



FA für Arbeitsrecht Herr Dr. Rammbach
AOK Herr Rauschert

Online-Seminar Kurzfristige Beschäftigungen

Rote Anmerkungen von DC

AOK. Die Gesundheitskasse.



Unsere Themen

Zeitgrenzen

Abschluss des Arbeitsvertrages

Zusammenrechnung mehrerer
Beschäftigungen

Berufsmäßigkeit

Meldungen und Umlagen

Entgeltfortzahlung – Mutterschutz –
Elternzeit





1. Zeitgrenzen

Zeitgrenzen

Kurzfristige Beschäftigung = Zweite Variante der geringfügigen Beschäftigung

- Kalenderjährliche Beschäftigungsdauer
 - Drei Monate / 90 Kalendertage
 - 70 Arbeitstage
- Keine Berufsmäßigkeit
 - Entgelt bis 520 Euro unkritisch
 - Beschäftigung mit Entgelt bis 520 Euro auch für wenige Tage möglich –
Keine anteilige Verdienstgrenze!

Zeitgrenzen

Über den Jahreswechsel andauernde Beschäftigungen

Beispiel 1

Befristete Beschäftigung vom 1.12.2022 bis 19.3.2023 (Fünf-Tage-Woche)

Lösung

- Mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage
- Kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor
- Sozialversicherungspflicht (Beitragsgruppe 1111, Personengruppe 101)

Zeitgrenzen

Vorhersehbares Überschreiten der Zeitgrenzen

Ist erkennbar, dass kurzfristige Beschäftigung entgegen ursprünglicher Vereinbarung und Erwartung Zeitdauer überschreitet, tritt **Versicherungspflicht** ab dem Tag ein, an dem **Überschreiten erkennbar** wird

Beispiel 2

Arbeitnehmer übernimmt ab 1.8. bis 30.9.2023 Krankheitsvertretung (5-Tage-Woche). Arbeitsverhältnis im Voraus auf zwei Monate befristet. Am 4.9.2023 bereits erkennbar, dass Vertretungstätigkeit mindestens bis 15.12.2023 dauert.

Lösung

- Sozialversicherungspflicht ab 4.9.2023
- Vom 1.8. bis 3.9.2023 Sozialversicherungsfreiheit

Zeitgrenzen

Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen auch für Beschäftigungen an mindestens fünf Arbeitstagen in der Woche

- Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. November 2020
- Die Voraussetzungen der **Kurzfristigkeit** bei einer im Voraus befristeten und **an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübten Beschäftigung** sind auch dann erfüllt, wenn diese im Laufe des Kalenderjahres zwar auf **mehr als drei Monate** im Voraus nach ihrer Eigenart oder vertraglich begrenzt ist, jedoch an **nicht mehr als 70 Arbeitstagen** ausgeübt wird.
- **Gleichwertig:** Drei Monate bzw. 90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage
- Kurzfristigkeit, wenn **mindestens eine Grenze nicht überschritten**

Anzuwenden
seit
1. Juni 2021

Abgrenzung zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen

	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	Kurzfristige Beschäftigung
Befristung	Grundsätzlich auf Dauer , kann auch Merkmale einer kurzfristigen Beschäftigung aufweisen	Von vornherein befristet
Beschäftigungs- folge	Erst eine Kurzfristige Beschäftigung dann eine geringfügige Beschäftigung ist möglich, andersrum nicht, da dann von einer fortgesetzte Beschäftigung vermutet wird.	Auf geringfügig entlohnte Beschäftigung folgend: es besteht die widerlegbare Vermutung, dass die bisherige Beschäftigung fortgesetzt wird
Sozial- versicherungspflicht	Keine <small>pauschale Beiträge AG</small>	Bei Arbeitsentgelt über 520 Euro <small>nur U1, U2, IU u. BG</small>

Rahmenvereinbarung

- Vereinbarung über gelegentliche Arbeit
- Zeitraum **maximal ein Jahr**, in dem die Aushilfe bis zu 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage arbeiten darf
 - kurzfristige Beschäftigung liegt vor
- Neue Rahmenvereinbarung nach einer **Pause von mindestens zwei Monaten** **!!!!**
- **Vorbeschäftigungen** im gleichen Kalenderjahr sind zu berücksichtigen
 - Arbeitseinsätze dürfen insgesamt für maximal 70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage erfolgen — sowohl im laufenden Kalenderjahr als auch für die Dauer der Rahmenvereinbarung

Bei Rahmenvereinbarungen sind Vorbeschäftigungen des aktuellen Jahres (Eintrittsdatum) anzurechnen.

