23 bis Februar 23 anrechnen.

Kalenderjährliche Beschäftigungsdauer - 01.12.2022 - 28.02.2023 Kurzfristige Beschäftigung auch wenn Jahresübergreifend?

Die Befristung beträgt 3 Monate - daher ist eine kurzfristige Beschäftigung möglich.

Muss in einem Minijob Urlaubstage im Vertrag aufgenommen werden?

Zwingend ist dies nicht. Wenn nichts vereinbart ist, gilt der gesetzliche Mindesturlaub, der dann anteilig zu berechnen ist.

Sind parallel mehrere kurzfristige Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern möglich?

Grds. ja, allerdings müssen alle Beschäftigungszeiten/Arbeitstage im jeweiligen Kalenderjahr addiert werden und insgesamt darf mit allen Beschäftigungen im Kalenderjahr die Zeitgrenze von nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nicht überschritten werden. Wichtig für die Zusammenrechnung der Beschäftigungen: Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag als ein Arbeitstag.

Eine Beschäftigung, die auf 3 Monate befristet ist wurde da alle Kriterien erfüllt wurden als KfB beurteilt. Während der Beschäftigung kommt ein Folgevertrag als Student direkt im Anschluss an die KfB zustande. Ist es hier dann auch so, dass mit Bekanntwerden der neuen Tätigkeit als Werkstudent Sozialversicherungspflicht bzw. muss ich dann mit bekanntwerden den MA auf Werkstudent umschlüsseln?

Ja, ab dem Zeitpunkt, an dem das Überschreiten der Zeitgrenzen von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen bekannt ist, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Dann gelten ggf. die Regelungen als Werkstudent und Sie prüfen im nächsten Schritt, ob die 20-Wochenstunden-Grenze eingehalten wird usw.

Schüler macht Ferienarbeit kurzfristig und beginnt im selben Jahr Berufsausbildung muss die kurzfristige Beschäftigung umgewandelt werden?

Bei Schulabgängern, die zwischen Schulende und Aufnahme einer Berufsausbildung eine befristete Beschäftigung aufnehmen ist auch zusätzlich die Berufsmäßigkeit zu prüfen. In dieser Konstellation ist eine kurzfristige Beschäftigung - wegen Berufsmäßigkeit - nicht möglich und es besteht SV-Pflicht.

Kann ich zwei Beschäftigungen nebeneinander ausführen? Beide kurzfristig vom 01.04. - 31.05.2023 und arbeite jeweils an den gleichen Tagen bei unterschiedlichen Arbeitgebern.

Grundsätzlich wäre das möglich. Mit Blick auf die Zeitgrenzen sind alle kurzfristigen Beschäftigungen, auch bei verschiedenen Arbeitgebern, zu addieren und insgesamt darf mit allen kurzfristigen Beschäftigungen im Kalenderjahr die Zeitgrenze drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschritten werden. Werden, wie in Ihrem Beispiel, an einem kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag als ein Arbeitstag. In Ihrem Beispiel sollte die Zeitgrenze also – vorausgesetzt es gab keine weiteren Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr – nicht überschritten werden. Mit Blick auf die Berufsmäßigkeit muss diese geprüft werden, sobald aus allen Beschäftigungen im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro übersteigen. Wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, tritt Versicherungspflicht ein – auch wenn die Zeitgrenze grds. eingehalten wurde.

Haben kurzfristig Beschäftigte (90Tage) einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub?

Ja, wenn das AV durchgehend mindestens einen Monat besteht.

Gibt es eine aktuelle gesetzeskonforme Vorlage für eine Kurzfristige Beschäftigung?

Vorlagen sind beispielsweise bei den IHK abrufbar.

Kann ich für jedes Kalenderjahr (01.01. - 31.12.) eine neue Rahmenvereinbarung abschließen oder muss zwischen den zwei Rahmenvereinbarung eine "arbeitslose" Zeit bestehen?

Nein, auch für Rahmenvereinbarungen gilt eine 2-monatige Pause zw. Vertragsende und neuem Vertragsbeginn sonst wird die Beschäftigung einheitlich und somit Versicherungspflicht.

Ist für unsere Ausstellung vom 10.3. - 10.12.23 die kurzfristige Beschäftigung möglich, wenn die Arbeitnehmerin an max. 70 Tagen arbeitet? Der Vertrag ist von vorneherein befristet.

Ja, sofern die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist das möglich. Die Voraussetzung Zeitgrenze ist jedenfalls eingehalten, wenn eine der beiden Alternativen – 3 Monate oder 70 Arbeitstage – nicht überschritten wird.

Wie kann die nicht-Berufsmäßigkeit belastbar abgesichert werden?

Fragebogen mit Befragung des Versicherten sollte ausreichen, Fragebögen gib es im Download bei der Minijob-Zentrale.

Bei Saisonarbeitnehmern steht oft nicht fest, bis wann Sie arbeiten, wie regelt man hier die kurzfristige Beschäftigung am besten?

Hier kommt der Abschluss eines Rahmenvertrages in Betracht.

Erst kurzfristige Beschäftigung vom 01.12.2022 bis 15.01.2023 Zweite kurzfristige Beschäftigung vom 01.04.2023 bis 31.05.2023 wieviel Tage werden aus der ersten kurzfristigen Beschäftigung angerechnet für die 90 bzw. 70 Tagesgrenze?

Für die neue Beschäftigung in 2023 werden nur die Kalender- bzw. Arbeitstage aus dem Kalenderjahr 2023 angerechnet, also 01.01. – 15.01.2023.

Wenn ich immer für einzelne Einsätze Verträge erstelle, muss ich dann auch jedes Mal den Status (Berufsmäßigkeit) prüfen oder langt es, wenn ich das alle drei Monate aktualisiere?

Das ist zu empfehlen, denn der Status kann sich ändern.

Bei Krankheitsvertretung habe ich mir gemerkt, dass eine kurzfristige Beschäftigung generell nicht möglich ist. Denn das Kriterium "im Voraus auf maximal 70 Tage befristet" kann nicht erfüllt werden, da nie sicher ist wie lange die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich andauern wird.

Arbeitsrechtlich kann der Vertrag trotzdem (wirksam) auf längstens 70 Tage befristet werden, man kann hier Zweck- und Zeitbefristung kombinieren. Sozialversicherungsrechtlich ist die Beschäftigung dann auch kurzfristig möglich, wenn im Voraus vertraglich befristet wurde, dass die 3 Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschritten werden. Sollte die Krankheitsvertretung dann doch wider Erwarten länger dauern, tritt wie in unserem Beispiel 2 ab dem Zeitpunkt in dem erkennbar wird, dass die Zeitdauer überschritten wird, Versicherungspflicht ein.

