

Kurzfristige Beschäftigung mit Rahmenarbeitsvertrag

Sonderformen der abhängigen Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern *gelegentlich* ausgeübt wird. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine *längstens für ein Jahr* befristete *Rahmenvereinbarung* mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen oder 90 Kalendertagen (= 3 Monate) befristet sind.

Beispiel:

Ein Rentner vereinbart mit einem Sportverein, dass er an maximal 70 Arbeitstagen in der Zeit vom 01.03.2021 bis zum 31.10.2021 als Platzwart den vereinseigenen Sportplatz pflegt. Der Stundenlohn des Platzwartes beträgt 12,- € und er arbeitet durchschnittlich 5 Stunden pro Arbeitstag. Der Platzwart übt im Jahr 2021 keine weiteren Beschäftigungen aus.

Die Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, da die Arbeitseinsätze auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr vertraglich im Voraus begrenzt sind und es sich somit um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Durchschnittlicher Arbeitslohn/Tag = 12,00 €/Std. x 5 Std./Tag = 60,00 €/Tag

Der Sportverein kann den Arbeitslohn also pauschal versteuern. Der Sportverein muss folgende Steuerbeträge an das Finanzamt abführen:

pausch Lohnsteuer = 25 % von 12,00 €/Std. = 3,00 €/Std.

pausch. Kirchensteuer = 7 % von 3 €/Std. = 0,21 €/Std.

pausch. Solidaritätszuschlag = 5,5 % von 3 €/Std. = 0,165 €/Std.

Summe 3,375 €/Std.

Der Platzwart zahlt keine Abgaben.

Gesamtsteuern für den Verein

= 3,375 €/Std. x 5 Std./Tag x 70 Tage = 1.181,25 €

Nettolohn für den Platzwart

= 12,00 €/Std. x 5 Std./Tag x 70 Tage = 4.200,00 €

Gesamtkosten für den Verein

= 4.200,00 € + 1.181,25 € = 5.381,25 €

Durchschnittliche monatliche Kosten für den Verein
= 5.381,25 € : 8 Monate = Ø **672,66 €/Monat**

Durchschnittlicher Monatslohn für den Platzwart
= 4.200 € : 8 Monate = Ø **525,00 €/Monat**

Der durchschnittliche Monatslohn übersteigt zwar die Geringfügigkeitsgrenze von 538 €, das ist jedoch unerheblich, weil bei einer kurzfristigen Beschäftigung die Höhe des Arbeitsentgeltes keine Rolle spielt, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über *mehrere Jahre* liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung nur dann vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze *ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr* erfolgen und der Vereinsbetrieb *nicht strukturell auf*

den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. Die Arbeitseinsätze dürfen nicht von vornherein vorhersehbar sein und dürfen keinem bestimmten Muster oder Rhythmus folgen, d. h. die Arbeitseinsätze müssen in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen erfolgen und müssen von der Anzahl der jeweiligen Arbeitstage ohne erkennbares Schema sein und der Verein darf zur Sicherstellung des Betriebsablaufes nicht regelmäßig auf solche Aushilfskräfte zurückgreifen.

Beispiel:

Eine Rentnerin erklärt gegenüber dem Verein unbefristet die grundsätzliche Bereitschaft, in der Vereinsgaststätte bei unerwarteten Personalausfällen und unerwartetem Personalbedarf als Aushilfskellnerin einzuspringen. Eine vertragliche Absprache über die Anzahl der Arbeitseinsätze oder eine Rufbereitschaft wird nicht getroffen. Die Vereinsgaststätte verfügt über ausreichendes Stammpersonal und ist nicht strukturell auf den Einsatz von Aushilfskräften ausgerichtet.

Die Beschäftigung wird gelegentlich ausgeübt, weil die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufvereinbarung unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus erfolgen. Die Rentnerin ist kurzfristig beschäftigt, solange die Zeitdauer von 70 Arbeitstagen im Laufe eines Kalenderjahres nicht überschritten wird.

(Quellen: § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, § 40a Abs. 1 u. 4 EStG, Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.07.2021)