

Die 50-Tage-Regelung:

Grundlagen der kurzfristigen Beschäftigung

Experten der Kanzlei Haubner, Schäfer und Partner aus Bad Aibling informieren



Veronika Ostermaier, Steuerfachangestellte bei Haubner, Schäfer und Partner.

Wenn ein vorübergehender Personalbedarf entsteht, setzen Betriebe gern befristet beschäftigte Arbeitnehmer ein. Beispiele für diese sogenannte kurzfristige Beschäftigung sind Urlaubsvertretungen, Ferienjobs oder Saisonarbeiten.

Voraussetzungen:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung vor Beschäftigungsaufnahme auf nicht mehr

als 50 Arbeitstage oder zwei Monate (60 Kalendertage) befristet wurde.

Zeitliche Befristungen, beziehungsweise Begrenzungen, können auch dann vorliegen, wenn sich das aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt, zum Beispiel, wenn eine Aushilfe lediglich für die Zeit eines Volksfestes eingestellt wird.

Die Grenze von zwei Monaten gilt

bei Beschäftigungen, die mindestens an fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden. Wird eine Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, so ist die Grenze von 50 Arbeitstagen maßgebend.

Tipp: Befristete Arbeitsverträge auf jeden Fall schriftlich dokumentieren

Die Höhe des Arbeitsentgeltes ist unerheblich, soweit die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeführt, wenn sie für den Beschäftigten von wirtschaftlicher Bedeutung ist und nicht nur gelegentlich ausgeführt wird.

Vorsicht gilt bei Arbeitssuchenden: Arbeitslose können nie als kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer angestellt werden, da ihre Tätigkeit immer als berufsmäßig anzusehen ist.

Folgen:

Aufgrund der Befristung besteht in allen Sozialversicherungszweigen Beitragsfreiheit. Lediglich die Umlagen für Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschutz sind vom Arbeitgeber an die Bundesknappschaft abzuführen. Sobald bekannt wird, dass die Beschäftigungstage von 50 Arbeitstagen, beziehungsweise 60 Kalendertagen (zwei Monate), in der Zukunft

überschritten werden, tritt ab diesem Zeitpunkt sofort die Versicherungspflicht in vollem Umfang ein.

Dasselbe gilt, wenn ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr mehrere kurzfristige Beschäftigungen hat und bereits bei der Zusammenrechnung dieser Beschäftigungen erkennbar ist, dass die Grenzen im Kalenderjahr überschritten werden.

Hinweis: Der Arbeitgeber zahlt keine Pauschalbeiträge

Grundsätzlich muss vom Arbeitnehmer eine Lohnsteuerkarte vorgelegt werden. Andernfalls hat der Arbeitgeber die Möglichkeit den Arbeitslohn mit 25 Prozent Steuersatz zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer pauschal versteuern, wenn der tägliche Arbeitslohn 62 Euro nicht übersteigt, die ausgeübte Tätigkeit nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht und der Stundenlohn höchstens zwölf Euro beträgt. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt und legt der Arbeitnehmer keine Lohnsteuerkarte vor, muss mit Lohnsteuerklasse 6 abgerechnet werden. Ist dies nicht gewollt, kann eine Anstellung nicht erfolgen.

Veronika Ostermaier (Steuerfachangestellte)

Steuerberater · Rechtsanwälte

**haubner
schäfer & partner**

WWW.HAUBNER-STB.DE

Direkt-Kontakt

Eugen-Belz-Straße 13

83043 Bad Aibling

Telefon: 0 80 61/49 04-0

Telefax: 0 80 61/49 04-24

kanzlei@haubner-stb.de

Orleansstraße 6

81669 München

Telefon: 0 89/41 12 97 77

Telefax: 0 89/41 12 97 04

kanzlei@haubner-stb.de