Ist es relevant, wie lange ein Arbeitnehmer am Tag arbeitet? Sprich, er hilft für ein oder zwei Stunden aus, zählt das bereits als einer der 70 Arbeitstage?

Das ist unerheblich, es kommt nur auf den Arbeitstag an. Ein Arbeitstag = ein Arbeitstag. Ergänzend: Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt nach der Rechtsprechung als ein Arbeitstag.

Befristung der Beschäftigung vom 01.06.-31.12.2022, dann anschließend neue Befristung vom 01.01.-31.12.2023. Müssen die Arbeitstage zusammengezählt werden vom Kalenderjahr 2022 und 2023?

Die Arbeitstage müssen nicht zusammengerechnet werden, angerechnet werden immer nur die Tage im jeweiligen Kalenderjahr aber Achtung: Hier fehlt es an der zweimonatigen Unterbrechung. Damit handelt es sich in 2023 nicht um eine kurzfristige Beschäftigung, sondern um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung bzw. es ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Muss bei Wechsel von kurzfristiger Beschäftigung auf Minijob auch eine Pause berücksichtigt werden?

Nein, aber wichtig ist, dass während der kurzfristigen Beschäftigung noch nicht absehbar oder bekannt war, dass die Beschäftigung im Anschluss als geringfügig entlohnte Beschäftigung fortbestehen soll. War es schon bekannt würde man von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis und Überschreiten der Zeitgrenze, damit Versicherungspflicht ab Erkennbar werden des Überschreitens (siehe Beispiel 2) ausgehen und nicht von zwei getrennten Beschäftigungsverhältnissen.

Wie erfolgt das in der Abrechnung, wenn mitten im Monat festgestellt wird, dass es mehr als kurzfristig ist? Muss ich ihn zu dem einen Tag abmelden und ab nächsten neu anmelden?

Korrekt - wie im Beispiel 2 besteht Versicherungspflicht ab 04.09. - zu diesem Datum muss auch die Abmeldung der kurzfristigen Beschäftigung und sv-pflichtige Anmeldung erfolgen.

Welche Befristungsgründe sind bei wiederholtem Einsatz für Promotionsaktionen möglich?

Sachgründe sind beispielhaft in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgezählt, z.B. begrenzter Arbeitsanfall. Möglich wäre: Messeveranstaltungen, Jahrmärkte etc. Als Befristungsgrund kommt hier der nur vorübergehende Bedarf an der Arbeitsleistung in Betracht. Dann muss aber bei Vertragsschluss feststehen, dass der AN nach Abschluss der Aktion erstmal nicht mehr benötigt wird.

Wir haben viele kurzfristige Beschäftigte - wir haben einen Biergarten. Können wir den Urlaubsanspruch als zusätzlichen Aufschlag pro Monat auszahlen? Wir wissen ja nicht, wie viele Arbeitstage gearbeitet wurde, d.h. wie hoch der Urlaubsanspruch ist.

Arbeitsrechtlich kann der Urlaub nicht im laufenden Arbeitsverhältnis abgegolten werden (sondern nur, wenn er wegen Ende des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann). Solange AN-seits die Praxis nicht beanstandet wird, ergeben sich aber keine Nachteile, wenn auch unter Anrechnung der Urlaubstage die 70 Tage/3 Monate nicht überschritten werden (sonst sv-rechtlich keine Kurzfristigkeit).

Bitte nochmal die Reihenfolge bestätigen. Minijob nach Kurzfristig geht, kurzfristig nach Minijob nur mit 2 Monate Pause?

Korrekt. Kurzfristigkeit kann ja nicht angenommen werden, wenn das Arbeitsverhältnis schon monatelang (als geringfügiges) geführt wurde.

Gilt das für alle Arbeitsverträge (Text- oder Schriftform)?

AV können auch mündlich abgeschlossen werden. Nur für die Befristungsabrede ist die Schriftform erforderlich, Textform genügt hier nicht.

Wenn der Prüfer den MA rückw. sv-pflichtig einstuft, wer trägt dann die AG- und AN Anteile in der SV? Man kann in der Lohnabrechnung das nicht rückw. auf 3 Jahre ändern?

Sie können nur für die letzten drei Lohnabrechnungszeiträume Korrekturen zu Lasten des Arbeitnehmers vornehmen. Der Arbeitgeber muss nach Feststellung der Versicherungspflicht die SV-Beiträge danach alleine tragen. Nehmen Sie den Fragebogen mit den Angaben des Arbeitnehmers zu den Lohnunterlagen. Sollte er mutwillig falsche Angaben gemacht haben, ist er u. U. zum Schadensersatz verpflichtet.

Angenommen eine Schülerin will bei uns Ferienarbeit machen. Wir fragen sie ab, ob sie im Vorfeld beschäftigt war. Sie sagt uns daraufhin, sie war als Minijobber angestellt. Zählt dies dann in irgendeiner Form in die kurzfristige Beschäftigung rein?

Nein, kurzfristige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden nicht zusammengezählt.

Wie kritisch schaut die DRV bei mehrmaligem Einsatz zu Promotionen bei einem Rahmenvertrag, z.B. 4-mal im Jahr?

Zu dieser Frage können wir Ihnen leider keine Antwort geben. Das liegt wohl immer beim jeweiligen Prüfer der DRV. Wir können Ihnen natürlich nur empfehlen immer möglichst gewissenhaft und korrekt zu beurteilen und zu melden.

Ist die Minijobzentrale dann alleinig für die Bewertung der Berufsmäßigkeit verantwortlich? Wir bekommen meist keinerlei Rückmeldung zu einem Antrag von der Minijobzentrale.

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers.

Ist es dann eine Zweck- oder Zeitbefristung, wenn beides drinsteht?

Es ist eine kombinierte Befristung (aus beiden Möglichkeiten).

Wie ist es mit Aufenthaltstitel als Befristungsgrund?

Der Aufenthaltstitel ist nach Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nur dann Befristungsgrund, wenn im Befristungszeitpunkt sicher absehbar ist, dass der Aufenthaltstitel nicht verlängert wird.

Also möglich auch: für die Dauer der Spargelernte, längstens jedoch bis zum 21.06.2023?

Ja, diese Kombination ist zulässig.

Ja, aber das hat ja Auswirkungen auf die Länge der Befristung. Bei Zeitbefristungen ist es ja begrenzt.

Die Kombination aus Zweck- und Zeitbefristung macht bei einer Krankheitsvertretung Sinn. Der Zweck ist möglicherweise nicht von vornherein auf einen Zeitraum zu begrenzen, da nicht klar ist, wie lange die Erkrankung dauert. Um ein Überschreiten der 70 Arbeitstage bzw. 90 Kalendertage bei längerer Erkrankung zu verhindern, ist die zusätzliche zeitliche Befristung ggf. in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Ist die sogenannte Saisonbeschäftigung - z.B. im Freibad - ein Sachgrund für eine befristete Beschäftigung?

