

Erläuterungen zum Arbeitsvertrag für kurzfristig Beschäftigte

Soweit die Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung vorliegen, besteht Sozialversicherungsfreiheit. Lohnsteuer ist mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer des Arbeitsentgelts abzuführen.

Voraussetzung für eine kurzfristige Beschäftigung ist

1. in steuerlicher Hinsicht, dass
 - der Stundenlohn höchstens 12,- Euro beträgt
 - die Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt
 - der Arbeitslohn 62,- Euro je Arbeitstag nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird,
2. in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht, dass
 - die Tätigkeit weder regelmäßig noch berufsmäßig ausgeübt wird,.
 - die Beschäftigung nicht länger als 2 Monate oder 50 Arbeitstage insgesamt dauert.

Die Beschäftigung muss entweder nach ihrer Eigenart oder vertraglich auf nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt sein. Von dem 2-Monatszeitraum ist dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als 5 Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf einen Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen. Ein Nachtdienst, der sich über 2 Kalendertage erstreckt, gilt als 1 Arbeitstag. Eine vierstündige Beschäftigung, die alle 2 Wochen ausgeübt wurde, hat das Bundessozialgericht bereits als regelmäßig angesehen.

Die folgenden Kriterien sind zu berücksichtigen:

1. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Unternehmen kann ein Rahmenarbeitsvertrag über 50 Einsatztage abgeschlossen werden.
2. Ein Verlängerungs- oder Anschlussvertrag begründet mit dem Zeitpunkt der Vereinbarung Sozialversicherungspflicht.
3. Eine erneute versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist erst in einem nachfolgenden Kalenderjahr möglich.
4. Von Bedeutung ist es jedoch, dass die Unternehmer darauf achten, dass der Arbeitnehmer nicht auch noch bei einem anderen Unternehmen auf der Basis der 50-Tage-Regelung einer Beschäftigung nachgeht. Beschäftigungszeiten bei mehreren Arbeitgebern auf der Basis der 50-Tage-Regelung werden zusammengerechnet und begründen bei Überschreitung der 50 Tage Sozialversicherungspflicht.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des 2-Monatszeitraums 60 Kalendertage. Dies gilt auch, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann nicht mehr vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Nach der Rechtsprechung liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn die Beschäftigung für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, d. h. der Betreffende durch die Beschäftigung seinen Lebensunterhalt überwiegend oder in einem

solchen Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung beruht. Dabei sind die gesamten Lebensverhältnisse des Beschäftigten zu berücksichtigen.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen.

Bitte beachten Sie auch, dass für Studenten besondere Bestimmungen gelten können. Wegen der jährlichen Änderungen hinsichtlich studentischer Arbeitskräfte sollten Sie den aktuellen Stand beim Sozialversicherungsträger erfragen.

Sonderfälle:

- Nach der Schulentlassung verrichtete Beschäftigungen werden grundsätzlich berufsmäßig ausgeübt,
- Beschäftigungen, die nach dem Abschluss des Studiums und vor dem Eintritt in das Berufsleben ausgeübt werden, sind als berufsmäßig anzusehen,
- Beschäftigungen, die zwischen Abitur und Studium ausgeübt werden, sind nicht als berufsmäßig anzusehen,
- Beschäftigungen, die zwischen Schulentlassung und gesetzlicher Dienstpflicht (Wehr-, Zivildienst) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht berufsmäßig.

Im Vorfeld der Einstellung ist daher besonderes Augenmerk auf die Frage der Berufsmäßigkeit und die Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres zu richten.

Werden die o. g. Voraussetzungen nicht erfüllt, entfällt die Sozialversicherungsfreiheit, was zu erheblichen Nachforderungen der Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitgeber führen kann, evtl. fällt weitere Lohnsteuer an.

(Stand Juli 2010)

Herausgegeben vom Deutschen Taxi- und Mietwagenverband e.V. (BZP)
Zeißelstraße 11
60318 Frankfurt/Main
Tel.: 069/959615-0
Fax: 069/959615-20
www.bzp.org