

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Berufsmäßigkeit
 - 2.1 Bedeutung
 - 2.2 Zuordnungstabelle
3. Dauer der Aushilfsbeschäftigung
4. Zeitgrenzen
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Übergangsregelung März bis Oktober 2020
5. Beitragssatz
6. Krankheits- und Mutterschaftsgeldumlage, Insolvenzgeldumlage
7. Meldungen
8. Nachweise
 - 8.1 Allgemeines
 - 8.2 Datenschutz
9. Arbeitsvertrag
 - 9.1 Allgemeines
 - 9.2 Mindestlohn
 - 9.3 Urlaubsanspruch
 - 9.4 Sonstige Ansprüche
10. Eintritt von Versicherungspflicht
11. Steuerrecht

Information

1. Allgemeines

Aushilfen decken einen vorübergehenden Arbeitskräftebedarf. Weit verbreitet ist die Meinung, sie seien grundsätzlich versicherungsfrei. Dies gilt aber nicht in allen Fällen. Entnehmen Sie den folgenden Ausführungen, welche Fehler Sie in diesem Zusammenhang vermeiden sollten. Außerdem finden Sie hier auch die Grundlage für die Besteuerung des Arbeitslohnes.

Durch Art. 3 Nr. 3 des Gesetzes für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister wurde die Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen befristet für die Zeit vom 01.03. bis 31.10. 2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage festgelegt. Damit soll den insbesondere den Problemen der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft Rechnung getragen werden.

In der Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 2020 wird Entgelt aus einer anderen, während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung die Höhe des Soll-Entgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, nicht übersteigt (§ 421c Abs. 1 SGB III i.d.F. durch Art. 1 Nr. 31a des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20.05.2020 (BGBl. I Nr. 24 S. 1044).

2. Berufsmäßigkeit

2.1 Bedeutung

In der Sozialversicherung besteht auch bei kurzfristiger Beschäftigung Versicherungspflicht, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit berufsmäßig ausübt. Dies ist der Fall, wenn die Arbeit für die Aushilfe nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, also seine wirtschaftliche Existenzgrundlage bildet. Insbesondere trifft dies zu, wenn die Aushilfe üblicherweise als Arbeitnehmer tätig ist. Die Berufsmäßigkeit kann sich entweder aus dem beruflichen Status der Person oder aus deren Erwerbsverhalten ergeben.

Beispiel:

A. arbeitet als Inventuraushilfe und Urlaubsvertretung vom 02.01. bis 31.01.2020 beim Einzelhandelsunternehmen B. Das Gehalt für diese Zeit beträgt 1.200 EUR. Zuvor war er bis 31.12.2019 mehrere Jahre bei dem Großhandelsunternehmen C. als Einkäufer beschäftigt. Ab 01.02.2020 hat er eine Stelle bei einem Versicherungsunternehmen.

Obwohl die zeitlichen Grenzen für eine kurzfristige Beschäftigung nicht überschritten werden, besteht Versicherungspflicht, weil A. berufsmäßig als Arbeitnehmer tätig ist.

Praxistipp:

Verdient die Aushilfskraft nicht mehr als 450 EUR monatlich, erübrigt sich eine Prüfung der Berufsmäßigkeit, weil dann bereits wegen geringfügiger Entlohnung als Mini-Job Versicherungsfreiheit besteht. Die Frage der Zuordnung zu den kurzfristig oder den geringfügig entlohnten Beschäftigungen ist aber dennoch wegen der Pauschalbeiträge zu klären.

Ist die Beschäftigung auf einen kürzeren Zeitraum als einen Monat befristet, ist für den kürzeren Zeitraum dennoch die 450-EUR-Grenze maßgebend (BSG, 05.12.2017 – B 12 R 10/15 R ; Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018, Abschn. 2.2 und 2.3.3).

Übt eine Person mehrere kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen nacheinander aus, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden und überschreitet das Arbeitsentgelt zusammen die 450-EUR-Grenze, ist für die zeitlich später beginnende Beschäftigung die Berufsmäßigkeit zu prüfen. Darüber hinaus gilt dies auch für die erste Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn feststeht, dass noch eine weitere Beschäftigung im gleichen Kalendermonat folgt und durch beide zusammen die Grenze von 450 EUR überschritten wird.