**Zeit für Ihre
Fragen**



2. Abschluss des Arbeits- vertrages

Arbeitsrechtliche Grundsätze



Für „kurzfristig Beschäftigte“ im Sinne der Sozialversicherung gelten die „normalen“ arbeitsrechtlichen Vorschriften, zum Beispiel hinsichtlich

- Urlaub (regelmäßig Teilurlaubsanspruch, § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz)



Der Abschluss eines Arbeitsvertrags ist **grundsätzlich formfrei** möglich (zum Beispiel per Handschlag, mündlich, per Mail, schriftlich).

kurzfr. Beschäftigter normaler Arbeitnehmer, hat lt. Gesetz vollen Urlaubsanspruch nach 6 Monaten, ist aber i. d. R. keine Monate beschäftigt, dann für alle vollen Monate 1/12 Anspruch

Das gilt auch nach der Novellierung des Nachweisgesetzes zum 1.8.2022.

Arbeitsrechtliche Grundsätze



Empfehlung aus Dokumentationsgründen:
Text- oder Schriftform.



Außerdem: Auch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen der **Nachweispflicht** über die wesentlichen Arbeitsbedingungen **durch schriftliche Niederlegung** nach dem Nachweisgesetz.



In Betracht kommt der **Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags**.
• Maßgeblich dafür ist **insbesondere das TzBfG**.

Arbeitsrechtliche Grundsätze



Merke: § 14 Abs. 4 TzBfG:

„Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit **der Schriftform.**“

§ 126 BGB:

- „(1) Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, **so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift (...) unterzeichnet werden.**
- (2) **Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen.** Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.“

