

Schüler, Studenten, Aushilfen



Mandanten-Info

Schüler, Studenten, Aushilfen

1 Einleitung

2 Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten

2.1 Vorübergehende Aushilfskräfte – Befristung des Arbeitsverhältnisses

2.1.1 Arten der Befristung

2.1.2 Zulässigkeit der Befristung

2.1.3 Schriftformerfordernis des befristeten Arbeitsvertrages

2.2 Kündigung, Kündigungsschutz und besondere Kündigungsfristen

2.2.1 Kündigung befristeter Arbeitsverträge

2.2.2 Kündigungsfristen

2.3 Gesetzlicher Mindestlohn

2.4 Sonstige Regelungen

3 Minderjährige Arbeitnehmer als Aushilfen

3.1 Beschränkte Geschäftsfähigkeit und Ermächtigung

3.2 Jugendarbeitsschutz

4 Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Aushilfen, Studenten und Schülern

4.1 Aushilfen als geringfügige und kurzfristige Beschäftigte

4.1.1 Überblick

4.1.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijob)

4.1.3 Kurzfristige Beschäftigung

4.2 Beschäftigung von Studenten – Werkstudenten

4.2.1 Ordentlich Studierende

4.2.2 Zeitliche Obergrenze für die Beschäftigung

4.2.3 Rentenversicherung

4.3 Beschäftigung von Schülern

4.4 Lohnunterlagen

5 Steuerrechtliche Beurteilung der Einkünfte von Aushilfen, Schülern und Studenten

5.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

5.2 Kurzfristige Beschäftigung

1 Einleitung

Beschäftigt ein Unternehmen Schüler¹ oder Studenten, sind diese in der Regel als Arbeitnehmer zu qualifizieren und stehen dem Einsatz von „normalen“ Arbeitnehmern gleich.

Arbeitsrechtlich sind solche Aushilfskräfte daher überwiegend wie jeder andere Arbeitnehmer auch zu behandeln (Ausnahmen nur z. B. nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz). Die eigentlichen Besonderheiten liegen im Sozialversicherungsrecht. So kann die Beschäftigung eines Studenten etwa unter das sogenannte „Studentenprivileg“² fallen und daher in den meisten Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei sein.

2 Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten

2.1 Vorübergehende Aushilfskräfte – Befristung des Arbeitsverhältnisses

Die Beschäftigung von Schülern und Studenten wird häufig beschränkt auf die Schul- oder Semesterferien erfolgen und soll daher nur vorübergehend bestehen. Arbeitsrechtlich handelt es sich dabei um ein **befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§§ 14 ff. TzBfG)**. Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses müssen einige Voraussetzungen erfüllt und Formalien beachtet werden.

2.1.1 Arten der Befristung

Die Dauer des Vertragsverhältnisses kann sich kalendermäßig (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung (zweckbefristeter Arbeitsvertrag) ergeben.

Beispiel: „Der Arbeitnehmer wird vom 01.08.2016 bis zum 31.08.2016 angestellt.“

„Der Arbeitnehmer wird von 01.08.2016 für zwei Monate angestellt.“

„Der Arbeitnehmer wird als Urlaubsvertretung für den Mitarbeiter XYZ angestellt. Das Arbeitsverhältnis endet, wenn XYZ an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.“

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jeweils das generische Maskulinum verwendet.

² Siehe →Kapitel 4.2

Hinweis

Bei einer Zweckbefristung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Erreichung des Befristungszwecks schriftlich mitzuteilen. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall frühestens 2 Wochen nach Zugang der Mitteilung. Bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten, z. B. für die Ferienzeit, dürfte daher die kalendermäßige Befristung vorzugswürdig sein.

2.1.2 Zulässigkeit der Befristung

Wegen der potenziellen Gefahr einer Umgehung des Kündigungsschutzes durch sog. Reihen- oder Kettenbefristungen, ist die Befristung des Arbeitsvertrags nur dann zulässig, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt oder ausnahmsweise die besonderen Voraussetzungen für eine erleichterte Befristung gegeben sind.