Ja, das ist ein Sachgrund (vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung).

Arbeitsrechtlich besteht nur drei Monate das Risiko der Entfristungsklage, aber die DRV kann "fehlenden Befristungsgrund" länger beanstanden, sprich, eine kurzfristige Beschäftigung mangels (arbeitsrechtlich wirksamem) Sachgrund beanstanden (4 Jahre)?

Die arbeitsrechtliche Frist beträgt nur drei Wochen, gerechnet vom Ende der Befristung an. Erhebt der Arbeitnehmer keine Entfristungsklage, wird die Befristungsabrede geheilt. Das Arbeitsverhältnis gilt dann als von Anfang an ordnungsgemäß befristet.

Darf man während einer sv-pflichtigen Beschäftigung eine kurzfristige (Neben-)Beschäftigung ausüben?

Ja, das ist sv-rechtlich möglich. Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Die Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung muss aber natürlich eingehalten werden und ggf. muss der Hauptarbeitgeber der Nebenbeschäftigung zustimmen.

Der Februar zählt dann auch immer als 30 Tage?

Jeder volle Kalendermonat zählt mit 30 Tagen, das SV-Jahr 360 Tage, Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen. Voller Kalendermonat Februar gearbeitet also 30 Kalendertage, Februar nur vom 01.02. – 27.02. beschäftigt = 27 Kalendertage.

Wie ist die Einhaltung des Erfordernisses nach 126 BGB (bei vielen Mitarbeitern für kurzfristige Einsätze an anderen Orten) praktisch lösbar? Nur mit elektronischer qualifizierter Signatur beider Parteien lösbar? Andernfalls besteht das Risiko der unwirksamen Befristung? So eine Signatur haben viele "einfache" Kräfte oder Studenten nicht.

Wenn eine qeS nicht einsetzbar ist, bleibt tatsächlich nur die Schriftform. Eine praktische Vereinfachung ist hier leider im Gesetz nicht vorgesehen.

Reicht es aus, dass ich mir die bereits geleisteten Arbeitstage "nur" vom Arbeitnehmer mit einem Fragebogen bestätigen lasse?

Gesetzlich ist nichts Weitergehendes verlangt. Empfehlenswert ist eine arbeitsvertragliche Regelung mit AN-Pflicht zur Mitteilung.

Wenn die Befristung auf Grund fehlender Entfristungsklage als von vornherein befristet gilt, gilt das dann auch für die Sozialversicherung, wenn z.B. ein SV Prüfer auslegt, dass die Schriftformerfordernis nicht eingehalten wurde (nur Scans der Unterschriften, keine Originale) und sagt, dass der Vertrag nicht von vornherein befristet ist und somit nicht kurzfristig sein kann?

Wenn die Unwirksamkeit der Befristung nicht innerhalb der 3-Wochen-Frist angegriffen wird, gilt die Befristung als wirksam; der Vertrag ist von vornherein befristet und kann auch aus Sozialversicherungssicht – übrigen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung eingehalten vorausgesetzt – eine kurzfristige Beschäftigung sein.

Bitte Beispiel mit Werkstudent bringen.

Werkstudenten sind nicht Thema dieses Seminars. Solange eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, brauchen Sie die Werkstudenteneigenschaft nicht prüfen. Erst wenn es keine geringfügige Beschäftigung ist, können die Regelungen für Werkstudenten greifen. Weitere Infos zum Thema beschäftigte Studierende finden Sie auch auf unserem Fachportal für Arbeitgeber: www.aok.de/fk/sozialversicherung/studenten-und-praktikanten/

Arbeitsvertrag mit Befristung => beide Vertragsparteien müssen zwingend ein gleiches original unterschreiben, richtig?

Grundsätzlich ja. Wenn es mehrere Ausfertigungen des Vertrages gibt, genügt es, wenn der AN ein vom AG eigenhändig unterzeichnetes Exemplar erhält und natürlich umgekehrt (§ 125 Abs. 2 S. 2 BGB).

Wenn ein kurzfristig Beschäftigter nicht am Stück, sondern nur einzelne Tage arbeitet (max. 70 Tage innerhalb einer vorher befristeten Saison) dann hat er keinen Urlaubsanspruch. Ist das richtig?

Auch der kurzfristig Beschäftigte hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Der Arbeitsvertrag ist auf die Saison befristet und daher vermutlich länger als einen Monat.

Sind 70 Tage - nur AT innerhalb von 90 Kalendertagen. Habe ich es richtig verstanden?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn entweder das Arbeitsverhältnis längstens auf drei Monate (90 Kalendertage) oder auf 70 Arbeitstage befristet ist. Für die 70 Arbeitstage kommt es auf das Kalenderjahr an. Das bedeutet: Die 70 Arbeitstage müssen nicht innerhalb von 90 Kalendertagen liegen, sondern können theoretisch auf das gesamte Kalenderjahr verteilt werden. Bei Unterbrechungen von länger als einem Monat hat das melderechtliche Auswirkungen (siehe Folie 36) aber was die Einhaltung der Zeitgrenzen angeht ist es möglich.

Nach welcher Zeit kommt die Rückmeldung?

Die Rückmeldung der Minijob-Zentrale ob anrechenbare Vorbeschäftigungen vorliegen oder vorlagen, erhalten Sie unverzüglich also erfahrungsgemäß innerhalb weniger Tage.

Erfolgt eine Rückmeldung in Papierform bei Privathaushalten?

Grundsätzlich erfolgt die Rückmeldung ob Vorbeschäftigungen vorliegen oder nicht immer elektronisch, zu Besonderheiten für Privathaushalte kann ich Ihnen die Homepage der Minijob-Zentrale empfehlen, hier https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-haushalte/fuer-haushalte_node.html finden Sie alle Infos mit Entscheidungshilfen usw.

Wenn die Vorbeschäftigung vom 1.10.22. bis 31.1.23 svpflichtig beim vorherigen Arbeitgeber war und ich die Person ab 1.2. bis 31.3. kurzfristig einstelle. Geht das?

Hier fehlt es an der zweimonatigen Unterbrechung und man würde von einem durchgehenden Beschäftigungsverhältnis bzw. der Fortsetzung der bisherigen Dauerbeschäftigung ausgehen und damit keine Kurzfristigkeit.

Genügt entsprechende Abfrage / Angabe im Personalfragebogen nicht?

Empfehlenswert ist, die Versicherung des AN in den AV aufzunehmen, damit ggf. Schadenersatzansprüche leichter begründet werden können. Empfehlung des Experten: doppelt hält besser.

Zuerst als Werkstudent beschäftigt, dann nach 2 Monaten Pause eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Das ist grundsätzlich möglich, solange die Beschäftigung nicht "berufsmäßig" ausgeübt wird - dazu sogleich im Seminar noch ausführlich.

