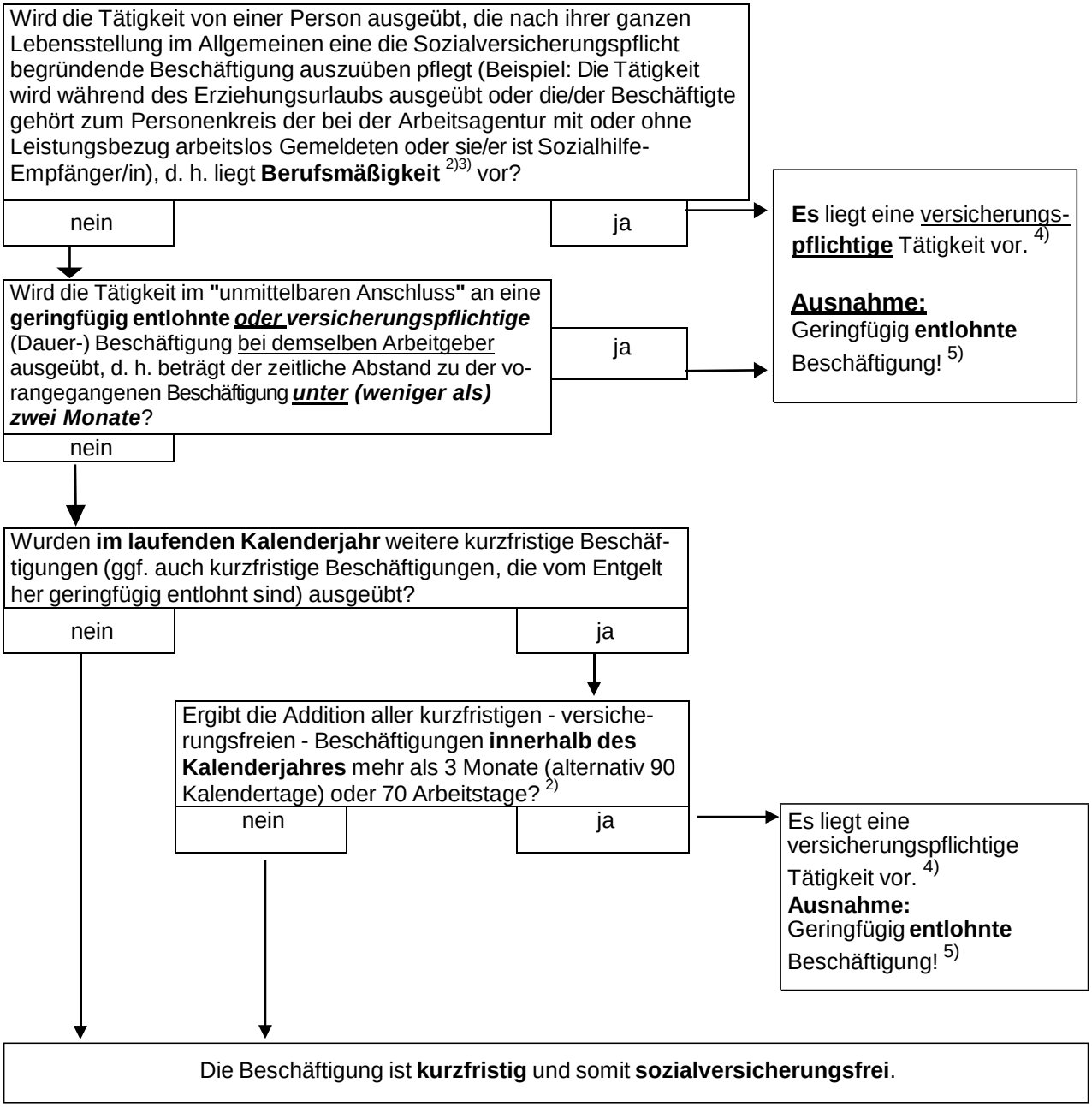
Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung – *Prüfschema und Hinweise (NLBV)*

1. **Grundbedingung** ist, dass **kein Dauerarbeitsvertrag** (ohne Befristung) und **kein Rahmenarbeitsvertrag** über mehr als ein Jahr (**Zeitjahr**) sowie auch **keine regelmäßig wiederkehrende** (regelmäßige) / bei vorausschauender Betrachtung auf ständige Wiederholung gerichtete Beschäftigung **über mehr als ein Jahr (Zeitjahr)** vorliegt.
2. **Voraussetzung** ist, dass das Arbeitsverhältnis im Voraus auf höchstens **3 Monate** (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage **im Kalenderjahr** [1] begrenzt ist.