Die Einschränkungen für befristete Arbeitsverhältnisse gelten in vollem Umfang auch für die Beschäftigung von Schülern und Studenten als Aushilfen, auch wenn hierbei die Gefahr der Umgehung des Kündigungsschutzes nur gering ist.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund u. a. in den folgenden Fällen vor:

- Der **betriebliche Bedarf** an der Arbeitsleistung besteht **nur vorübergehend**.

Voraussetzung ist, dass eine **Prognose** des Arbeitgebers ergibt, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichend bestimmter Sicherheit kein Bedarf mehr bestehen wird.

Typische Beispiele sind die Tätigkeit in einer Freiluft-Badeanstalt, der Verkauf von Weihnachtsartikeln oder die Erntehilfe.

- Der Arbeitnehmer wird **zur Vertretung** eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt.

Ein Mitarbeiter der Stammebelegschaft muss **vorübergehend** an der Arbeitsleistung gehindert sein.

Typische Beispiele sind erkrankte oder beurlaubte Arbeitnehmer, Mitarbeiter in Elternzeit, vorübergehende Beschäftigungsverbote, z. B. nach dem Mutterschutzgesetz, die Freistellung des Arbeitnehmers nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht, (freiwilliger) Wehrdienst oder auch die vollständige bzw. teilweise Freistellung zur Pflege.

- In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe.

Typisches Beispiel wäre die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Schüler, da eine Beschäftigung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zumindest während des Bestehens der Vollzeitschulpflicht auf die Schulferien und auf eine Höchstdauer von 4 Wochen im Kalenderjahr beschränkt ist.³

Die sachgrundlose (erleichterte) oder „rein kalendermäßige“ Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist eingeschränkt möglich. Sie setzt zunächst voraus, dass mit demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Für das Vorliegen einer solchen „**schädlichen Vorbeschäftigung**“ ist es unerheblich, welchen Umfang das frühere Beschäftigungsverhältnis hatte, also ob es in Voll- oder Teilzeit oder gar als geringfügige Beschäftigung bestand und wie lange diese zurückliegt.

Die vereinfachte Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist zudem auf die **Gesamtdauer von 2 Jahren** – bei **höchstens dreimaliger Verlängerung** – beschränkt.

2.1.3 Schriftformerfordernis des befristeten Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag bedarf grundsätzlich keiner Form. Er kann z. B. mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden. Soll ein Arbeitsverhältnis **aber befristet** werden, bedarf die Befristungsabrede zwingend der **Schriftform**, unabhängig davon, ob eine Befristung mit Sachgrund oder eine erleichterte Befristung vorliegt.

2.2 Kündigung, Kündigungsschutz und besondere Kündigungsfristen

Arbeitsverhältnisse mit Schülern und Studenten unterliegen grundsätzlich sämtlichen Regelungen zur Kündigung, zum Kündigungsschutz und zu den einschlägigen Kündigungsfristen, wie diese auch für „normale“ Arbeitsverhältnisse gelten.

2.2.1 Kündigung befristeter Arbeitsverträge

Werden Arbeitnehmer vorübergehend (mit oder ohne Vorliegen eines Sachgrunds) befristet eingestellt, endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Soll das Vertragsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer beendet werden, ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur dann möglich, wenn die Kündigung im Arbeitsvertrag (oder in einem anwendbaren Tarifvertrag) vorgesehen wurde, § 15 Abs. 3 TzBfG.

³ Siehe →Kapitel 3.2

2.2.2 Kündigungsfristen

Bei der ordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis nicht sofort, sondern erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist. Für das Aushilfsarbeitsverhältnis mit seiner – auch ohne Befristung – meist kürzeren Dauer, wird in der Regel die Grundkündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB Anwendung finden. Diese beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.