Wie gehe ich am besten vor, wenn der Arbeitnehmer, der bereits eine kurzfristige Beschäftigung hatte, mir nicht die Anzahl der dort geleisteten Arbeitstage nennen kann?

Hier können entsprechende Bescheinigungen wie z.B. die Meldebescheinigung zur Sozialversicherung, Gehaltsnachweise o.Ä. hilfreich sein und im Zweifel lieber als versicherungspflichtig anmelden. Andernfalls kann es sein, dass Nachberechnungen drohen und Sie die SV-Beiträge allein tragen müssen.

Wären Semesterferien auch ein Sachgrund?

Nein, die Semesterferien sind bei der befristeten Beschäftigung eines Studenten kein Sachgrund.

Wenn AN eine geringf. Beschäftigung hat, kann er parallel beim zweiten AG kurzfristig beschäftigt werden, richtig?

Ja, bei verschiedenen Arbeitgebern ist neben einer geringfügigen Beschäftigung auch eine kurzfristige Beschäftigung möglich.

Folie 14: Heißt dies also, dass Arbeitsverträge zwingend auf dem „Papierweg“ von beiden Parteien unterzeichnet werden müssen, damit die im Vertragstext notierte Befristung (der kurzfristigen Beschäftigung) greift / zulässig ist?

Korrekt. Gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit und Befristungsgesetz bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Wenn doch aber für die Kurzfr. Beschäftigung nur das Kalenderjahr gilt, wieso ist dann Beispiel 1 SV-pflichtig? Bitte nochmals erläutern.

Das Beschäftigungsverhältnis in Beispiel 1 ist von vornherein auf länger als 3 Monate befristet, daher keine kurzfristige Beschäftigung. Für die Anrechnung einer ggf. weiteren kurzfristigen Beschäftigung im Anschluss - also in 2023 - ist der Zeitraum ab 01.01.2023 (laufendes Kalenderjahr) zu berücksichtigen.

Folie 22: Wäre eine weitere kurzfristige Beschäftigung im Kalenderjahr 2023 möglich? Die 70 Arbeitstage sind noch nicht aufgebraucht (39 AT), jedoch liegen schon 3 verschiedene Arbeitgeber vor. Gibt es eine Limitierung der Arbeitgeber pro Kalenderjahr?

Nein, es gibt keine Grenze in Bezug auf die Anzahl der Arbeitgeber pro Kalenderjahr.

Kann man einzelne Werbeeinsätze / Promotionen mit Kampagnen vergleichen?

Das "kommt darauf an" - nämlich darauf, ob ein Unternehmen dauerhaft Kampagnen bearbeitet (dann kein vorübergehender Arbeitsbedarf) oder Einzelfälle vorliegen (z.B. Kommune startet "immer mal wieder" Image-Kampagnen).

Ist bei Studenten vorrangig zu prüfen, ob das Werkstudentenregelung greift oder muss zuerst die Kurzfristigkeit geprüft werden?

Zuerst ist die Kurzfristigkeit zu prüfen. Erst wenn keine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, dann ist ggf. die Werkstudenteneigenschaft zu prüfen.

Hi, muss der Arbeitsvertrag einen Grund zur Befristung haben?

Ja, es sei denn, es handelt sich um die Befristung des ersten AV bei einem AG für die Dauer von max. 2 Jahren.

Wenn arbeitsrechtlich die Befristung nicht richtig war, ist es dann aus Sicht der Rentenversicherung eine gültige kurzfristige Beschäftigung?

Wenn der AN die Unwirksamkeit der Befristung nicht gerichtlich geltend macht, gilt die Befristung als wirksam.

Reicht als Sachgrund auch einfach eine Erwähnung im Arbeitsvertrag z.B. Winterdienst?

Grundsätzlich reicht das. Zur empfehlen ist eine nähere Beschreibung. Zu prüfen ist im vorliegenden Fall, die Befristung auf den Winterdienst tatsächlich einen vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeit darstellt.

Muss ich zwingend einen MA als KfB anlegen, wenn er die Kriterien erfüllt?

Es können sowohl die Kriterien einer kurzfristigen Beschäftigung als auch einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen. Es macht Sinn, die Beschäftigung als kurzfristig zu melden da hier für den AG keine Pauschalbeiträge an die Minijobzentrale anfallen, als geringfügig entlohnter Arbeitnehmer schon.

Ich habe im letzten Kalenderjahr etwa 70 kurzfristig Beschäftigte in mehreren Betrieben abgerechnet und in keinem Fall eine Rückmeldung erhalten. Was macht mein Lohnprogramm falsch?

Bitte klären Sie diese Frage mit Ihrem Softwareanbieter, das können wir Ihnen leider nicht beantworten.

Nochmal zur kurzfristigen Beschäftigung mit anschließender Ausbildung: die kurzfristige Beschäftigung ist vor und nach dem Schulabschluss. Wie ist das handzuhaben?

Sie müssen die Beurteilung zum Schülende neu treffen. Mit Aushändigung des Zeugnisses gilt die Schulausbildung als beendet, die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt und muss versicherungspflichtig angemeldet werden.

Muss man bei jährlichen Ferienjobbern einen Sachgrund angeben oder ist die Ferienarbeit schon ein Sachgrund?

Der Sachgrund muss bei einer kalendermäßigen Befristung nur vorliegen. Er muss nicht benannt werden.

Wie wird der Urlaubsanspruch berechnet, wenn es keine regelmäßigen, festen Arbeitszeiten gibt?

Das ist nicht ganz einfach. Bei ungleichmäßiger Anzahl der Arbeitstage pro Woche wird der dem Arbeitnehmer zustehende gesetzliche Mindesturlaub in Werktagen mit den Tagen mit Arbeitspflicht multipliziert und durch die für den Zeitraum der kurzfristigen Beschäftigung bestehenden Werktage geteilt.

Wenn jemand in vielen unterschiedlichen Ferien (z.B. Osterferien, Pfingstferien, Teil der Sommerferien, Herbstferien,...) arbeiten möchte, dann ist es ja der Wunsch des Schülers/des Studierenden immer wieder zu arbeiten. Dann ist er öfter als 3-mal befristet, aber es ist ja in seinem Interesse, weil er/sie sich etwas dazu verdienen will.

Ein sachlicher Grund wäre der Wunsch des AN erst dann, wenn er trotz Angebot eines unbefristeten Vertrages sich für einen befristeten entscheidet.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Mitarbeiter seine KV nachweisen?

Ja, in der Meldung zur Sozialversicherung ist das Kennzeichen des Krankenversicherungsstatus (1 = gesetzliche Krankenversicherung, 2 = private oder andere Krankenversicherung) zu setzen. Sie müssen also wissen, wie ihr Arbeitnehmer versichert ist.