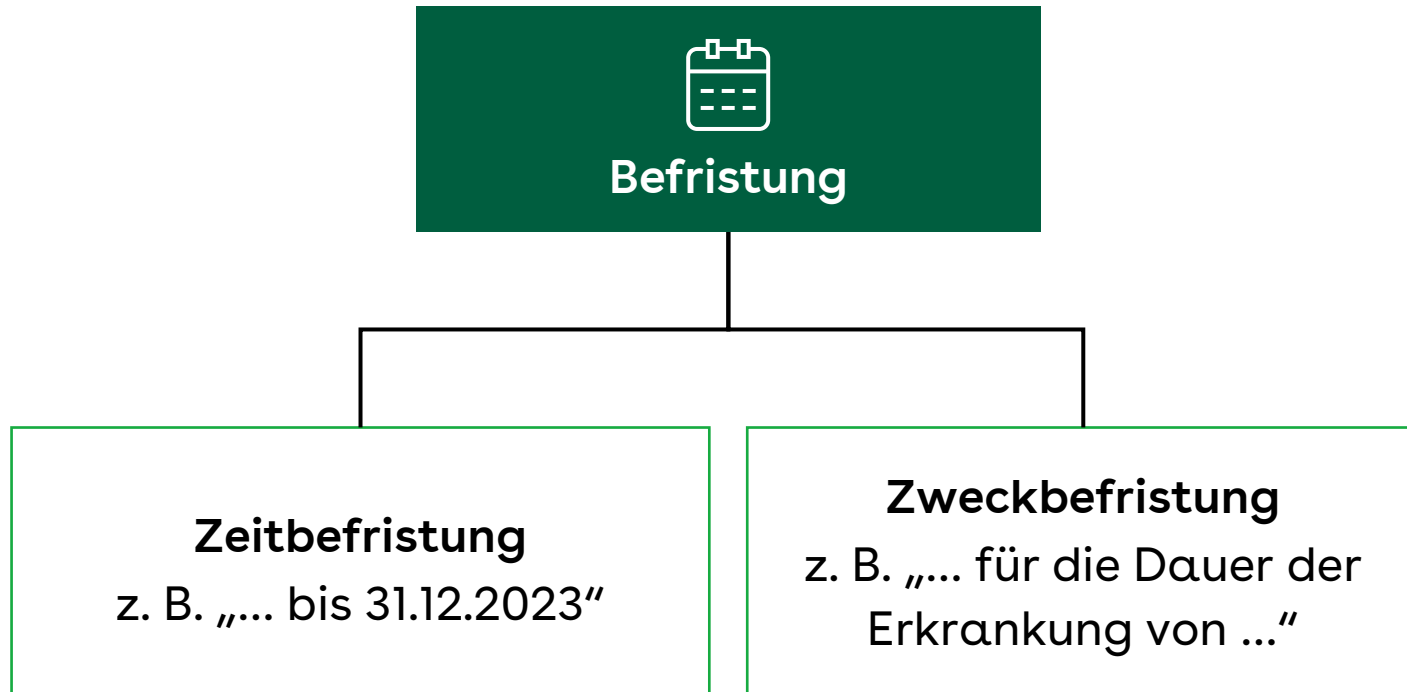
Arbeitsrechtliche Grundsätze

Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers – Definition in § 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- „Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf **bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag**.
- Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer **kalendermäßig bestimmt** ist (kalendermäßig bestimmter Arbeitsvertrag) oder sich aus **Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung** ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).“



Arbeitsrechtliche Grundsätze



Eine Rahmevereinbarung ist kein Arbeitsvertrag nur eine Vereinbarung an 70 Tagen zu arbeiten. Somit entsteht auch kein Urlaubsvertrag. Jeder bergrenzte Einsatz ist der Arbeitsvertrag. - oder es wird ein Arbeitsvertrag von max 1 Jahr abgeschlossen und Arbeit auf Abruf vereinbart, dies begründet aber dann auch einen Urlaubsanspruch, da der Arbeitsvertrag über einen vollen Monat läuft

Arbeitsrechtliche Grundsätze

Formulierungsbeispiel (Aushilfsarbeitsverhältnis ohne Geltung eines Tarifvertrags)

Beispiel:

§ 2 Befristung des Arbeitsverhältnisses/Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis ist befristet vom 11.4.2023 bis 10.6.2023. Es endet mit Ablauf des 10.6.2023, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien auch schon vor Befristungsende mit einer Frist von 2 Tagen ordentlich gekündigt werden. (§622,5 BGB)
- (3) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§§ 623, 126 BGB).



Arbeitsrechtliche Grundsätze

von der Rechtsprechung zugelassen, jedoch nicht gesetzl. geregelt

Nicht im Gesetz geregelt aber zulässig: Doppelbefristung

Formulierungsbeispiel:

„Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Dauer der Erkrankung des Mitarbeiters Peter Rambach, längstens jedoch bis zum 5. Juni 2023.“



Arbeitsrechtliche Grundsätze



Eine Befristung ist zulässig, wenn ...

... es einen **Sachgrund** gibt (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

... ein **Spezialgesetz** die Befristung erlaubt (z.B. § 21 BEEG).

... sie **(ausnahmsweise) ohne Sachgrund** erlaubt ist (z.B. § 14 Abs. 2 TzBfG).



