

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Kurzfristige Beschäftigungen“ vom April 2023

Fragen und Antworten im Überblick

Zeitgrenzen

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).

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

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

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

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

Was ist wenn sich die 70 Arbeitstag auf voraussichtlich 4 Monate aufteilen würden?

Die Beschäftigung ist sozialversicherungsrechtlich als kurzfristige Beschäftigung zu werten, wenn sie „innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage“ begrenzt ist. Nachdem die beiden Alternativen, nach Monaten oder nach Arbeitstagen, ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander, ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist und Sie können die 70 Arbeitstage auch auf beispielsweise 4 Monate verteilen.

Folie 6: Auch, 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.

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

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

Nach Minijob gleich eine kurzfristige Beschäftigung möglich?

Nein, zumindest nicht bei demselben Arbeitgeber und nicht wenn die beiden Beschäftigungen im unmittelbaren Anschluss erfolgen sollen.

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine kurzfristige Beschäftigung vereinbart wird, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen Dauerbeschäftigung handelt und für die befristete Beschäftigung tritt - vorausgesetzt das Arbeitsentgelt beträgt mehr als 520 Euro im Monat - Versicherungspflicht eintritt. Bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 520 Euro liegt durchgehend eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer kurzfristigen Beschäftigung kommt bei direkt aufeinander folgenden Beschäftigungen nur in Betracht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungen um Beschäftigungsverhältnisse handelt, die sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags in wesentlichen Punkten (Arbeitszeit, Aufgabenstellung, Eingliederung in einen anderen Betriebsteil, Höhe des Arbeitslohns) voneinander unterscheiden.

Liegt zwischen der geringfügig entlohnten Beschäftigung und der befristeten Beschäftigung mindestens ein Zeitraum von zwei Monaten, kann wiederum Versicherungsfreiheit aufgrund Kurzfristigkeit eintreten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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.

Abschluss des Arbeitsvertrages

Geht zweckbefristet für die Dauer der Elternzeit und des sich anschließenden Urlaubs bis längstens 31.08.2024, obwohl der Urlaub noch nicht feststeht?

Ja, das wäre zulässig. Der Zweck muss im Arbeitsvertrag angegeben werden und hier müsste dann auch der Urlaub erwähnt werden.

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

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

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

Ja.

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

Auch kurzfristige Beschäftigte haben einen Urlaubsanspruch. Voraussetzung ist allerdings, dass das AV durchgehend mindestens einen Monat besteht. Ist dies der Fall und gibt es keine feststehenden Arbeitstage, müssten die tatsächlichen Arbeitstage ausgezählt und dann ins Verhältnis zu den möglichen Arbeitstagen gesetzt werden. In diesem Verhältnis ist dann der Urlaubsanspruch entweder auf Basis des gesetzlichen Mindesturlaubs oder des vertraglich vereinbarten Urlaubs berechnet werden.

Wie ist das mit dem Urlaubsanspruch bei kurzfristiger Beschäftigung? Alle AN haben 30 Tage der kurzfristig Beschäftigte nur 24, ist das zulässig?

Grundsätzlich gilt § 4 Absatz 1 S. 1 Teilzeitbefristungsgesetz: Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Soweit hier Sachgründe vorliegen, kann dem kurzfristig beschäftigten ein geringerer Urlaubsanspruch gewährt werden.

Wie wird der Urlaub bei wechselnden AT berechnet?

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

Ein AN geht ab 01.08.2023 in Rente. Besteht gesetzlich Urlaubsanspruch von 30 Tagen? Oder nur anteilig?

Der Urlaubsanspruch bestimmt sich nach dem Bundesurlaubsgesetz und den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Soweit hier dem Arbeitnehmer ein Erholungsurlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr zusteht wird dieser bei Ausscheiden zum 31. Juli 2023 nicht gekürzt. Dem Arbeitnehmer stehen in diesem Falle 30 Tage Erholungsurlaub zu. Anmerkung: Der gesetzliche Mindesterholungsurlaubsanspruch bei einer Fünftagewoche beträgt nur 20 Tage.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Ermittlung Vorbeschäftigungen: Beschäftigung 01.12.22 bis 31.01.23.

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

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.

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. Außerdem empfiehlt es sich eine Regelung im Arbeitsvertrag aufzunehmen, die ausdrücklich eine Informationspflicht des AN (und Schadenersatzpflicht bei Verletzung) regelt.

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.

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.

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.

Berufsmäßigkeit

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.

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

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

Können Schulabgänger zwischen Abschluss und Studienanfang kurzfristig beschäftigt werden?

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

Wie ist das wenn jemand den Arbeitgeber wechselt und eine Lücke von 3 Monaten überbrücken möchte?

Üben Personen, die beschäftigungslos und bei der Arbeitsagentur für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als Ausbildungs- oder Arbeitsuchende gemeldet sind (mit und ohne Leistungsbezug), eine Beschäftigung aus, zählen sie zu den Erwerbstätigen, die eine Beschäftigung berufsmäßig und daher – vorausgesetzt die Entgeltgrenze von 520 Euro monatlich wird überschritten - ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer nicht kurzfristig ausüben.

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

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

Wenn Arbeitnehmer während unbez. Urlaub auf der Wiese für 2 Wochen arbeitet, ist das keine kurzfristige 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.

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

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

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.

Meldungen und Umlagen

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.

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.

Entgeltfortzahlung – Mutterschutz - Elternzeit

Wie sieht es mit der Entgeltfortzahlung bei kurzfristig Beschäftigten aus?

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

Die Lohnfortzahlung einer geringfügig entlohnten Beschäftigten beginnt dann ab der 5. Woche und wird dann noch 6 Wochen lang gezahlt?

Richtig, ist ein AN bereits vor Ablauf der 4-wöchigen Wartezeit erkrankt, erhält er Entgeltfortzahlung ab dem Beginn der 5. Woche und hat ab dann den vollen Anspruchszeitraum von 6 Wochen.

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

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