Darf man neben einer Hauptbeschäftigung eine kurzfristige B. ausüben?

Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Die Zeitgrenzen usw. sind natürlich trotzdem einzuhalten.

Bedeutet sozialversicherungsfrei, dass diese Art der Beschäftigung auch für meinen AN attraktiver ist? Kurzfristig bedeutet nicht, dass die Person maximal 520€ verdienen darf, oder?

Bei Sozialversicherungsfreiheit fallen keine Beiträge für den AN an, selbst wenn (im Rahmen dieser kurzfristigen Beschäftigung) das Entgelt von 520,00 EUR überschritten wird.

Darf ein Mitarbeiter trotz eingehaltener Pause mehr als zwei Jahre hintereinander in derselben Firma arbeiten?

Ja, soweit zwischen den beiden kurzfristigen Beschäftigungen mindestens zwei Monate Pause liegen, ist das möglich. Wichtig ist dabei, dass nicht von vornherein feststeht, dass die Beschäftigung immer wieder wiederholt wird.

Darf ein nicht mehr Schüler vor seinem Studium eine kurzfristige Beschäftigung ausüben? Was muss da beachtet werden?

Es handelt sich um einen Schulentlassenen. Wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, ist eine Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen. Übersteigt das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze ist die Berufsmäßigkeit zu prüfen und hier müssen Sie unterscheiden, was der Schulentlassene nach der Beschäftigung plant – Ausbildung oder Studium haben hier beispielsweise unterschiedliche Auswirkungen.

Kann mit einem Schüler eine Rahmenvereinbarung auch gemacht werden, wenn bis zur nächsten Vereinbarung mindestens 2 Monate Pause sind? Und es nicht 70 AT überschreitet. Kann ich das noch rückwirkend für das lfd. Kalenderjahr von geringfügig auf kurzfristig ändern?

Sie können Rahmenvereinbarungen auch mit Schülern treffen, wenn die 70 AT eingehalten werden. Zwischen den Rahmenvereinbarungen müssen von der ersten zur nächsten Rahmenvereinbarung 2 Monate Pause eingehalten werden. Im konkreten Fall sollten Sie bei der Minijobzentrale nachfragen, ob die Korrektur der Meldung möglich ist. Ggf. ergeben sich Auswirkungen auf weitere geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen.

Ein Arbeitnehmer arbeitet z.B. 1 Woche gegen Entgelt im Rahmen einer Kurzfr. Beschäftigung und es wird vergessen den Arbeitnehmer mit Grund 30 im Anschluss abzumelden. Wenn der Arbeitnehmer nun z.B. 5 Monate später im gleichen Jahr eine neue kurzfr. Beschäftigung aufnehmen möchte, ist die Zeitgrenze dann wegen der unterbliebenen Abmeldung überschritten?

Nein - relevant ist sv-rechtlich der Zeitraum mit Vergütungsanspruch. Wurde das Arbeitsverhältnis beendet ("nur" nicht abgemeldet), gibt es keine Beschäftigung und keinen Vergütungsanspruch.

Was ist qualifizierte Signatur?

Siehe § 126a BGB und Signaturgesetz.

Gibt es von der AOK eine Art Check-Liste mit allen Fragen und Berücksichtigungen für kurzfristige Beschäftigte?

Auf unserem Fachportal für Arbeitgeber unter www.aok.de/fk/kontakt/formulare-und-antraege/ haben wir Ihnen die Checkliste für geringfügige bzw. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse der Minijob-Zentrale verlinkt.

Kann ein Mitarbeiter neben einer Hauptbeschäftigung auch eine kurzfristige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in unterschiedlichen Bereichen mit unterschiedlichen Betriebsnummern ausüben?

Nein - das Beschäftigungsverhältnis beim selben Vertragspartner kann nicht (nach Arbeitsbereichen/-aufgaben) aufgespalten werden und würde als einheitliches Beschäftigungsverhältnis gewertet werden.

Folie 16, reicht es bei einer kurzfristigen Beschäftigung aus, die Befristung im Personalfragebogen mit aufzunehmen? Diese wird von AG und AN unterschrieben.

Es würde dann arbeitsrechtlich geprüft/ausgelegt, ob der Fragebogen als Vereinbarung verstanden werden kann.

Wenn ein Student ein studienbegleitendes (freiwilliges) Praktikum für ein Jahr macht, ist er denn dann sozialversicherungspflichtig? Arbeitszeit 15h pro Woche während des Semesters und 37,5h in den Semesterferien.

Ein freiwilliges Praktikum ist sozialversicherungspflichtig, wenn es gegen Arbeitsentgelt ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt >520 Euro monatlich übersteigt. Kurzfristigkeit kommt in Ihrem Beispiel nicht in Betracht, weil mehr als 3 Monate oder 70 AT beschäftigt.

Kann man 2 kurzfr. Beschäftigungen parallel haben?

Ja, das ist möglich.

Kann bei Schülern eine Berufsmäßigkeit überhaupt bestehen?

Nein, ein Schüler ist „von Beruf“ eben Schüler und Beschäftigungen gelten nicht als berufsmäßig.

Wie lange muss zwischen einer erst geringfügigen Beschäftigung zur kurzfristigen liegen?

Mindestens zwei Monate Lücke müssen zwischen den beiden Beschäftigungen liegen.

Kann ein Vollzeitstudent gleichzeitig einen Minijob und eine kurzfristige Beschäftigung haben?

Solange es sich um unterschiedliche Arbeitgeber handelt, funktioniert das. Wichtig ist, dass jeweils die Zeitgrenzen und die Entgeltgrenze eingehalten werden.

Kann ein AN zwischen Schulentlassung und Beginn des dualen Studiums kurzfristig beschäftigt werden?

Nein, zwischen Schulentlassung und geplanter Ausbildung bzw. dualem Studium ist Berufsmäßigkeit anzunehmen also kann keine Kurzfristigkeit vorliegen.

Kann ich neben einer Hauptbeschäftigung eine geringfügige Beschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung ausüben?

Ja, bei verschiedenen Arbeitgebern ist das möglich.

Ein Student hat ein Arbeitsverhältnis vom 01.04.-30.09.23 auf Abruf. Darf er in dieser Zeit auch mal 2 Wochen am Stück arbeiten ansonsten tageweise? 70 AT werden aber eingehalten. Ist KF-Beschäftigung möglich?

Ja.

Wenn ich eine Studentin aus gering entlohntem BV übernehme. Wie wird das gehandhabt? Studentin Vollzeit - 20h im Betrieb. Als PG 102 und 1111 oder als PG 106 0100?

