

## Kurzfristige Beschäftigung

### Maßgebliche Zeitgrenzen ab dem 01.01.2019

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie **kurzfristige Beschäftigung von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen**, die bis zum 31.12.2018 befristet war, **bleiben** über den 31.12.2018 hinaus **bestehen**.

**Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse** sind in der Regel **vorteilhafter** als alle anderen Arten einer Teilzeitbeschäftigung. Sie gibt es als **abgabefreie Teilzeitbeschäftigung** im Sozialversicherungsrecht und als Teilzeitbeschäftigung gem. § 40a Abs. 1 EStG, bei der die **Lohnsteuer pauschal mit 25%** ermittelt werden kann.

Die Voraussetzungen bei der Sozialversicherung und der Lohnsteuer sind allerdings **nicht** deckungsgleich. Liegt sozialversicherungsrechtlich eine kurzfristige Beschäftigung vor, steuerlich jedoch nicht, dann kann die Lohnsteuer nur individuell und nicht pauschal abgerechnet werden.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung darf es sich **nicht** um eine **berufsmäßige Tätigkeit** handeln. Also keine Beschäftigung eines Arbeitslosen, einer Person während der Elternzeit oder während eines unbezahlten Urlaubs.

**Berufsmäßig ist eine Tätigkeit** auch, wenn sie von vornherein auf **ständige Wiederholungen** ausgerichtet ist. Hier sollte der Unternehmer Folgendes beachten:

- Er sollte mit seiner Aushilfe einen **Rahmenarbeitsvertrag** abschließen, der allerdings **maximal** einen Zeitraum von **12 Monaten** umfassen darf.
- Der Arbeitseinsatz darf pro Kalenderjahr **nicht mehr als 70 Arbeitstage** betragen
- Die Beschäftigungsdauer ist für die einzelne Tätigkeit **kalenderjährlich** zu beurteilen.
- Bei **Verlängerung** eines Rahmenvertrages **auf mehr als 12 Monate**, liegt ab dem Zeitpunkt der Verlängerung ein **regelmäßiges Beschäftigungsverhältnis** vor.

- Wird nach einem 12-monatigen Rahmenvertrag im **unmittelbaren Anschluss** daran **ein neuer Rahmenvertrag** abgeschlossen, ist vom Beginn des neuen Rahmenvertrages an von einer **regelmäßig ausgeübten Beschäftigung** auszugehen
- Liegen zwischen dem auf 12 Monate begrenzten und dem neuen Rahmenvertrag ein Zwischenraum **von drei Monaten**, kann das neue Arbeitsverhältnis wiederum als **kurzfristig** gestaltet werden.

Quelle: Steuerzahler-Tip Nr. 2/2019 , Seite 10

#### Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.

**Wir beraten Sie gerne weiter!**  
**DIESER BEITRAG ENTHÄLT ALLGEMEINE HINWEISE UND IST NICHT DAZU BESTIMMT, KONKRETE LÖSUNGEN FÜR UNSERE MANDANTEN ODER INTERESSENTEN ZU BIETEN.**

**BITTE KONTAKTIEREN SIE UNSERE NACHFOLGENDEN ANSPRECHPARTNER, UM EINE FÜR IHR UNTERNEHMEN ZUGESCHNITTENE LÖSUNG ZU ERFAHREN.**

**Claus Hoffmann**  
**PARTNER, WP/STB/FBISTR**  
**C.HOFFMANN@MECKLENBURG-HOFFMANN.DE**  
**TEL. 0211-610790-31**