Von den gesetzlichen Mindestkündigungsfristen kann einzelvertraglich abgewichen werden, normalerweise aber nur, wenn **längere Kündigungsfristen** gelten sollen.

Allerdings kann mit einem **vorübergehend als Aushilfe eingestellten Arbeitnehmer** ausnahmsweise eine **kürzere Frist** als vier Wochen – sogar bis hin zur „ordentlichen Fristlosigkeit“ – einzelvertraglich vereinbart werden, wenn das **Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate** andauert. Die verkürzte Kündigungsfrist muss ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden und gilt für beide Seiten.

2.3 Gesetzlicher Mindestlohn

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Bezahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns durch den Arbeitgeber, wobei die Höhe des Mindestlohns zunächst bei 8,50 Euro brutto lag und zwischenzeitlich 9,19 Euro je Zeitstunde beträgt,⁴ § 1 Abs. 1, Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG).

Unter den Begriff der Arbeitnehmer fallen alle Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, aber auch Aushilfsarbeitskräfte und Saisonarbeiter, unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status. Daher haben auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, Werkstudenten oder beschäftigte Rentner oder Studenten Anspruch auf den Mindestlohn.

Eine vor allem für die Beschäftigung von **Schülern** interessante Ausnahme enthält § 22 Abs. 2 MiLoG: Danach gelten Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht als Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG, wenn sie keine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen. Für sie muss der gesetzliche Mindestlohn nicht bezahlt werden und auch die übrigen Regelungen des MiLoG sind nicht zu beachten.

⁴ Zum 01.01.2020 wird der Mindestlohn auf 9,35 Euro je Zeitstunde erhöht.

2.4 Sonstige Regelungen

Ein zur Aushilfe beschäftigter Arbeitnehmer hat wie ein „normaler“ Arbeitnehmer **Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub**. Dauert das Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel: Student S schließt mit dem Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag während der Semesterferien vom 10.07. bis zum 15.08. ab.

Ergebnis: Für den Zeitraum seiner Beschäftigung steht ihm ein Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs zu.

Soweit keine abweichende vertragliche Regelung getroffen wurde oder ausnahmsweise ein Tarifvertrag zwingend anzuwenden ist, beträgt der (gesetzliche) Mindesturlaub für erwachsene Arbeitnehmer 24 Werktage im Kalenderjahr (Werktage = alle Tage mit Ausnahme von Sonn- und Feiertagen).

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall** richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Dessen Bestimmungen gelten auch bei nur kurzzeitiger Aushilfstätigkeit oder bei Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung. Der Aushilfsarbeitnehmer hat somit gem. § 2 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Vergütung, wenn die Arbeitszeit infolge eines **gesetzlichen Feiertages** ausfällt.

Wird die Aushilfskraft durch **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** an ihrer Arbeitsleistung ohne ihr Verschulden verhindert, hat sie nach § 3 Abs. 1 EFZG bis zur Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei einer kürzeren Befristung eines Aushilfsarbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Beispiel: Student Z hat mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag für die Semesterferien vom 01.09. bis 15.10. abgeschlossen. Eine Woche vor Arbeitsbeginn bricht sich Z beim Fahrradfahren das Bein, sodass er seine Tätigkeit als Kurierfahrer nicht antreten kann.

Ergebnis: Für die ersten vier Wochen des vereinbarten Arbeitsverhältnisses stehen Z keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung mangels Erfüllung der Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG zu. Ab dem 29. Tag der Arbeitsunfähigkeit (29.09.), also dem 1. Tag der fünften Woche, erhält Z vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nach § 3 Abs. 1 EFZG (dann auch für bis zu 6 Wochen, hier bis zum Befristungsende am 15.10.).

3 Minderjährige Arbeitnehmer als Aushilfen

3.1 Beschränkte Geschäftsfähigkeit und Ermächtigung

Minderjährige Arbeitnehmer (Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) sind in ihrer Geschäftsfähigkeit beschränkt. Sie bedürfen z. B. für den Abschluss eines Vertrags i. d. R. der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters (normalerweise der Eltern).