Bei Studierenden ist zu unterscheiden, ob sie bis zu 20 Wochenstunden arbeiten oder Vollzeit und dies hat natürlich Auswirkungen auf die Versicherungspflicht/-freiheit, Meldungen usw. Greift das Werkstudentenprivileg ist die richtige Personengruppe 106 und Beitragsgruppe 0100. Greift das Werkstudentenprivileg nicht, tritt Versicherungspflicht ein und Sie müssten mit Personengruppe 101 und Beitragsgruppe 1111 melden.

Darf der Mitarbeiter bei einer kurzfristigen Beschäftigung mehr als 18 Tage am Stück durcharbeiten?

Das ist arbeitsrechtlich nicht unproblematisch, hat mit dem sozialversicherungsrechtlichen Status „kurzfristige Beschäftigung“ aber nichts zu tun und kann allgemeingültig nicht beantwortet werden. Durch das Verbot der Sonntagsarbeit (§ 9 Arbeitszeitgesetz) gibt es grundsätzlich schon einen wöchentlichen Ruhetag. Allerdings sind insbesondere in § 10 ArbZG auch Ausnahmen geregelt. Außerdem erlaubt § 12 ArbZG den Tarifparteien, bestimmte Fragen der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung abweichend vom Arbeitszeitgesetz zu regeln.

Wenn ein AN bei seinem Haupt-AG in Kurzarbeit ist, darf er dann in dieser Zeit bei einem anderen AG als kurzfr. Besch. arbeiten?

Grundsätzlich ja, die Voraussetzung für die kurzfristige Beschäftigung sind einzuhalten.

Wie ist das mit Rentnern?

Altersvollrentner gehören grundsätzlich nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen und sind damit nicht berufsmäßig im Status der Person. Berufsmäßigkeit kann sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens ergeben.

Kann ich einen Schulentlasser, der ab September eine Ausbildung beginnt, kurzfristig beschäftigen, wenn das Arbeitsentgelt monatlich 520 € nicht überschreitet?

Wenn das Arbeitsentgelt monatlich die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro nicht übersteigt, muss Berufsmäßigkeit nicht geprüft werden von daher – sofern die Zeitgrenzen usw. eingehalten werden – ist Kurzfristigkeit möglich.

Folie 29: Können Sie noch einmal den zweiten Spiegelstrich bei der aufgeführten Regelung zu den Voraussetzungen der Berufsmäßigkeit erklären: "Monatliche Entgeltgrenze auch bei kürzeren Zeiträumen"?

Es besteht die Möglichkeit, dass das Arbeitsverhältnis nur wenige Tage in einem Kalendermonat besteht. Sollte dem so sein, können Sie trotzdem die gesamten 520 Euro Geringfügigkeitsgrenze als Monatswert heranziehen und erst wenn diese 520 Euro überschritten werden, ist die Berufsmäßigkeit zu prüfen.

Wie ist es nach Studium und vor Berufseinstieg, ohne Arbeitslosengeld?

Zwischen Studium und Berufseinstieg besteht Berufsmäßigkeit.

Wie beurteile ich einen Werkstudenten, welcher des Rentenversicherungsabzugs unterliegt und dieser dann auch in der Zeit der Semesterferien beschäftigt ist. Ist es in Ordnung, wenn ich das Entgelt dann nach wie vor nur der Rentenversicherung unterliegt?

Solange die Voraussetzungen der Werkstudentenregelung erfüllt sind, bleibt es bei der Rentenversicherungspflicht.

Also können Arbeitnehmer in Elternzeit eine kurzfr. Beschäftigung mit max. 520 € ausüben?

Ja, weil bei einem Arbeitsentgelt bis einschl. 520 Euro die Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen ist.

Also darf ein kurzfristig Beschäftigter pro Monat nicht mehr als 520,00 EUR verdienen?

Doch, der Verdienst darf auch höher sein – ab einem Verdienst von 520 Euro monatlich ist nur zusätzlich die Berufsmäßigkeit zu prüfen und falls die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (z.B. bei Arbeitslosen) ist Kurzfristigkeit nicht mehr gegeben.

Keine Berufsmäßigkeit?

Bei einem Arbeitsentgelt bis einschl. 520 Euro monatlich ist die Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen.

Nochmal muss ich zwingend einen MA als KfB anlegen, wenn er die Kriterien erfüllt oder kann ich ihn SV-pflichtig anlegen?

Wenn von vornherein befristet und nicht berufsmäßig, dann ist die Beschäftigung kurzfristig und auch entsprechend zu melden.

Zu meiner Frage "kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Ausbildungsbeginn möglich" habe ich noch eine Zusatzfrage: Es wurde genannt, dass die Berufsmäßigkeit erst ab einem Entgelt ab 520,00 € monatlich geprüft werden muss. Also schließe ich daraus, dass ich einen Schulentlasser mit Ausbildungsabsicht und einem Entgelt von unter 520 € kurzfristig beschäftigen kann. Oder?

Richtig, wenn die Zeitgrenzen eingehalten werden, kann die Beschäftigung kurzfristig sein.

Selbstständigkeit und Berufsmäßigkeit, muss man prüfen?

Ja, die Berufsmäßigkeit ist bei einem Entgelt über 520 Euro aus der kurzfristigen Beschäftigung wie gewohnt zu prüfen wie besprochen zu prüfen, allerdings kann für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer hauptberuflichen Selbstständigkeit ausgeübt werden, aufgrund des Personenstatus angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind.

Wie sieht es mit der Berufsmäßigkeit von osteuropäischen Saisonarbeitskräften aus?

Bei osteuropäischen Saisonarbeitern gelten für die Beurteilung, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, bzw. ob Berufsmäßigkeit gegeben ist, genauso wie für inländische Arbeitnehmer. Also Berufsmäßigkeit prüfen. Bitte benutzen Sie die Fragebogen der DRV zur kurzfristigen Beschäftigung von Saisonarbeitern aus dem Ausland.

Dürfen Auszubildende/Personen im FSJ kurzfristig beschäftigt werden? (Beurteilung Berufsmäßigkeit)

Für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung oder auch einer Berufsausbildung ausgeübt werden, kann angenommen werden, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und deshalb grundsätzlich nicht berufsmäßig sind. Ebenso das FSJ: Für neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bundesfreiwilligendienst, neben einem dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst (wie beispielsweise dem entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „WELT WÄRTS“ oder dem „Incoming-Freiwilligendienst“) ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen kann angenommen werden, dass sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Ist es richtig, dass während dem dualen Studium in den Ferien/Urlaub zusätzlich eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden kann?

So eine Konstellation ist durchaus möglich. Neben dem versicherungspflichtigen dualen Studium kann bei einem anderen Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden.

Eine Hausfrau, die ausnahmsweise für z.B. 6 Wochen eine befristete Tätigkeit aufnimmt. M.E. ist das nicht berufsmäßig. Oder?