1) Wird die Beschäftigung regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt, sind 70 Arbeitstage maßgebend; in allen anderen Fällen 3 Monate.

Erstreckt sich die Beschäftigungszeit - bei einer Tätigkeit an mindestens 5 Tagen in der Woche - nicht auf volle Kalendermonate, sind der Berechnung als Grenzwert 90 Kalendertage zu Grunde zu legen.

2) Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit sind kurzfristige *und ggf. auch nicht kurzfristige* Vorbeschäftigungen **im laufenden Kalenderjahr**, **soweit sie mehr als geringfügig entlohnt waren**, ebenfalls mit der aktuell zu beurteilenden (neuen) Beschäftigung zusammenzurechnen. Die Zeitgrenze beträgt auch hier 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage. Ist sie überschritten, liegt für die neue Beschäftigung Berufsmäßigkeit vor. Folge: **SV-Pflicht** in der neuen Beschäftigung 4)/ **Ausnahme:** Geringfügig entlohnte Beschäftigung 5).

3) Wenn die Beschäftigung von der Entgelthöhe her geringfügig entlohnt ist, ist die Berufsmäßigkeit nicht zu prüfen.

4) Bei einem regelmäßigen mtl. Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegt eine regulär **versicherungspflichtige** Beschäftigung vor.

5) Bei einem regelmäßigen mtl. Entgelt von bis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze liegt eine weitgehend **versiche- rungsfreie geringfügig entlohnte** Beschäftigung vor; grundsätzlich besteht in einer solchen Beschäftigung **Rentenversicherungspflicht**. - Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann auf schriftlichen Antrag erfolgen. - Soweit erforderlich sind **KV-Pauschalbeiträge** und **RV-Pauschalbeiträge** vom Arbeit-geber zu leisten.

	Geringfügigkeitsgrenze
01.10.2022 bis 31.12.2023	520,00 €
01.01.2024 bis 31.12.2024	538,00 €
01.01.2025 bis 31.12.2024	556,00 €
ab 01.01.2026	603,00 €

Wichtig: **Eine Zusammenrechnung von kurzfristigen mit längerfristigen (nicht kurzfristigen), geringfügig entlohnten Beschäftigungen erfolgt nicht!**

Achtung: Bei Beschäftigungen über den Jahreswechsel hinaus (zwei Kalenderjahre betroffen) gelten Besonderheiten hinsichtlich der Beurteilung der Kurzfristigkeit – siehe folgende Hinweise!

I) Beginnt eine Beschäftigung in einem (laufenden / ersten) Kalenderjahr, in dem die Zeitgrenze (Höchstdauer) von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen überschritten ist*, besteht für die gesamte Dauer dieser Beschäftigung Versicherungspflicht (Ausnahme: Geringfügig entlohnte Beschäftigung), und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue (zweite) Kalenderjahr hineinreicht.

Der ins zweite Kalenderjahr hineinreichende Zeitraum der Beschäftigung über den Jahreswechsel ist bei der Prüfung der Kurzfristigkeit bei Aufnahme weiterer kurzfristiger Beschäftigungen im zweiten (folgenden) Jahr grundsätzlich nicht zu beachten (in die Berechnung der Höchstgrenze für das Folgejahr nicht einzubeziehen).

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bei Aufnahme weiterer kurzfristiger Beschäftigungen im Folgejahr ist der auf dieses (zweite) Jahr entfallende Zeitraum dagegen anzusetzen (zu berücksichtigen) – Ausnahme hier: Geringfügig entlohnte Beschäftigung.

II) Ist die Zeitgrenze (Höchstdauer) von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen in dem jeweils ersten (laufenden) Kalenderjahr bei Beginn einer kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung unter Hinzurechnung von Vorbeschäftigungen noch nicht überschritten*, bleibt die kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie selbst auf - höchstens - drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist.

Der ins zweite Kalenderjahr hineinreichende Zeitraum der Beschäftigung über den Jahreswechsel ist bei der Prüfung der Kurzfristigkeit und bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bei Aufnahme weiterer kurzfristiger Beschäftigungen im zweiten (folgenden) Jahr grundsätzlich zu berücksichtigen (in die Berechnung der Höchstgrenze/n für das Folgejahr einzubeziehen).

Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung jedoch auch hier nicht zu berücksichtigen.

---

* Betrachtet wird hier zunächst die Gesamt-Beschäftigungsdauer in dem laufenden (ersten) Kalenderjahr!