Nach § 113 Abs. 1 BGB kann der gesetzliche Vertreter des Minderjährigen ihn ermächtigen, in Dienst oder in Arbeit zu treten. Liegt diese Ermächtigung vor, ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen.

Liegt die Ermächtigung nach § 113 BGB durch die Eltern (noch) vor, kann unmittelbar gegenüber dem Minderjährigen gekündigt werden. Anderenfalls muss die Kündigung gegenüber den Eltern erklärt werden. Eine an den Minderjährigen adressierte Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter zugeht (§ 131 Abs. 2 Satz 1 BGB).

3.2 Jugendarbeitsschutz

Die Beschäftigung von Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, d. h. von Kindern und Jugendlichen, unterliegt strengen Beschränkungen, die insbesondere dem Gesundheits- und Überforderungsschutz der Heranwachsenden dienen sollen.

Die Zulässigkeit der Beschäftigung richtet sich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Für die Beschäftigung von Kindern ist ergänzend die Verordnung über den Kinderschutz (Kinderschutzverordnung, KindArbSchV) einzuhalten.

Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

Jugendlicher ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

Die Beschäftigung von Kindern (sowie vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen außerhalb der Schulferien) ist grundsätzlich verboten.

Kinder über 13 Jahre sowie vollzeitschulpflichtige Jugendliche können mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten (i. d. R. die Eltern) beschäftigt werden, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Dies kann **z. B.** gelten für

- das Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten,
- Tätigkeiten in Haushalt und Garten, wie Botengänge, Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen, Haustieren, Nachhilfeunterricht, Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren,

- in landwirtschaftlichen Betrieben mit Tätigkeiten bei der Ernte und der Feldbestellung, der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse, der Versorgung von Tieren,
- Handreichungen beim Sport und
- Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine und Parteien.

Eine **abschließende Aufzählung zulässiger Beschäftigungen** findet sich in der Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV).

Kinder dürfen allerdings

- nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich,
- nicht zwischen 18:00 Uhr und 8:00 Uhr sowie
- nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

Auch Jugendliche dürfen mit bestimmten, vor allem gefährlichen Tätigkeiten nicht beschäftigt werden, unter anderem

- mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeiten übersteigen,
- mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind oder
- mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, wo anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.

Während der **Schulferien** können Jugendliche (mindestens 15 Jahre alt), die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, für **höchstens vier Wochen im Kalenderjahr** beschäftigt werden. Die Höchstdauer von vier Wochen kann auf verschiedene Ferienzeiten aufgeteilt werden.

Die **Arbeitszeit** von Jugendlichen darf 8 Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Ausnahmen bestehen in der Landwirtschaft.

Jugendlichen muss bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 ½ Stunden eine oder mehrere im Voraus feststehende **Ruhepausen** gewährt werden (§ 11 JArbSchG). Bei einer Arbeitszeit von 4 ½ bis 6 Stunden müssen die Ruhepausen **mindestens 30 Minuten** und bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden **mindestens 60 Minuten** umfassen.

Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die **Schichtzeit** (Arbeitszeit plus Ruhepausen) 10 Stunden, im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden nicht überschreiten.

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche und grundsätzlich nicht an Samstagen und Sonntagen beschäftigt werden.

Jugendliche dürfen i. d. R. nur in der Zeit von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen für bestimmte Branchen, z. B. für das Gaststätten- und Schaustellergewerbe, für die Landwirtschaft und für Bäckereien und Konditoreien.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

4 Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Aushilfen, Studenten und Schülern

4.1 Aushilfen als geringfügige und kurzfristige Beschäftigte

4.1.1 Überblick

Aushilfen sind, wie andere Arbeitnehmer auch, grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Beitragspflichtig ist das gezahlte Arbeitsentgelt. Dazu gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Im Rahmen von Aushilfsarbeitsverhältnissen werden aufgrund einer geringen Entlohnung oder aufgrund einer kurzfristigen Beschäftigung oftmals die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung i. S. d. § 8 Abs. 1 SGB IV vorliegen.