Hausfrauen/Hausmänner gehören grundsätzlich nicht zum Personenkreis der Erwerbstätigen und sind damit nicht berufsmäßig im Status der Person. Berufsmäßigkeit kann sich aber aufgrund des Erwerbsverhaltens ergeben. Für diese Prüfung sind jedoch nur die Vorbeschäftigungszeiten zu berücksichtigen, die ab Beginn der Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann liegen.

Werden Praktikanten zur beruflichen Orientierung als kurzfristige Beschäftigte eingestellt, wenn diese eine Aufwandsentschädigung von z. B. 200 € erhalten?

Schülerpraktika sind sozialversicherungsfrei, sofern es sich um ein von der Schule initiiertes und betreutes Pflichtpraktikum handelt. Ebenso gilt: Arbeiten Schüler nur während der Dauer der Schulausbildung oder in den Schulferien, sind sie an allgemeinbildenden Schulen laut Gesetz versicherungsfrei zur Arbeitslosenversicherung. In allen anderen Fällen besteht die volle Versicherungspflicht bzw. es greifen die Regel des § 6 SGB V i.V.m. § 8 SGB IV (geringfügig Beschäftigte) und somit kann auch Kurzfristigkeit in Frage kommen.

Kann ich eine MA kurzfristig anmelden, auch wenn er unter 520€ verdienen wird oder muss ich ihn dann geringfügig anmelden?

Wenn die Zeitgrenzen und die übrigen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung eingehalten, kann auch kurzfristig angemeldet werden.

Haben Sie einen Tipp zu einem Personalfragebogen für kurzfristige Besch.

Wir als Krankenversicherung dürfen leider keine Personalfragebögen zur Verfügung stellen oder teilen, aber vielleicht kann Ihnen Ihre zuständige Handwerkskammer, IHK oder vergleichbarer Verband weiterhelfen.

Kann ich als Grund "vorübergehender personeller Mehrbedarf" nehmen bei meinen Ferienarbeitern, die mehrmals im Jahr kommen?

Nein, der vorübergehende Bedarf muss sich auf konkrete Arbeitsaufgaben beziehen.

Kann eine kurzfristige Beschäftigung auch von Arbeitnehmern aus dem Ausland aufgenommen werden?

Grds. ja – es sind aber ebenso alle Voraussetzungen zu erfüllen und die Berufsmäßigkeit ist zu prüfen.

Was passiert, wenn Praktikantin hat für 1 Monat irgendwo gearbeitet, und dann hat sie einen weiteren Vertrag (in demselben Kalenderjahr) mit einer anderen Firma unterschrieben, die für 3 Monaten gültig sind. Sollte hier für die erste 2 Monate als kurzfristig angemeldet werden? Oder, weil die ganze Vertragsdauer würde über die 70 Arbeitstage sein, erhaltet sie nichts für die 2. Zeitraum?

Wenn die sonstigen Voraussetzungen vorliegen (vor allem: keine Berufsmäßigkeit) kann einer der beiden Verträge kurzfristig, der andere (bei Einhaltung der 520-Euro-Grenze) geringfügig sein.

Kann ein Arbeitnehmer, der einer Halbtagsbeschäftigung und einen Minijob ausübt, eine kurzfristige Beschäftigung aufnehmen?

Ja kann er, solange die Beschäftigungen bei verschiedenen Firmen stattfinden.

Wird das Entgelt unter 520€ bei einer kurzfristigen Beschäftigung in die Begrenzung von 520€ bei einer geringfügigen Beschäftigung zugerechnet?

Das Entgelt aus einer kurzfristigen Beschäftigung wird nicht mit dem Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zusammengerechnet. Wichtig ist, dass die kurzfristige Beschäftigung mit Personengruppe 110 und die geringfügige Beschäftigung mit Personengruppe 109 gemeldet sind.

Was passiert, wenn die kurzfristige Tätigkeit über 520 Euro liegt und der AN einen andern Hauptarbeitgeber hat? Normal versicherungspflichtig mit Steuerklasse 6?

Korrekt.

Wenn die 520€ nicht überschritten werden, rechne ich aber trotzdem als kurzfristig ab, nicht als Minijob, oder?

Zunächst kommt es auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung an (geringfügige Beschäftigung oder kurzfristige Beschäftigung). Voraussetzung für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung ist, dass es sich nicht um eine Berufsmäßigkeit handelt. Theoretisch können Sie – wenn alle Voraussetzungen für beide Varianten erfüllt sind – wählen. Günstiger ist für Sie die kurzfristige Beschäftigung, da hier keine Pauschalbeiträge anfallen.

Warum man bei einer Vergütung bis 520€ eine kurzfristige Beschäftigung anstatt einer normalen geringfügigen Beschäftigung? Beides wäre doch sowieso sozialversicherungsfrei.

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung fallen (pauschale)SV-Beiträge an -> BGR 6100 / BGR 6500, bei einer kurzfristigen Beschäftigung nicht.

Wie ist das bei Schwangeren, die im Mutterschutz sind aber arbeiten noch wollen, geht das?

Ja, die Schwangere kann auf das Beschäftigungsverbot verzichten und sich zur Weiterarbeit bereiterklären. Als Arbeitgeber sollten Sie allerdings gut dokumentieren, dass die Beschäftigte ausdrücklich auf das Beschäftigungsverbot verzichtet hat, um hier auf der sicheren Seite zu sein.

Wie sieht die Anmeldung im Privathaushalt aus?

Informationen dazu finden Sie online auf www.minijob-zentrale.de

Ein Student war bis jetzt geringfügig beschäftigt und wechselt den Arbeitgeber. Muss ich dann auch 2 Monate warten für eine kurzfristige Beschäftigung?

Nein, bei verschiedenen Arbeitgebern wird nicht von einem fortgesetzten Beschäftigungsverhältnis ausgegangen.

Wie ist der KV-Status bei Familienversicherten?

Es wird nur zwischen gesetzlicher Versicherung und private oder andere Versicherung unterschieden. Familienversicherung nach § 10 SGB V ist eine gesetzliche Versicherung also melden Sie den Krankenversicherungsstatus 1 = gesetzliche Krankenversicherung.

Wie verhält es sich mit der Krankenversicherung?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist krankenversicherungsfrei, daher sind keine KV-Beiträge abzuführen.

Wird das Entgelt unter 520€ bei einer kurzfristigen Beschäftigung in die Begrenzung von 520€ bei einer geringfügigen Beschäftigung zugerechnet?

Nein, kurzfristig und geringfügig werden nicht addiert.

Kann auf die Abführung der U1 verzichtet werden, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Kündigung vor Ablauf von 4 Wochen endet?

Wenn das AV von vornherein auf max. 4 Wochen befristet war, fällt keine U1-Umlage an.

Wie sieht die Anmeldung im Privathaushalt aus?

