

Zur Verlängerung von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen – (gegenwärtige Rechtslage, politische Lösungen sind angefragt!)

Versicherungspflicht in der Sozialversicherung tritt ab dem Zeitpunkt ein, an dem prognostisch bekannt wird, dass die zeitliche Grenze der Kurzfristigkeit überschritten wird.

D.h. wenn der Arbeitgeber heute sieht, z.B. nach 40 Tagen erkennt, dass er die Saisonarbeitskraft 100 Tage beschäftigen wird, dann tritt ab heute sofort Sozialversicherungspflicht ein, nicht erst nach weiteren 30 Tagen, die noch vorhanden wären, um die 70 Tage voll zu machen.

Wenn der Arbeitgeber aber z.B. erst nach Abschluss der siebzig Tage und dann ein paar Tage später sieht, dass der Saisonarbeiter bei der Heimreise Probleme bekommen hat und dieser zurückkehren und wieder arbeiten will, so bleiben die abgeschlossenen 70 Tage sozialversicherungsfrei und erst die Wiedereinstellung erfolgt dann ab dem ersten Tag sozialversicherungspflichtig.

Zur Sozialversicherungsfreiheit muss freilich nicht nur die Kurzfristigkeit, sondern auch die Nicht-Berufsmäßigkeit der Tätigkeit für den jeweiligen Arbeiter gegeben sein.

Ob der Drei-Monats-Zeitraum (90 KALENDERTAGE) oder die 70-Tage-Grenze (ARBEITSTAGE) maßgeblich ist, entscheidet sich danach, wie die Tätigkeit ausgeübt wird. Wird in einer Fünf- oder eine Sechs-Tage-Woche gearbeitet, so gilt die Drei-Monats-Grenze. Wer pro Woche an maximal vier Tagen arbeitet, muss die 70-Tages-Grenze als einzeln auszählende ARBEITSTAGE einhalten.

Jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung ist zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im Laufe des Kalenderjahres ausgeübten Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung weitere Beschäftigungszeiten im Jahr fest, so werden diese berücksichtigt.

Eine regelmäßige Beschäftigung darf nicht vorliegen. Deshalb sind Beschäftigungen von maximal 70 Arbeitstagen auf längstens ein Kalenderjahr Rahmenfrist zu befristen. Zusätzlich muss zwischen zwei Rahmenvereinbarungen bei demselben Arbeitgeber mindestens eine Zeitspanne von zwei Monaten liegen.

Bei nachstehendem Sachverhalt sind anzusetzen:	Beurteilungszeitraum
Ein Beschäftigungszeitraum:	
regelmäßig wöchentlich mind. 5 Arbeitstage	= 3 Monate
regelmäßig wöchentlich weniger als 5 Arbeitstage	= 70 Arbeitstage
Mehrere Beschäftigungszeiträume:	
Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen mit jeweils mind. 5 Arbeitstagen wöchentlich (keine vollen Kalendermonate)	= 90 Kalendertage
Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen mit jeweils weniger als 5 Arbeitstagen wöchentlich	= 70 Arbeitstage
Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen mit mind. 5 und weniger als 5 Arbeitstagen	= 70 Arbeitstage
Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungen mit vollen Kalendermonaten	= 3 Monate