Ob Entgeltgeringfügigkeit oder Zeitgeringfügigkeit vorliegt, richtet sich danach, ob eine Beschäftigung regelmäßig oder nur gelegentlich ausgeübt wird. Das Merkmal der Regelmäßigkeit ist erfüllt bei Dauerbeschäftigungen. Darüber hinaus sind Beschäftigungen regelmäßig, wenn den künftigen und in kurzer Zeit aufeinander folgenden Arbeitseinsätzen ein gewisser Rhythmus zu Grunde liegt, sie also in gewissem Maße vorhersehbar oder planbar sind. Dabei spricht viel für eine Regelmäßigkeit, wenn die Beschäftigung auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre ausgeübt werden soll. Aber auch eine auf nicht mehr als ein Jahr vorgesehene geringfügige Beschäftigung kann regelmäßig i.S.d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV fallen und daher unter die Regelungen bei Entgeltgeringfügigkeit fallen (BSG, 05.12.2017 – B 12 R 16/15 R). Konkrete Terminbestimmungen oder Planungen sind nicht erforderlich. Ebenso ist unbeachtlich, dass der Mitarbeiter den einzelnen, konkreten Einsatz ablehnen kann (LSG Sachsen, 21.03.2014 – L 1 KR 222/09 ; LSG Niedersachsen-Bremen, 14.09.2016 – L 2 R 5/16).

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung unmittelbar auf eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, wird widerlegbar vermutet, dass die bisherige Beschäftigung fortgesetzt wird. Es besteht daher Versicherungspflicht, wenn die Vergütung 450 EUR monatlich überschreitet.

Die Regelungen über die Versicherungsfreiheit kurzfristiger Beschäftigungen gelten bei Aushilfen, die sonst nicht berufstätig sind (z.B. Hausfrauen, Rentner, Schüler). Sind sie danach versicherungsfrei, müssen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Insbesondere entfällt auch der Pauschalbeitrag wie bei 450-Euro-Jobs.

Praxistipp:

Aushilfsbeschäftigungen und Minijobs können nebeneinander ausgeübt werden. Sie sind nicht zusammenzurechnen.

2.2 Zuordnungstabelle

Die folgende Tabelle erleichtert Ihnen die Prüfung der Berufsmäßigkeit aufgrund des Status der Aushilfe. Die Zuordnung basiert auf der Rechtsprechung und Verlautbarungen der Sozialversicherungsträger. Wird die Berufsmäßigkeit bejaht, besteht Versicherungspflicht ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Liegt keine Berufsmäßigkeit vor, ist durch die 3-Monats- bzw. 70-Arbeitstage-Grenze (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) zu prüfen, ob Versicherungspflicht aufgrund des Erwerbsverhaltens vorliegt. Wird die Zeitgrenze überschritten, kann dennoch Versicherungsfreiheit bestehen, wenn der Monatsverdienst 450 EUR nicht übersteigt (Mini-Job).

Bisheriger Status des Mitarbeiters/Sachverhalt	Berufsmäßigkeit / Ja	Berufsmäßigkeit / Nein
Altersvollrentner		X
Altersteilrentner	X	
Arbeitnehmer	X	
Arbeitnehmer, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung eine Aushilfsbeschäftigung ausüben		X
Arbeitnehmer, die aus ihrer Hauptbeschäftigung Kurzarbeitergeld beziehen		X
Arbeitslosengeld II-Empfänger (Bezug der Leistung als Grundsicherung für Erwerbstätige)	X	
Arbeitslose im Leistungsbezug der Bundesanstalt für Arbeit	X	
Arbeitssuchende, die (ohne Leistungsbezug) bei der Bundesanstalt für Arbeit für eine mehr als geringfügige Beschäftigung arbeitssuchend gemeldet sind	X	
Auszubildende	X	
Elternzeit (Aufnahme einer Beschäftigung während dieser)	X	
Flüchtlinge	X	
Freiwilligendienst: Beschäftigung zwischen dem Freiwilligendienst und einer Berufstätigkeit (Arbeitnehmer oder Auszubildender)	X	
Freiwilligendienst: Beschäftigung zwischen dem Freiwilligendienst und einer Schulausbildung oder einem Studium		X
Hausfrau		X
Pensionär		X
Schüler		X
Schulabgänger zwischen Schulabschluss und Beginn der Berufstätigkeit, auch als Beamter (ggf. auch Beginn eines dualen Studiums)	X	
Schulabgänger zwischen Schulabschluss und Beginn eines Dienstverhältnisses als Soldat auf Zeit (auch wenn danach die Aufnahme eines Studiums geplant ist)	X	