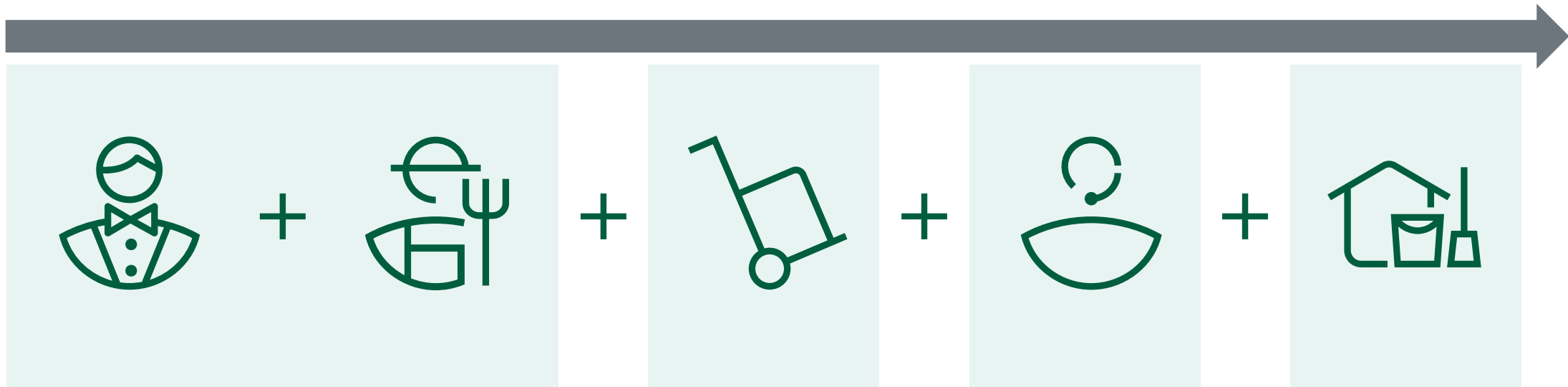


3. Zusammen- rechnung mehrerer Beschäftigungen

Zusammenrechnung

Mehrere Beschäftigungen

- Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Minijobs addieren (Personengruppe 110, Verdiensthöhe egal)
- Prüfen, ob drei Monate/90 Kalendertage/70 Arbeitstage innerhalb eines **Kalenderjahres** überschritten werden



Keine Zusammenrechnung einer Hauptbeschäftigung oder eines Minijobs

Zusammenrechnung

182-Tage-Regelung nur bei Studenten zu prüfen - innerhalb eines Zeitjahres
ab Jahresanfang bei Prüfung Kurzfristige Beschäftigung - innerh. Kalenderjahr

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Beispiel 3

Befristete Beschäftigung (AT = Arbeitstage)	15.7.2023 – 31.7.2023 (13 AT)
+ Geringfügig entlohnte Beschäftigung (PGR 109)	1.9.2022 – 31.1.2023
+ Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)	19.11.2022 – 28.11.2022 (8 AT)
+ Kurzfristige Beschäftigung (5-Tage-Woche)	1.3.2023 – 20.3.2023 (15 AT)
+ Kurzfristige Beschäftigung (3-Tage-Woche)	3.6.2023 – 23.6.2023 (11 AT)

Lösung

- Anrechenbar: Beschäftigungen im selben Kalenderjahr
- Maßgebendes Kalenderjahr: 2023
- Grenze von 70 Arbeitstagen, maßgebend 39 Arbeitstage (13 + 15 + 11 Arbeitstage).
- Geringfügig entlohnte Beschäftigung zählt nicht
- 70 Arbeitstage werden nicht überschritten
- Beschäftigung vom 15.7. bis 31.7.2023 kurzfristig (sozialversicherungsfrei)

Zusammenrechnung

Minijob-Zentrale übermittelt Vorbeschäftigungen

- Prüfung von Vorbeschäftigungen durch Minijob-Zentrale nach Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten mit Personengruppe 110
- Elektronische Rückmeldung: Vorbeschäftigung ja / nein
- Zeitangabe zur Dauer der Vorbeschäftigung erfolgt nicht

Seit
1. Januar 2022

Hier muss man aktiv werden - Abfrage beim Arbeitnehmer, bis diese klar und plausibel vorliegen. - schriftlich mit Unterschrift des Arbeitnehmers

Arbeitsrechtliche „Absicherung“



Tipp: Klausel in Arbeitsvertrag aufnehmen

Beispiel:

„Die Arbeitnehmerin wird als kurzfristig Beschäftigte beschäftigt. Sie versichert ausdrücklich,

- ihren aktuellen beruflichen Status als Studentin zutreffend angegeben zu haben.
- im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristigen Beschäftigungen ausgeübt zu haben, durch welche die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten wird.
- dass die 3-Monats- oder 70-Tage-Grenze auch durch das vorliegende Arbeitsverhältnis nicht überschritten wird.



Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, dem Arbeitgeber die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung unverzüglich in Textform mitzuteilen.“

Arbeitsrechtliche Grundsätze

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Checkliste für Befristung ohne Sachgrund

- ✓ kalendermäßige Befristung (= Zeitbefristung)
 - ✓ Höchstdauer 2 Jahre
 - ✓ innerhalb der 2 Jahre höchstens 3-malige Verlängerung
- und**
- ✓ nicht bereits zuvor **zumindes in den letzten 20 Jahren**
 - ✓ mit demselben Arbeitgeber
 - ✓ ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis



Merke

Bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen mit demselben Arbeitgeber ist nur beim ersten Arbeitsvertrag eine sachgrundlose Befristung möglich.

Arbeitsrechtliche Grundsätze

§ 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht

Beispiel: Saisonarbeitsverhältnisse

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2019, 7 AZR 582/17

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist die Befristung von Arbeitsverträgen in Kampagne- und in Saisonbetrieben für die Dauer der Kampagne oder der Saison grundsätzlich gerechtfertigt. Auch die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Saisonarbeitnehmer ist zulässig. Ein Arbeitgeber ist nicht gehalten, mit einem Arbeitnehmer, den er über viele Wochen nicht vertragsgemäß beschäftigen kann, einen Dauerarbeitsvertrag abzuschließen.



**Zeit für Ihre
Fragen**



4. Berufsmäßigkeit

Berufsmäßigkeit

nur zu prüfen, wenn die kurzfr. Beschäftigung über 520 € beträgt!!!!

Voraussetzungen

- Arbeitsentgelt übersteigt monatlich 520 Euro
- Monatliche Entgeltgrenze auch bei kürzeren Zeiträumen
- Beschäftigung von wirtschaftlicher Bedeutung
BSG-Urteil: berufsmäßig immer dann, wenn der Lebensunterhalt davon bestritten wird.

Personenkreise

- Arbeitslose (*egal ob Leistungen bezogen werden, oder nur arbeitslos gemeldet ist*)
- Beschäftigung
 - während der Elternzeit *----> immer von wirtschaftlicher Bedeutung*
 - während unbezahlten Urlaubs
 - zwischen Schulentlassung und Ausbildung

zwischen Schulentlassung und Studium ist die Beschäftigung nicht berufsmäßig

Berufsmäßigkeit

Beispiel 4

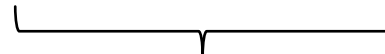
- Beschäftigung (auf fünf Tage befristet)
- Arbeitsentgelt

14. bis 18.8.
200 €

Lösung

August

Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30



Berufsmäßigkeit **ist nicht zu prüfen**,
da das Arbeitsentgelt 520 € nicht übersteigt

Berufsmäßigkeit



Merke

Bei mehreren auf weniger als einen Monat befristeten Beschäftigungen **innerhalb eines Kalendermonats** ist eine Addition der Arbeitsentgelte vorzunehmen.



Tipp

Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit
[minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de) > Service > Schaubilder und Prüfhilfen

