

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundvoraussetzung: Aushilfsbedarf
3. Begriffsbestimmung
4. Rechtsprechung
 - 4.1 Arbeitnehmereigenschaft - 1
 - 4.2 Arbeitnehmereigenschaft - 2
 - 4.3 Geringfügig Beschäftigte

Information

1. Allgemeines

Sozialpolitisch werden immer noch **Vollbeschäftigung** und **Vollzeitarbeitsverhältnisse** gebraucht. Der Faktor Arbeit ist für Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge von vitaler Bedeutung. Und trotzdem: es gibt Arbeitnehmer, die gar **keine umfangreiche Dauerbeschäftigung** möchten. Und es gibt Unternehmen, die gar keine Dauer- oder Vollbeschäftigung bieten (können oder wollen). Hier zeigt sich **Bedarf für Aushilfskräfte**.

2. Grundvoraussetzung: Aushilfsbedarf

In vielen Wirtschaftszweigen werden sogenannte **Aushilfskräfte** eingesetzt. Meistens geschieht das **für einen zeitlich überschaubaren, kurzfristigen Bedarf**.

Beispiel:

Ein Hotel beschäftigt in den Monaten Juni bis August drei zusätzliche Kellner und je zwei zusätzliche Spülhilfen und Zimmermädchen. Ein Röhrenhersteller fertigt einen Auftrag für Russland und stellt dafür in der Zeit von Oktober bis November zwölf Arbeiter für die Produktion ein. Eine Boutique benötigt drei zusätzliche Verkaufskräfte für den Winterschlussverkauf. In einem Vergnügungspark ziehen die neuen Attraktionen so viel Publikum an, dass das Stammpersonal die Abfertigung nicht mehr allein schafft und für die Sommerferien acht neue Ordnungskräfte engagiert werden müssen.

Der **Gesetzeber** hat diesen **Aushilfsbedarf** in zwei Bestimmungen als Besonderheit zum Ausdruck gebracht:

"Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden, 1. wenn ein Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird", § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB .

"Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden", § 1 NachwG .

Der wichtigste und **kennzeichnendste Unterschied** von Aushilfsbeschäftigungen gegenüber "normalen" Arbeitsverhältnissen ist das **Fehlen eines dauerhaften Beschäftigungsbedürfnisses**. Wer beispielsweise immer als Springer "aushilft", wenn andere Mitarbeiter fehlen, ist keine Aushilfskraft. Er ist für einen Dauerbedarf zur Abwicklung des ganz normalen Geschäftsbetriebs eingestellt.

3. Begriffsbestimmung

Es gibt **keine allgemeine gesetzliche Definition** des Aushilfsarbeitsverhältnisses. Wie der Name schon sagt: Aushilfskräfte helfen aus. Sie gehören **nicht** zum **Stammpersonal**. Ihr Einsatz soll nur für einen **kurzfristigen Bedarf** erfolgen. Das wird in der Praxis oft verwechselt. Da wir dann bloß zwischen "Festangestellten" und "Aushilfen" unterschieden. Bei letzteren handelt es sich dann meistens um geringfügig entlohnt beschäftigte "Daueraushilfen".

Beispiel:

S.O. Bepedea betreibt eine Tankstelle mit Shop. Er hat ein Stammpersonal von drei Vollzeitmitarbeitern und fünf Teilzeitarbeitnehmern mit je 20 Wochenstunden. S.O. bezeichnet diese Arbeitnehmer als "meine Festangestellten". Daneben beschäftigt S.O. zehn Arbeitnehmer als so genannte 450-EURO-Mitarbeiter, "seine Aushilfen" eben. Diese zehn Aushilfskräfte arbeiten bereits seit mehreren Jahren in S.O. Bepedeas Tankstelle. Sie decken die kritischen Zeiten ab, die ein 24-Stunden-Service mit sich bringt. Die rechtliche Folge ist, dass diese Arbeitskräfte ebenfalls "Festangestellte" sind. Es gibt hier keinen kurzfristigen Beschäftigungsbedarf, der sie zu "Aushilfen" macht.

Eine **allgemeine Definition** von Aushilfskräften könnte wie folgt lauten: Aushilfskräfte sind Arbeitnehmer, die bloß für einen kurzfristigen Bedarf, nicht länger als drei Monate, beschäftigt werden und nicht auf Dauer in den Betrieb und in die Arbeitsabläufe des Arbeitgebers integriert sind.