Schulabgänger zwischen Schulabschluss und Beginn eines freiwilligen Wehrdienstes	X	
Schulabgänger zwischen Schulabschluss und Beginn eines freiwilligen sozialen/ökologischen Jahres oder dem Bundesfreiwilligendienst.	X	
Schulabgänger zwischen Abitur und beabsichtigtem Studienbeginn (ohne Arbeitslosmeldung bei der BA)		X
Selbstständige	X	
Selbstständige, die neben der selbstständigen Tätigkeit eine kurzfristige Beschäftigung ausüben		X
Studenten, die für das Studium freigestellt sind und zwischendurch (z.B. in den Semesterferien) bei ihrem Arbeitgeber arbeiten	X	
Unbezahlter Urlaub (Beschäftigung während diesem)	X	
Personen, die einen Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz ableisten (Beschäftigung während dieser Zeit)		X
Personen im sozialen oder ökologischen Jahr (Beschäftigung während dieser Zeit)		X
Personen, die freiwilligen Wehrdienst leisten (Beschäftigung während dieser Zeit)		X
Soldaten auf Zeit (Beschäftigung während dieser Zeit)		X
Personen mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (Beschäftigung während dieser Zeit)		X
Personen, die Vorruhestandsgeld beziehen		X

Für Studenten gelten Sonderregelungen. Siehe hierzu Stolpersteine - Beschäftigte Studenten .

Schüler allgemeinbildender Schulen, die eine Beschäftigung ausüben, die die Zeitgrenzen sowie die Minijobgrenze von 450 EUR übersteigt, sind grundsätzlich versicherungspflichtig. In der Arbeitslosenversicherung besteht jedoch Versicherungsfreiheit.

Praxistipp:

Für Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten, den Staaten des EWR sowie der Schweiz, die z.B. als Erntehelfer vorübergehend beschäftigt sind und für die deutsches Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist (Saisonbeschäftigung - Ausländische Beschäftigte und Sozialversicherung), gelten für die Frage der Berufsmäßigkeit die deutschen Rechtsvorschriften. Beschäftigungen in dem Heimatstaat sind bei der Beurteilung, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn die Vergütung unter 450 EUR monatlich betrug (Abschn. 2.3.3.6 der Geringfügigkeits-Richtlinien der Sozialversicherungsträger i.d.F. vom 21.11.2018).

Bei der Beschäftigung von Flüchtlingen besteht immer Berufsmäßigkeit. Es ist aber zu prüfen, ob ein Arbeitsverhältnis überhaupt zulässig ist. Dafür kommt es wesentlich auf den Aufenthaltsstatus an.

Eine besondere Form der kurzfristigen Beschäftigung bilden die so genannten unständig Beschäftigten (§ 232 SGB V). Ihre Beschäftigung ist nach dem Arbeitsvertrag oder nach der Natur der Sache auf weniger als eine Woche befristet. Übt der Mitarbeiter berufsmäßig solche Beschäftigungen aus, die sich aneinander reißen, endet die Mitgliedschaft in Kranken- und Pflegeversicherung erst, wenn die unständige Beschäftigung nicht nur vorübergehend aufgegeben wird, spätestens drei Wochen nach dem Ende der letzten Beschäftigung (§ 190 Abs. 4 SGB V). Berufsmäßig wird die unständige Beschäftigung ausgeübt, wenn sie aufgrund ihrer

wirtschaftlichen Bedeutung und ihres zeitlichen Umfangs die Erwerbstätigkeit in dem Kalendermonat der Ausübung prägt. In der Arbeitslosenversicherung besteht bei einer solchen Beschäftigung Versicherungsfreiheit (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III). In Kranken- und Pflegeversicherung gelten Besonderheiten hinsichtlich der beitragspflichtigen Einnahmen. Dies gilt auch in der Rentenversicherung, wobei es für die Anwendung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen nicht darauf ankommt, dass die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Einzelheiten haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in dem Rundschreiben vom 21.11.2018 zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der unständig Beschäftigten zusammengefasst.

3. Dauer der Aushilfsbeschäftigung

Wird die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt, besteht Versicherungsfreiheit, wenn die zeitlichen Grenzen (siehe unter 4.) innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschritten werden. Versicherungspflicht kann also bei Personen, die dem Status nach nicht berufsmäßig tätig sind, aufgrund des Erwerbsverhaltens eintreten. Zu berücksichtigen sind folgende Besonderheiten:

- Im Rahmen der Zusammenrechnung können auch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Kalenderjahr zu berücksichtigen sein, in denen das Entgelt 450 EUR nicht überstieg und die daher gleichzeitig die Voraussetzungen der Entgeltgeringfügigkeit erfüllten. Eine solche Beschäftigung wird aber nur angerechnet, wenn sie der Arbeitgeber als kurzfristige Beschäftigung mit dem Personengruppenschlüssel 110 angemeldet hat. Die Zusammenrechnung muss auch erfolgen, wenn die frühere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wurde.
- Wird die Beschäftigung wider Erwarten über den Zeitraum von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) hinaus verlängert, tritt Versicherungspflicht spätestens mit dem Tag der Überschreitung ein. Wird die Verlängerung bereits vorher während der drei Monate bzw. 70 Arbeitstage (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) erkennbar bzw. vereinbart, beginnt die Versicherungspflicht bereits mit diesem Zeitpunkt.
- Schließt sich eine kurzfristige Beschäftigung an einen Freiwilligendienst an, ist zu berücksichtigen, dass die auf das gleiche Kalenderjahr entfallende Zeit des Freiwilligendienstes als Vorbeschäftigung anzurechnen ist.