4.1.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijob)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ist gegeben, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig monatlich 450,00 Euro nicht überschreitet.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ist durch eine vorausschauende Bewertung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. bei jeder relevanten Veränderung (neu) zu ermitteln (Prognose). Grundlage der Prognose können dabei lediglich solche Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt beeinflussen werden. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren Verlauf der Entgeltzahlung nicht überein, bleibt die getroffene Feststellung für die Vergangenheit maßgebend.

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Überschreitet das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 Euro, tritt grundsätzlich Versicherungspflicht ein. **Allerdings ist ein nur gelegentliches Überschreiten der 450-Euro-Grenze** unschädlich, wenn dies unvorhersehbar war. Ein gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt nur bei einem Zeitraum **von bis zu 3 Monaten** innerhalb eines Jahres vor.

Das Überschreiten der 450-Euro-Grenze muss unvorhersehbar sein. Dies ist etwa gegeben, wenn der geringfügig Beschäftigte als Krankheitsvertretung für einen Kollegen einspringen muss, nicht dagegen, wenn er z. B. Urlaubsvertretungen wahrnimmt.

Für einen geringfügig Beschäftigten hat der Arbeitgeber **Pauschalbeiträge an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS)** abzuführen.

In der Krankenversicherung sind gem. § 7 Satz 1 SGB V geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei. Dennoch hat der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts der geringfügigen Beschäftigung zu entrichten.⁵ Durch den Pauschalbeitrag erhält der Beschäftigte jedoch keine Ansprüche aus der Krankenversicherung. Diese Pauschalabgabe in Höhe von 13 % entfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht Versicherter in der Gesetzliche Krankenversicherung, sondern z. B. privat versichert ist.

Seit der Gesetzesänderung zum 01.01.2013 sind alle nach dem 31.12.2012 begründeten geringfügig entlohnten Beschäftigungen **in der Rentenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig**. Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht **auf Antrag befreien zu lassen**.

Der Arbeitnehmer muss den Befreiungsantrag schriftlich bei seinem Arbeitgeber stellen, der diesen Antrag zu den Lohnunterlagen zu nehmen hat. Der Antrag kann bei mehreren, gleichzeitig ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen **nur einheitlich** (bei allen Arbeitgebern) gestellt werden. Er ist dann für die Dauer aller Beschäftigungen bindend, d. h. eine Widerrufsmöglichkeit besteht nicht.

In der Arbeitslosenversicherung sind geringfügig Beschäftigte gem. § 27 Abs. 2 SGB III versicherungsfrei. In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII.

⁵ Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung im Privathaushalt gelten abweichende Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung von jeweils 5 %.

4.1.3 Kurzfristige Beschäftigung

Wird ein Aushilfsarbeitsverhältnis nur für einen kurzen Zeitraum eingegangen, kann eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen.

Eine solche ist nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV dann gegeben, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage⁶ nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450,00 Euro im Monat übersteigt.

Die Zeitgrenzen sind wie folgt anzuwenden:

- der Dreimonatszeitraum gilt für die Beurteilung, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Arbeitstagen in der Woche ausgeübt wird,
- besteht Arbeitspflicht an weniger als fünf Tagen pro Woche, dann ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Bei der Prüfung der zeitlichen Obergrenzen (3 Monate/70 Arbeitstage) für die kurzfristige Beschäftigung sind die Zeiten aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen, auch bei verschiedenen Arbeitgebern, zusammenzurechnen.

Beispiel: Student W soll als Urlaubsvertretung für den gesamten August im Fahrradladen des Arbeitgebers als Verkäufer eingestellt werden. Er gibt an, dass er bereits von Mitte Dezember des Vorjahres bis Ende Februar des laufenden Jahres für insgesamt 2,5 Monate im Autohaus Teuer & Protzig als Aushilfe gearbeitet hat. Liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor?

