

Kurzfristige Beschäftigung, Beginn der Beschäftigung

Checkliste zur Anlage kurzfristig Beschäftigter

1. Persönliche Daten

Nachname, ggf. Geburtsname

.....

PLZ, Ort

.....

Straße

.....

RV-Nummer

.....

Krankenkasse

.....

Telefon

.....

E-Mail

.....

Vorname

.....

Geburtsdatum

.....

Geburtsort

.....

Familienstand

.....

Staatsangehörigkeit

.....

Handy

.....

Eintrittsdatum

.....

2. Allgemeine Voraussetzungen

- ☐ Beschäftigung ist begrenzt auf **nicht länger als 3 Monate** innerhalb eines Kalenderjahres.
- ☐ Bei Beginn steht fest, dass die Beschäftigung **nicht länger als 70 Arbeitstage** innerhalb eines Kalenderjahres dauern wird.
- ☐ Die Beschäftigung wird **nicht berufsmäßig** ausgeübt.¹

3. Berufsmäßigkeit

Wird eine kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, kann sie nicht mehr versicherungsfrei sein. Allgemein gilt eine Beschäftigung dann als berufsmäßig ausgeübt, wenn sie nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.²

- ☐ Berufsmäßigkeit geprüft und dokumentiert.
(Das Vorliegen der Berufsmäßigkeit schließt die kurzfristige Beschäftigung aus.)

¹ Als nicht berufsmäßig gelten Beschäftigungsverhältnisse insbesondere dann, wenn das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.

² S. Kurzfristige Beschäftigung, Prüfung der Berufsmäßigkeit.

4. Besteuerung der kurzfristigen Beschäftigung

Die Besteuerung soll pauschal mit 25 % erfolgen. Es sind alle lohnsteuerlichen Voraussetzungen erfüllt, weil der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber

- ☐ **gelegentlich**, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- ☐ die Dauer der Beschäftigung **über 18 zusammenhängende Arbeitstage** nicht hinausgeht,
- ☐ der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer **150 EUR durchschnittlich** je Arbeitstag nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich ist und
- ☐ der auf einen **Stundenlohn** umgerechnete Arbeitslohn **durchschnittlich 19 EUR** nicht übersteigt.

Handelt es sich nicht um eine kurzfristige Beschäftigung im steuerlichen Sinne, aber um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung, kommen die Pauschsteuersätze von 2 % oder 20 % in Betracht.³

Die Besteuerung soll nach den ELStAM erfolgen.

Steuer-Identifikationsnummer (IdNr.): _____

Handelt es sich um das erste Dienstverhältnis?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, zweites oder weiteres Dienstverhältnis

Hinweis: Seit 2018 dürfen Arbeitgeber für kurzfristig Beschäftigte mit Steuerklasse VI bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu 24 Arbeitstagen einen sog. permanenten Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen.⁴

5. Arbeitsrecht

- ☐ Betriebsrat bei der Einstellung beteiligt.⁵
- ☐ Urlaubsanspruch ermittelt.⁶
- ☐ Kündigungsfristen dokumentiert (*entfällt bei befristeten Arbeitsverträgen*).

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse werden meistens befristet abgeschlossen. Dann sind die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten:

- ☐ Liegt der befristete Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme schriftlich vor?
- ☐ Ist im Fall einer Zweckbefristung der Vertragszweck im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert?
- ☐ Liegt einer der folgenden sachlichen Gründe für eine Befristung vor?
 - ☐ Die Befristung erfolgt einmalig im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.

³ S. Beginn der Beschäftigung, geringfügig entlohnt Beschäftigter.

⁴ S. Aushilfe, Zustimmungserklärung zur Anwendung des permanenten Lohnsteuer-Jahresausgleichs und Antrag auf Anwendung des permanenten Lohnsteuer-Jahresausgleichs für Aushilfen.

⁵ § 99 Abs. 1 BetrVG.

⁶ § 3 BUrlG, Tarifverträge etc.; kurzfristig Beschäftigte erfüllen häufig nicht die 6-monatige Wartezeit des § 4 BUrlG. Dann steht ihnen jedoch ein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1b BUrlG zu.

- ☐ Der Arbeitnehmer wird zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt.
- ☐ Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung.
- ☐ Die Befristung erfolgt zur Probe.
- ☐ In der Person des Arbeitnehmers liegen Gründe, die die Befristung rechtfertigen.
- ☐ Der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er wird entsprechend beschäftigt.
- ☐ Die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich.
- ☐ Liegt eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund vor? *(Alle 3 Voraussetzungen sind erfüllt.)*
 - ☐ Es handelt sich um eine Neueinstellung, d. h. mit dem Arbeitgeber bestand noch nie ein (un-)befristetes Arbeitsverhältnis.
 - ☐ Die Gesamtdauer der Befristung (inkl. Verlängerungen) beträgt höchstens 2 Jahre.
 - ☐ Der einmal befristete Arbeitsvertrag wurde höchstens 3-mal verlängert.
- ☐ Wurden die anwendbaren Tarifverträge geprüft, ob sie besondere Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse enthalten wie z. B. eine andere Höchstdauer für Befristungen?

6. Bescheinigungswesen

Durch die Beitragsverfahrensverordnung (BVV) ist es dem Arbeitgeber vorgeschrieben, auch für kurzfristig Beschäftigte Entgeltunterlagen in Form eines Jahreslohnkontos oder Sammlungen von Lohn-/Gehaltsabrechnungen in zeitlicher Folge zu führen. Damit die versicherungsrechtliche Beurteilung bei einer Betriebsprüfung nachvollzogen werden kann, ist

- ☐ die Statusprüfung (insbesondere Sozialversicherungsrecht),
- ☐ die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit,
- ☐ das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt und
- ☐ der (Rahmen-)Arbeitsvertrag über die kurzfristige Beschäftigung vorzulegen.

7. Angaben zur Erfassung im Abrechnungssystem

Personengruppe	
Beitragsgruppe	
Besteuerung	
Tätigkeitsschlüssel	