Rahmenvereinbarungen i.S.d. sozialversicherungsrechtlichen Regelungen legen die Bedingungen einer kurzfristigen Beschäftigung fest. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass innerhalb eines festgelegten Zeitraumes im Rahmen der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung ein Arbeitsvertrag zustande kommt. Die Vereinbarung legt noch keine konkreten Arbeitseinsätze fest. Wird ein solcher Rahmenarbeitsvertrag über längstens ein Jahr für maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) geschlossen, liegt eine kurzfristige Beschäftigung mit Versicherungsfreiheit vor. Läuft der Vertrag länger als ein Jahr, ist nach Auffassung der Sozialversicherungsträger von einer "regelmäßigen" Beschäftigung auszugehen (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ; siehe aber BSG, 07.05.2014 – B 12 R 5/12 R). Darüber hinaus ist eine Beschäftigung, die von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet ist und über mehrere Jahre hinwegausgeübt werden soll, als regelmäßig anzusehen und daher auch versicherungspflichtig, wenn die Zeitgrenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) innerhalb eines Kalenderjahres nicht überschritten werden (BSG, 05.12.2017 – B 12 KR 10/15 und B 12 KR 16/15 R). Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit ist in diesen Fällen ausgeschlossen. Dagegen führt eine Beschäftigung, die zwar immer wieder sporadisch ausgeübt wird, aber sich nicht in einem bestimmten Rhythmus auf bestimmte Termine konzentriert, sondern vielmehr unregelmäßig und unvorhersehbar anfällt, nicht zur Versicherungspflicht. Unvorhersehbar ist der Arbeitseinsatz auch, wenn die grundsätzliche Einsatzbereitschaft beim ersten Arbeitsvertrag des laufenden Jahres ohne Festlegung auf bestimmte Termine abgeklärt wird. Dies gilt auch, wenn die Tätigkeit über mehrere Jahre ausgeübt wird (LSG Baden-Württemberg, 23.05.2012 – L 4 R 3335/11 ; BSG, 07.05.2014 - B 12 R 5/12 R). Das BSG betont jedoch in seinen Urteilen vom 05.12.2017 (a.a.O.), dass aus diesen Grundsätzen nicht geschlossen werden kann, dass eine Beschäftigung, bei der nicht von vornherein feststeht, dass sie über mehrere Jahre hinaus ausgeübt werden soll, nicht regelmäßig ist. Vielmehr könne auch eine durch den Rahmenvertrag auf nicht mehr als ein Jahr befristete Beschäftigung auch regelmäßig sein (a.M. Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018, Abschn. 2.3).

Nach der Rechtsprechung des BSG kommt es für die Regelmäßigkeit der Beschäftigung und damit für den Eintritt von Versicherungspflicht darauf an, ob

- die fragliche Beschäftigung (bei vorausschauender Betrachtung) von vornherein auf "ständige Wiederholung" gerichtet ist (und nach Abschn. 2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll);
- die Arbeitsleistungen von vornherein "vorhersehbar" waren, insbesondere einem Muster oder einem bestimmten Rhythmus folgen;
- nach den einzelnen Arbeitseinsätzen jeweils unklar bzw. klar ist, ob es überhaupt zu weiteren Arbeitseinsätzen kommen wird;
- der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht (ohne allerdings dazu verpflichtet zu sein) und
- der Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers systematisch und strukturell darauf angelegt ist, auf die Arbeitskraft der Betroffenen im Sinne eines "Arbeitskräftepools" zurückzugreifen (LSG Niedersachsen-Bremen, 14.09.2016 – L 2 R 5/16). Nach der Entscheidung kommt es für die Zuordnung zur regelmäßigen oder unregelmäßigen Beschäftigung auf das Gesamtbild der Arbeitsleistung unter Gewichtung und Abwägung aller Merkmale im Einzelfall an.
- Wird bei Überschreiten der Zeitgrenze die 450-Euro-Grenze nicht überschritten, ist die Beschäftigung als Mini-Job versicherungsfrei; der Arbeitgeber muss dann Pauschalbeiträge zahlen (siehe aber oben, 2.1).
- Wird nach einem für längstens ein Jahr laufenden Rahmenvertrag bei dem gleichen Arbeitgeber ein neuer Rahmenvertrag geschlossen, ist nach Auffassung der Sozialversicherungsträger von einer regelmäßigen Beschäftigung auszugehen; es tritt Versicherungspflicht ein (siehe aber BSG, 07.05.2014 – B 12 R 5/12 R). Nur wenn zwischen beiden Verträgen eine längere Unterbrechung (mindestens zwei Monate) liegt, wirkt die Anschlussvereinbarung als neuer Rahmenvertrag. Sofern dieser maximal ein Jahr läuft und die Zeitgrenzen nicht überschritten werden, bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.
- Bei Beschäftigungen, die über das Jahresende hinaus andauern, erfolgt zu Beginn die Feststellung, ob im laufenden Jahr die Zeitgrenzen überschritten werden und dementsprechend Versicherungspflicht oder -freiheit besteht. Die getroffene Entscheidung gilt dann für die gesamte Dauer des Arbeitsvertrages.