Ergebnis: Zu Beginn der Beschäftigung im Fahrradladen Anfang August müssen die bisherigen Zeiten der kurzfristigen Beschäftigung **im selben Kalenderjahr** berücksichtigt werden. Da die Obergrenze von 3 Monaten mit der für August vorgesehenen Beschäftigung, unter Zusammenrechnung mit der Tätigkeit im Januar und Februar, nicht überschritten wird, stellt die geplante Tätigkeit im Fahrradladen eine kurzfristige Beschäftigung dar.

Bei der Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des 3-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage, außer die einzelnen Beschäftigungszeiten umfassen jeweils volle Kalendermonate. Werden mehrere Beschäftigungszeiträume zum einen an mindestens 5 Tagen, zum anderen an weniger als 5 Tagen ausgeübt, gilt einheitlich der Zeitraum von 70 Arbeitstagen, statt 3 Monaten bzw. 90 Kalendertagen.

Bei Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen, werden die zeitlichen Höchstgrenzen durch den Jahreswechsel nicht unterbrochen. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung kommt nicht in Betracht.

⁶ Die zunächst nur für einen Übergangszeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 geltende Verlängerung der zeitlichen Grenzwerte (drei statt zwei Monate bzw. 70 statt 50 Arbeitstagen) wurde unbegrenzt in das Gesetz übernommen.

Beispiel: Student W wird im Fahrradladen als Verkäufer befristet von 01.11. bis 28.02. des Folgejahres zu einem monatlichen Entgelt von 1.900,00 Euro eingestellt.

Ergebnis: Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig, weil die Beschäftigungszeit nicht im Voraus auf maximal drei Monate begrenzt ist. Dabei spielt es keine Rolle, dass in den beiden betroffenen Kalenderjahren die Beschäftigung jeweils nur zwei Monate umfasst. Bei einer kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung kommt eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht.

Hinweis

Da bei einer falschen Beurteilung bzw. Berechnung von kurzfristigen Beschäftigungszeiten Nachforderungen der Sozialversicherungsbeiträge drohen, sollten Sie sich in Zweifelsfällen an Ihren Steuerberater wenden.

Im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung ist es zunächst unerheblich, **wie hoch das Arbeitsentgelt** ist. Es kann also durchaus die Geringfügigkeitsgrenze (auch sehr deutlich) übersteigen.

Eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV und damit die Versicherungsfreiheit ist allerdings ausgeschlossen, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 450,00 Euro überschreitet.

Die Prüfung der Berufsmäßigkeit entfällt damit, wenn das Arbeitsentgelt nicht über 450,00 Euro im Monat liegt.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, d. h. wenn aus dem Entgelt der Beschäftigung der Lebensunterhalt ganz oder zu einem erheblichen Teil bestritten wird.

Für **Schüler und Studenten** sowie **Schulabgänger** bis zur Aufnahme eines Studiums⁷ scheidet danach eine Berufsmäßigkeit regelmäßig aus.

⁷ Die Aufnahme eines Studiums muss zumindest beabsichtigt sein.

Hinweis

Von einer Berufsmäßigkeit ist dagegen auszugehen bei einer Beschäftigung zwischen Schulabschluss und Aufnahme eines Berufsausbildungsverhältnisses, Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes, eines vergleichbaren Freiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes. Dies gilt auch dann, wenn nach der Ableistung des Dienstes voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird.

Im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung fallen weder Sozialversicherungsbeiträge noch Pauschalabgaben zur Sozialversicherung an. In Frage kommt lediglich die Umlage 1 (U1) bei Krankheit sowie die Umlage 2 (U2) für Schwangerschaft/Mutterschaft.

4.2 Beschäftigung von Studenten – Werkstudenten

Bei der Beschäftigung von Studenten gelten zunächst die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, wonach die Beschäftigung grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung ist.