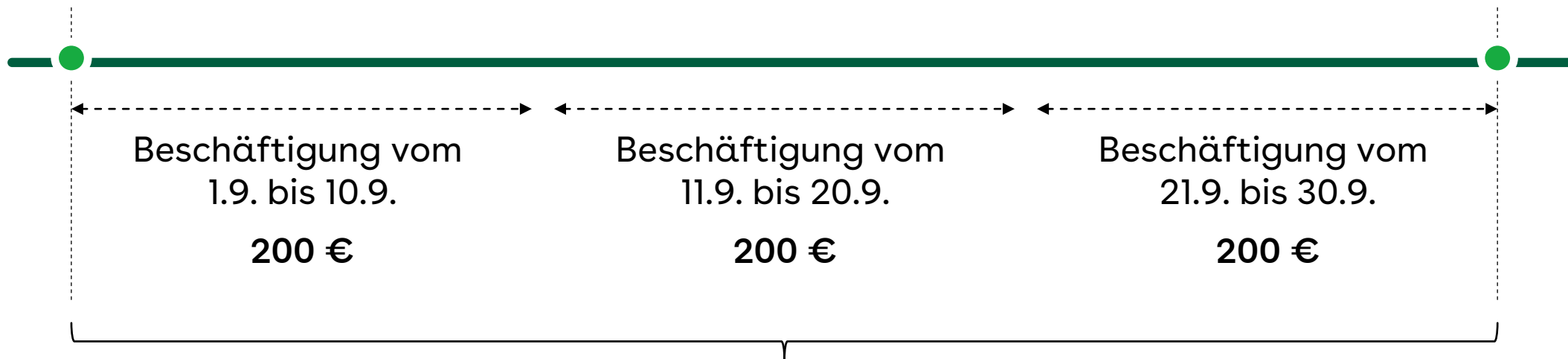


Berufsmäßigkeit

Beispiel 5

1.9.2023

30.9.2023



Da die Arbeitsentgelte in der Summe 520 € übersteigen, ist grundsätzlich nur für die **zuletzt ausgeübte Beschäftigung** Berufsmäßigkeit zu prüfen

**Zeit für Ihre
Fragen**



5. Meldungen und Umlagen

Meldungen zur Sozialversicherung

- Personengruppe 110 = kurzfristig Beschäftigte
- Anmeldung
- Abmeldung
- UV-Jahresmeldung

Krankenversicherungsstatus bei Anmeldung

- 1 = gesetzliche Krankenversicherung
- 2 = private oder andere Krankenversicherung

Meldungen zur Sozialversicherung

Besonderheiten bei Rahmenvereinbarungen

- Anmeldungen mit dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung
- Abmeldungen mit dem letzten Tag der Beschäftigung
- Bei Unterbrechung für länger als einen Monat:
 - nach Ablauf des Monats Abmeldung mit Abgabegrund 34
 - bei Wiederaufnahme der Beschäftigung Anmeldung mit Abgabegrund 13

Umlagen

Umlage U1:

- kein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei befristeten Arbeitsverhältnissen von nicht mehr als vier Wochen
- keine U1-Beträge bei Befristung auf bis zu 4 Wochen

Umlage U2:

- keine Besonderheiten

Insolvenzgeldumlage:

- keine Besonderheiten



6. Entgeltfort- zahlung – Mutterschutz – Elternzeit

Arbeitsrechtliche Grundsätze



Merke: § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

„(1) Wird ein Arbeitnehmer (AN) durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht **nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.**“



Achtung:

Ist ein AN bereits **vor** Ablauf der 4-wöchigen Wartezeit erkrankt, erhält er Entgeltfortzahlung **ab dem Beginn der 5. Woche für den vollen Anspruchszeitraum von 6 Wochen.**

Arbeitsrechtliche Grundsätze

- Für den Mutterschutz gelten **keine Besonderheiten**, das heißt, es besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen **Anspruch auf Mutterschaftsgeld und auf Mutterschutzlohn**.
- Kurzfristig Beschäftigte haben auch **Anspruch auf Elternzeit**, aufgrund der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit spielt das in der Praxis aber keine wesentliche Rolle.



AOK-Informationen und -Services

Themenseite zu Minijobs

<https://aok.de/fk/sozialversicherung/minijobs>

Rundschreiben Geringfügigkeits-Richtlinien

<https://aok.de/fk/sozialversicherung/rundschreiben/rundschreiben-des-jahres-2022>

Online-Trainings zur Sozialversicherung

<https://aok.de/fk/online-trainings>

Online-Rechner & elektronische Arbeitshilfen

<https://aok.de/fk/tools>

Expertenforum

<https://aok.de/fk/expertenforum>

Newsletter

<https://aok.de/fk/newsletter>

Online-Seminare als Video

<https://aok.de/fk/online-seminare-als-video>

Wir freuen uns auf Ihr Feedback