Einheitliche Beschäftigungsverhältnisse mit wechselnden Inhalten dürfen bei der Beurteilung der Versicherungspflicht nicht aufgeteilt werden: Das SG Heilbronn hat entschieden, dass das Pflanzen und Pflücken von Beeren für die Beurteilung der Versicherungspflicht als eine einheitliche Tätigkeit im Obstbau zu bewerten ist und nicht in mehrere Beschäftigungsverhältnisse (Anpflanzen und Ernten) aufgeteilt werden kann. Es handele sich nicht um völlig unabhängig voneinander bestehende Tätigkeiten (SG Heilbronn, 20.12.2017 – S 1 R 219/17).

4. Zeitgrenzen

4.1 Allgemeines

Eine Beschäftigung ist versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) aufgrund ihrer Eigenart oder vertraglich begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Die Grenze von drei bzw. fünf Monaten gilt immer, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Dabei kann es sich um drei bzw. fünf Kalendermonate oder drei bzw. fünf Zeitmonate handeln. Werden innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, sind diese für die Beurteilung der Versicherungspflicht zusammenzurechnen. Dabei werden volle Kalendermonate mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. An Stelle der Drei-Monats-Frist treten dabei 90 Kalendertage, anstelle der Fünf-Monats-Frist 150 Kalendertage. Bei der Berechnung sind alle Tage zu berücksichtigen, für die Anspruch auf Vergütung besteht; daher sind auch Tage zu berücksichtigen, an denen der Mitarbeiter bezahlten Urlaub hatte oder er Bereitschaftsdienst geleistet hat. Von 70 Arbeitstagen ist dementsprechend immer auszugehen, wenn die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen wöchentlich ausgeübt wird (LSG Sachsen, 13.12.2018 – L 2 KR 108/13 – Revision anhängig unter dem Az. B 12 KR 34/19 R). Dabei gilt ein Nachtdienst, der sich über zwei Tage erstreckt, als ein Tag (Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21.11.2018 Abschn. 2.3.1).

Werden innerhalb eines Kalenderjahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, sind diese für die Beurteilung der Versicherungspflicht zusammenzurechnen. Dabei werden volle Kalendermonate mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen berücksichtigt. An Stelle der Drei-Monats-Frist treten dabei 90 Kalendertage, anstelle der Fünf-Monats-Frist 150 Kalendertage. Bei der Berechnung sind alle Tage zu berücksichtigen, für die Anspruch auf Vergütung besteht; daher sind auch Tage zu berücksichtigen, an denen der Mitarbeiter bezahlten Urlaub hatte oder er Bereitschaftsdienst geleistet hat.

4.2 Übergangsregelung März bis Oktober 2020

Zur befristeten Erhöhung der Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen für die Zeit vom 01.03. bis 31.10.2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger unter dem 30.03.2020 eine Verlautbarung herausgegeben. Sie beschäftigt sich auch mit den entstehenden Übergangsfällen. Eine gesetzliche Regelung wurde zu den damit zusammenhängenden Fragen nicht getroffen. Die Beurteilung der über den 29.02 bzw. 31.10.2020 hinausgehenden Beschäftigungen erfolgt nach dem Recht, das für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum gilt, also für den Zeitpunkt, zu dem die Beurteilung der Versicherungspflicht zu erfolgen hat. Dies ist der Fall bei Beginn der Beschäftigung und bei jeder Änderung der Verhältnisse. Es gilt daher Folgendes:

- Fällt die Beschäftigung ausschließlich in den Übergangszeitraum vom 01.03. bis 31.10.2020, ist sie kurzfristig und versicherungsfrei, wenn sie auf längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage befristet ist.
- Hat die Beschäftigung vor dem 01.03.2020 begonnen, tritt zu diesem Zeitpunkt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, so dass eine neue Überprüfung erforderlich ist. Ab 01.03.2020 liegt daher Kurzfristigkeit vor, wenn die Beschäftigung (unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeiten in 2020) auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage befristet ist. Dies gilt auch, wenn nach den vor dem 01.03. geltenden Zeitgrenzen Versicherungspflicht bestand.
- Dauert die Beschäftigung über den 31.10.2020 hinaus an, ist sie zunächst versicherungsfrei, wenn sie fünf Monate bzw., 115 Arbeitstage nicht überschreitet. Ab 01.11.2020 tritt kraft Gesetzes eine Änderung in den Verhältnissen ein, so dass eine neue Überprüfung erforderlich ist. Wird zu diesem Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeiten seit 01.01.2020 die Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschritten, tritt Versicherungspflicht ein.
- Beginnt die Beschäftigung nach dem 31.10.2020, liegt Versicherungsfreiheit nur vor, wenn sie unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten im Jahr 2020 drei Monate bzw. 70 Arbeitstage nicht überschreitet.

5. Beitragssatz

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG). Der Anspruch beginnt aber auch bei laufenden Arbeitsverhältnissen nach Ablauf der Wartefrist von vier Wochen und besteht dann bis zur vollen Dauer von sechs Wochen.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis von Herrn B. ist für die Zeit vom 01.03. bis 20.04. befristet. Es besteht wegen Berufsmäßigkeit Versicherungspflicht. Am 15.03. erleidet er einen Unfall und ist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt nach § 3 Abs. 3 EFZG nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses, also am 29.03. Grundsätzlich ist die Entgeltfortzahlung dann bis zur gesetzlichen Höchstdauer von sechs Wochen zu leisten. Dies wäre bis zum 10.05. Da aber das Arbeitsverhältnis nur bis zum 20.04. läuft, endet mit diesem Tag auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Darüber hinaus haben Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen haben, keinen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse (§ 44 Abs. 2 Nr. 3 SGB V). Dauert das Beschäftigungsverhältnis bei Aushilfen weniger als zehn Wochen, lässt sich ein Anspruch auf

Entgeltfortzahlung von mindestens sechs Wochen nicht realisieren (Wartezeit von vier Wochen + maximale Dauer der Entgeltfortzahlung – siehe auch oben, Beispiel von Herrn B. sowie LSG Nordrhein-Westfalen, 04.05.2017 – L 5 KR 658/16). Daher ist der ermäßigte Beitragssatz für die Krankenversicherung anzuwenden (14,0 Prozent; davon zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je die Hälfte). Hinzu kommt ggf. noch ein kassenindividueller Zusatzbeitrag. Für diesen Personenkreis besteht die Möglichkeit, sich durch entsprechende Erklärung mit Anspruch auf Krankengeld zu versichern. Macht der Arbeitnehmer davon Gebrauch, beginnt dieser Anspruch mit der siebten Woche einer Arbeitsunfähigkeit. Es ist dann der allgemeine Beitragssatz maßgebend (14,6 Prozent - je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen). Der betroffene Arbeitnehmer hat außerdem die Möglichkeit, bei seiner Krankenkasse einen Wahltarif für Krankengeld - ggf. auch für die ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit - abzuschließen. Im Rahmen der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (Fürsorgepflicht) ist es sinnvoll, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen und dies zu protokollieren. Nähere Informationen zu den Wahlтарifen geben die Krankenkassen.

6. Krankheits- und Mutterschaftsgeldumlage, Insolvenzgeldumlage

Auch bei Versicherungsfreiheit zur Sozialversicherung fallen Umlagebeiträge an. Bei der Ausgleichskasse U1 ist dies aber nur der Fall, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, d.h. das Arbeitsverhältnis länger als vier Wochen dauert (vgl. § 3 Abs. 3 EFZG). Außerdem ist auch die Insolvenzgeldumlage zu zahlen.

7. Meldungen

Auch wenn keine Versicherungspflicht besteht, sind für die Aushilfskraft bei Beginn und Ende der Beschäftigung die Meldungen nach der DEÜV wie für andere, versicherungspflichtige Mitarbeiter zu machen (Personengruppe "110" und Beitragsgruppe "0000" – beitragspflichtiges Arbeitsentgelt "000 000"). Als Meldegründe sind "10" (bei der Anmeldung), "30" (bei der Abmeldung) bzw. "40" (bei gleichzeitiger An- und Abmeldung) oder "49" (bei Ende der Beschäftigung wegen Tod). Die Abgabegründe 13 und 34 gelten nicht. Die Meldungen gehen an die Mini-Job-Zentrale. Bei Rahmenvereinbarungen kann eine Anmeldung mit Abgabegrund "10" zu Beginn der Vereinbarung und eine Abmeldung mit "30" bei deren Ende erfolgen; dies gilt auch, wenn zwischen den einzelnen Einsätzen mehr als ein Kalendermonat liegt.