Für das **Einkommensteuerrecht** sagen § 40a Abs. 3 Satz 2 und 3 EStG bei der Regelung zur Pauschalbesteuerung in Betrieben der **Land- und Forstwirtschaft**: "Aushilfskräfte im Sinne dieser Vorschrift sind Personen, die für die Ausführung von und für die Dauer von Arbeiten, die nicht ganzjährig anfallen, beschäftigt werden; eine Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten ist unschädlich, wenn deren Dauer 25 vom Hundert der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschreitet. Aushilfskräfte sind nicht Arbeitnehmer, die zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehören oder die der Arbeitgeber mehr als 180 Tage im Kalenderjahr beschäftigt."

4. Rechtsprechung

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Themen der Beschäftigung von Aushilfskräften **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

4.1 Arbeitnehmereigenschaft - 1

Wird ein **Orchestermusiker** zur Aushilfe engagiert, entscheidet bei der **Statusbestimmung** "Arbeitnehmer" die Frage, ob er seine Arbeitszeit im Rahmen des übernommenen Engagements im Wesentlichen noch frei gestalten kann oder ob er einem umfassenden **Weisungsrecht** der Orchesterleitung unterliegt (BAG, 22.08.2001 - 5 AZR 502/99).

4.2 Arbeitnehmereigenschaft - 2

Die Annahme eines Arbeitsverhältnisses setzt zunächst voraus, dass die beteiligten Parteien einen **Arbeitsvertrag** schließen. In diesem Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf privatrechtlicher Basis (= Austausch deckungsgleicher Willenserklärungen, §§ 145 ff. BGB), **in persönlicher Abhängigkeit** weisungsgebundene, **fremdbestimmte Arbeit** zu leisten. Dabei kann das Weisungsrecht des Vertragspartners Arbeitgeber Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. "Arbeitnehmer ist [dann] derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann." Bei der Bewertung eines Vertrags als Arbeitsverhältnis sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen und in ihrer Gesamtheit zu würdigen (= Gesamtbetrachtung).

Die ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und die **praktische Durchführung** des Vertrags bestimmen den objektiven Inhalt des Rechtsgeschäfts. So können die Parteien zwingende gesetzliche Regelungen für Arbeitsverhältnisse nicht dadurch abbedingen, dass sie ihrem Rechtsverhältnis Arbeitsvertrag einen anderen Namen geben (s. dazu BAG, 09.04.2014 - 10 AZR 590/13). Bei einem **Widerspruch** zwischen Vereinbarung und tatsächlicher Durchführung entscheidet Letztere. Aus "der praktischen Handhabung der

Vertragsbeziehungen [lassen sich] am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen ..., von welchen Rechten und Pflichten die Vertragspartner ausgegangen sind, was sie also **wirklich gewollt** haben" (s. dazu BAG, 14.06.2016 - 9 AZR 305/15 und BAG, 11.08.2015 - 9 AZR 98/14). Es gibt keine abstrakten, für alle Arbeitsverhältnisse geltenden Merkmale (BAG, 17.01.2017 - 9 AZR 76/16 - mit Hinweis auf BAG, 14.06.2016 - 9 AZR 305/15 und BAG, 21.07.2015 - 9 AZR 484/14).

4.3 Geringfügig Beschäftigte

"Bei dem Begriff der 'geringfügigen Beschäftigung' handelt es sich nicht um einen arbeitsrechtlichen, sondern einen **durch das Sozialversicherungsrecht vorgeprägten Begriff**. Eine geringfügige Beschäftigung in der Alternative der Entgeltgeringfügigkeit liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung - wegen § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV , § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ohne die für Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit geleisteten Zuschläge, soweit diese nach § 3b Abs. 1 und Abs. 3 EStG steuerfrei sind - regelmäßig im Monat 450,00 Euro nicht übersteigt. Die geringfügige Beschäftigung iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ist zwar **in beitrags- und abgabenrechtlicher Hinsicht privilegiert**. So sind geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung (§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III , § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB V , § 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI , § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI). In der gesetzlichen **Rentenversicherung** besteht für entgeltgeringfügig Beschäftigte nur im Grundsatz eine generelle Versicherungspflicht. Von dieser Pflicht kann sich der Beschäftigte nach § 6 Abs. 1b SGB VI befreien lassen mit der Folge, dass im Rahmen der Beschäftigung auch insoweit keine Arbeitnehmerbeiträge anfallen" (BAG, 23.09.2020 – 5 AZR 251/19 – mit Hinweis auf die Übergangsregelung in § 229 Abs. 5 SGB VI).