Bei Privathaushalten kann das Haushaltsscheckverfahren verwendet werden, hier läuft alles in Papierform und dem Postweg.

Kann eine EU-Rentnerin bei mir als geringfügig Entlohnte und woanders als kurzfr. oder geringfügig Beschäftigte tätig sein?

Eine kurzfristige Beschäftigung neben einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist möglich, jedoch müssen mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammengerechnet werden.

Verzicht auf Beschäftigungsverbot aber nur 6 Wochen vor Entbindung, oder?

Richtig, auf das BV nach Entbindung kann grundsätzlich nicht verzichtet werden.

Besteht die Möglichkeit, neben der Haupttätigkeit einen 520 Euro-Job und eine kurzfristige Tätigkeit auszuüben?

Solange es sich um verschiedene Firmen handelt rechtlich möglich, bei demselben Arbeitgeber kann keine Hauptbeschäftigung und gleichzeitig eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden.

Hallo, haben wir das richtig verstanden: Bei einem Rahmenvertrag und längerer Unterbrechung als ein Monat, muss eine Abmeldung stattfinden? (Folie 36)

Richtig, bei einer Unterbrechung für länger als einen Monat ist nach Ablauf des Monats eine Abmeldung mit Abgabegrund 34 und bei Wiederaufnahme der Beschäftigung eine Anmeldung mit Abgabegrund 13 zu veranlassen.

Auch wenn es sich um den gleichen Arbeitgeber handelt?

Bei dem gleichen Arbeitgeber muss die zweimonatige Unterbrechung zwischen zwei Beschäftigungen eingehalten werden damit auch die folgende Beschäftigung grds. kurzfristig sein kann.

Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der ersten 4 Wochen krank wird und ich ihm den Lohn fortzahlen möchte, habe ich dann die Möglichkeit trotzdem mittels der U1 das weiterbezahlte Entgelt anzufordern?

Nein, eine Erstattung der (freiwillig gezahlten Lohnfortzahlung) in den ersten 4 Wochen ist nicht möglich.

Person X wird von 01.07.2022 – 31.08.2022 (ca. 40 AT) kurzfristig bei Arbeitgeber A beschäftigt. Arbeitgeber B möchte Person X für 1 den Zeitraum 01.12.2022 – 30.06.2023 kurzfristig anstellen. Möglich? (Im Jahr 2022 war Person X ja nicht mehr als 3 Monate kurzfristig beschäftigt. Wie zählt hier der Jahreswechsel?)

In diesem Fall würden Sie bei Beschäftigungsbeginn 01.12.2022 zum einen als Ganzes betrachten und hier prüfen ob die Zeitgrenzen 3 Monate oder 70 Arbeitstage eingehalten werden. Werden die Zeitgrenzen eingehalten und die Beschäftigung kann grds. kurzfristig sein, müssen Sie im nächsten Schritt prüfen, ob im Kalenderjahr Vorbeschäftigungen vorlagen, die anzurechnen sind. In diesem Fall wäre es die Beschäftigung 01.07.22 – 31.08.22. Wenn Sie feststellen, dass die Gesamt-Zeitgrenze für das Kalenderjahr 2022 von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschritten wird, ist die Beschäftigung versicherungspflichtig.

Ist die Kurzfristigkeit gültig, wenn die kurzfristig Beschäftigte innerhalb der 70 Tage Schwanger wird?

Ja, weil das Arbeitsverhältnis trotz Schwangerschaft durch Befristung endet. (Die Schwangerschaft führt zum Kündigungsschutz, nicht zum Befristungsschutz.)

Könnten Sie vielleicht bitte kurz die Arbeitgeberkosten bei geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigung gegenüberstellen, was für den Arbeitgeber "günstiger" ist?

Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung fallen für Sie als Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung an, bei einer kurzfristigen Beschäftigung fallen keine Beiträge an von daher ist die kurzfristige Beschäftigung aus Sozialversicherungssicht „günstiger“.

Folie 39: Entgeltfortzahlung bei Krankheit vor Ablauf der 4-wöchigen Wartezeit ist gesetzlich ausgeschlossen. Wenn im Tarifvertrag (Bsp.: TVöD) die Entgeltfortzahlung auch vor der Wartezeit von 4 Wochen geregelt ist, dann gilt doch die tarifliche Regelung, oder?

Ja, dann gilt natürlich die anwendbare tarifliche Regelung.

Werkstudentenjob & kurzfristige Beschäftigungen, wann Zusammenrechnung? Zeitgleiche Ausübung möglich?

Bei kurzfristigen Beschäftigungen sind immer nur andere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen, d.h. nur Beschäftigungen, die in der PGR 110 gemeldet wurden. Eine zeitgleiche Ausübung ist bei verschiedenen Arbeitgebern grds. möglich, bei demselben Arbeitgeber würde man von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ausgehen. Mit Blick auf die Werkstudentenregelung, Einhaltung der 20-Wochenstunden-Grenze empfehle ich Ihnen den Einzelfall mit dem zuständigen Arbeitgeberserviceteam Ihrer AOK vor Ort zu besprechen. Die Kontaktdaten finden Sie unter www.aok.de/fk/kontakt

Folie 36 Separate Rahmenvereinbarung gibt's nicht, wohl aber ein Arbeitsvertrag, der die entsprechende Befristung des Arbeitsverhältnisses beinhaltet. Greift dann dennoch die geschilderte Abmelde-Thematik auf Folge 36?

Ja, die Rahmenvereinbarung kann, wie im Seminar geschildert wurde, ja auch im Arbeitsvertrag mit aufgenommen sein.

Kurzfristig, Minijob und bezahltes Ehrenamt? Geht das gleichzeitig?

Mit „bezahltem Ehrenamt“ meinen Sie vermutlich die Ehrenamtpauschale nach § 3 Nr. 26a EStG oder die sogenannte Übungskleiderpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG. Soweit die Voraussetzungen der letztgenannten Vorschriften vorliegen, ist das gleichzeitig möglich.

Reicht bei einer kurzfristigen Beschäftigung so eine Erklärung zur kurzfr. Beschäftigung (wie die Erklärung zur geringf. Beschäftigung / Fragebogen) oder muss ein richtiger Arbeitsvertrag aufgesetzt werden?

Es sollte immer ein Arbeitsvertrag aufgesetzt werden. Eine kurzfristige Beschäftigung ist zu befristen. Die Befristung bedarf der Schriftform. Darüber hinaus gilt das Nachweisgesetz zu beachten. Es wäre zwar grundsätzlich möglich, die Regelungen mündlich zu vereinbaren, die Befristungsabrede schriftlich zu fassen und anschließend dem Arbeitnehmer (zu empfehlen vor Beginn der Tätigkeit) einen schriftlichen Nachweis über die Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz auszuhändigen. Der Aufwand dürfte aber derselbe sein.