Ausgenommen ist in diesen Fällen die Jahresmeldung. Sie muss bei versicherungsfreien kurzfristigen geringfügigen Beschäftigungen nicht erstattet werden (§ 28a Abs. 9 SGB IV). Die Jahresmeldung für die Unfallversicherung ist aber mit Meldegrund 92 zu machen.

8. Nachweise

8.1 Allgemeines

Bei einer Betriebsprüfung müssen Sie in der Lage sein, die Versicherungsfreiheit zu belegen. Bei Beginn der Beschäftigung sind Sie verpflichtet, eine versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen. Sie müssen daher eine schriftliche Auskunft des Mitarbeiters über seinen Status bei Arbeitsaufnahme und weitere kurzfristige Arbeitsverhältnisse einzuholen. Beides müssen Sie zu den Entgeltunterlagen nehmen (vgl. auch § 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV). Für die Erklärung zu den Vorbeschäftigungen können Sie den Vordruck "Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte" verwenden. In jedem Fall ist es sinnvoll, in einer formlosen Erklärung festzuhalten, welchen beruflichen Status die Aushilfe außerhalb der Beschäftigung in Ihrem Unternehmen hat (ist sie/er Arbeitnehmer, arbeitslos, Hausfrau, Rentner, Schüler etc.?).

Praxistipp:

Aus Beweisgründen sollten Sie sich die Angaben belegen lassen. Hinsichtlich des beruflichen Status könnte das z.B. eine Schulbescheinigung oder ein Nachweis über den Rentenbezug etc. sein. Für die Beschäftigungszeiten könnte z.B. eine Kopie der Meldung zur Sozialversicherung herangezogen werden. Daneben sind natürlich die sonst üblichen Entgeltunterlagen notwendig und aufzubewahren.

8.2 Datenschutz

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in § 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO und des BDSG zu

beachten.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist u.a. zulässig, soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Dies ist hinsichtlich der Anfrage über weitere Beschäftigungsverhältnisse der Fall, weil der Arbeitgeber die Informationen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung benötigt. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und ggf. Unterlagen vorzulegen. Bei mehreren Beschäftigungen gilt dies gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern (§ 28o Abs. 1 SGB IV).

Siehe auch die Stichwörter zum Thema "Datenschutz.

9. Arbeitsvertrag

9.1 Allgemeines

Die Befristung des Arbeitsvertrages mit der Aushilfe bedarf für ihre Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Die Regelung bezieht sich aber nur auf die Befristungsabrede; der Arbeitsvertrag kann ansonsten auch mündlich geschlossen werden. Bei mündlichem Abschluss ist aber das NachwG zu beachten: Soweit die Aushilfe länger als einen Monat tätig ist, muss ihr ein schriftlicher Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen ausgehändigt werden. Einzelheiten siehe Arbeitsverhältnis – Nachweis . Da für die Wirksamkeit der Befristungsabrede ohnehin die Schriftform erforderlich ist, ist es sinnvoll, den Arbeitsvertrag von vornherein insgesamt schriftlich abzufassen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses kann sich aus der Eigenart der zu verrichtenden Arbeit (z.B. Inventur, Ernte) oder durch kalendermäßige Festlegung ergeben.

Praxistipp:

Wird eine wirksame Befristungsabrede nicht getroffen, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. In diesem Fall tritt Versicherungspflicht ein und zwar auch dann, wenn die festgelegten Grenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen (vom 01.03. bis 31.10.2020 fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage) tatsächlich nicht überschritten werden.

9.2 Mindestlohn

Auch für Aushilfen gilt der gesetzliche Mindestlohn von 9,35 EUR je Stunde.

9.3 Urlaubsanspruch

Häufig wird die Auffassung vertreten, Aushilfen stehe kein bezahlter Erholungsurlaub zu. Das stimmt aber nur, wenn der Mitarbeiter weniger als einen vollen Kalendermonat beschäftigt ist (§ 5 Abs. 1 BUrlG).

Beispiele:

- Das Arbeitsverhältnis von C. ist befristet vom 28.01. bis 15.02. Da die Tätigkeit keinen vollen Kalendermonat umfasst, steht B. kein Erholungsurlaub zu.
- Der Arbeitsvertrag von D. läuft vom 28.01. bis 03.03. Da das Arbeitsverhältnis den vollen Kalendermonat Februar umfasst, steht dem Mitarbeiter für diesen Monat ein Teilurlaub zu.

Der Anspruch auf die Freistellung besteht - im Gegensatz zu Dauerbeschäftigungen - in diesen Fällen bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Je vollem Kalendermonat ist ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu gewähren. Bruchteile von mindestens einem halben Tag sind aufzurunden, kleinere Bruchteile müssen als solche gewährt werden (§ 5 Abs. 2 BUrlG). Kann der Urlaub wegen Ablaufs der Befristung nicht genommen werden, ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

9.4 Sonstige Ansprüche

Grundsätzlich haben Aushilfen die gleichen Ansprüche wie andere Arbeitnehmer auch. Dazu gehört, dass ihnen Sonderzahlungen anteilig ebenso zustehen wie Feiertagsvergütung (§ 2 EFZG). Überstunden sind ebenfalls zu bezahlen oder durch Freizeit auszugleichen.

10. Eintritt von Versicherungspflicht

Wird festgestellt, dass der Arbeitnehmer wegen Fehlern in der Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten irrtümlich als versicherungsfrei angesehen wurde, tritt die Versicherungspflicht mit dem Eingang des Bescheides der Kranken- oder Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Allerdings gilt dies nicht, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären. Im Hinblick auf die Pflichten des Arbeitgebers dürfte grobe Fahrlässigkeit sehr häufig vorliegen, wenn es zu einer falschen Beurteilung kam. In diesem Fall tritt Versicherungspflicht rückwirkend ein, mit der Folge, dass Beiträge nachzuzahlen sind (§ 8 Abs. 2 SGB IV). Da dem Arbeitnehmer in der Regel die Beträge für maximal drei Abrechnungen rückwirkend abgezogen werden dürfen (§ 28g SGB IV), können erhebliche Belastungen auf den Betrieb zukommen. Darüber hinaus fallen auch noch Säumniszuschläge an, soweit der Betrieb nicht glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Beitragspflicht hatte (§ 24 Abs. 2 SGB IV). Schuldhaft i.d.S. handelt der Arbeitgeber bei mindestens bedingtem Vorsatz, d.h. er muss seine Zahlungspflicht zumindest für möglich halten und billigend in Kauf nehmen BSG, 12.12.2018 – B 12 R 15/18 R).

Praxistipp:

Sie müssen ggf. nachweisen, dass Sie nicht grob fahrlässig gehandelt haben. Um dies sicherzustellen, müssen Sie in jedem Fall bei Beginn der Beschäftigung eine schriftliche Auskunft des Arbeitnehmers über den Status bei Arbeitsaufnahme und weitere kurzfristige Arbeitsverhältnisse einholen. Beide Erklärungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV). Sinnvoll ist es, die Abfrage in regelmäßigen Abständen, ggf. bei jeder neuen Aushilfstätigkeit, zu wiederholen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die erforderlichen Angaben zu machen und ggf. erforderliche Unterlagen beizubringen (§ 28g SGB IV). Für die Erklärung des Arbeitnehmers können Sie eine Checkliste mit Fragebogen unter www.minijob-zentrale.de kostenfrei herunterladen.

11. Steuerrecht

Bei kurzfristigen Beschäftigungen erfolgt die Besteuerung anhand der steuerlichen Merkmale der Lohnsteuerkarte bzw. der Ersatzbescheinigung.

Der Arbeitslohn kann auch pauschal mit 25 Prozent versteuert werden, soweit eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne des Steuerrechts (vgl. § 40a Abs. 1 EStG) vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass

- die Beschäftigung 18 zusammenhängende Tage nicht überschreitet,
- der Stundenlohn 15 EUR nicht überschreitet (§ 40a Abs. 4 EStG),
- der Arbeitslohn pro Tag 120 EUR nicht übersteigt (Ausnahme: die Aushilfe muss zu einer unvorhergesehenen Mehrarbeit herangezogen werden).

Praxistipp:

Ob die Pauschalbesteuerung gewählt wird, kann der Arbeitgeber entscheiden. Falls die Einkünfte des Arbeitnehmers jährlich nicht mehr als (2020) 9.408 EUR (Ledige) bzw. 18.816 EUR (Verheiratete, die gemeinsam veranlagt werden) betragen, ist die individuelle Besteuerung günstiger, weil die gezahlten Steuern dann vollständig erstattet werden. Dagegen ist bei den pauschal gezahlten Steuern keine Rückvergütung möglich.