Gleichzeitig sind die Kriterien für die Beurteilung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob) oder einer kurzfristigen Beschäftigung uneingeschränkt auch für Studenten anzuwenden. Erst bei einer Überschreitung der Zeit- oder Entgeltgrenzen gelten für die dann in der Regel als „**Werkstudenten**“ bezeichneten Beschäftigten Sonderregelungen.

Eine sozialversicherungsrechtliche Besonderheit liegt bei Personen vor, die **während der Dauer ihres Studiums** als **ordentliche Studierende** an einer anerkannten Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Hinweis

In einer solchen Beschäftigung bleiben diese sog. „Werkstudenten“ unter gewissen Voraussetzungen kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei („Werkstudentenprivileg“). Lediglich in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Nach den Abgrenzungskriterien des Bundessozialgerichts (BSG) löst aber nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit aus. Nur solche Studierende sind als Werkstudent versicherungsfrei, **deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird**, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind.

4.2.1 Ordentlich Studierende

Voraussetzung für die Anwendung des Studentenprivilegs ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden.

Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (**immatrikuliert**) sind. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger gehen allerdings für „**Langzeitstudenten**“ ab dem 26. Fachsemester nach einer widerlegbaren Vermutung davon aus, dass das Studium nicht (mehr) im Vordergrund steht. Versicherungsfreiheit kommt dann grundsätzlich nicht mehr in Frage.

Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird. Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene Abschlussprüfung (erfolgreich) abgelegt (z. B. Diplomprüfung, Staatsexamen, Magisterprüfung, Bachelor, etc.), so endet die Hochschulausbildung nicht mit der letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Wird nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Ergänzungs- oder Zweitstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, ist das Kriterium „ordentlicher Studierender“ regelmäßig nicht mehr erfüllt.

4.2.2 Zeitliche Obergrenze für die Beschäftigung

Das BSG geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass Personen, die **neben ihrem Studium wöchentlich mehr als 20 Stunden beschäftigt sind**, ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich als Arbeitnehmer (und eben nicht als „Werkstudenten“) anzusehen sind. Sie unterliegen dann grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Mehrere Beschäftigungen, auch bei verschiedenen Arbeitgebern, sind zusammenzurechnen.

In Einzelfällen, insbesondere wenn die Beschäftigung vornehmlich **am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden** erfolgt, kann Versicherungsfreiheit auch bei einem Überschreiten der Wochenarbeitszeit von 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend für das Studium in Anspruch genommen werden. Vom Erscheinungsbild eines Studenten ist jedoch nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist; in diesen Fällen tritt die Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten in den Vordergrund.

Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in den Semesterferien auf über 20 Stunden ausgeweitet, so ist auch für diese Zeit grundsätzlich Versicherungsfreiheit anzunehmen.

Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander oder eine Beschäftigung neben einer selbstständigen Tätigkeit ausüben, sind diese für die Prüfung der Zeitgrenzen zusammenzurechnen.

Beispiel: Der Student S arbeitet als Taxifahrer an 10 Stunden pro Woche und erhält hierfür ein monatliches Entgelt i. H. v. 700,00 Euro. Am 01.08. nimmt er eine zweite Beschäftigung als Barkeeper einmal pro Woche an 5 Stunden auf und erhält hierfür ein monatliches Durchschnittsentgelt von 250,00 Euro.

Ergebnis: Die Tätigkeit als Barkeeper ist als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis zu qualifizieren. Das Beschäftigungsverhältnis als Taxifahrer bleibt auch nach dem 01.08. versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die 20-Stunden-Grenze insgesamt nicht überschritten wird.

Würde der Student ab 01.11. noch eine weitere Tätigkeit als Programmierer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 6 Stunden aufnehmen, fällt ab diesem Zeitpunkt der Status als Werkstudent weg. Die Tätigkeit als Taxifahrer würde ab diesem Zeitpunkt der vollen Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen unterliegen. Für die geringfügige Beschäftigung als Barkeeper ergäben sich keine Auswirkungen. Sie bleibt als erste geringfügige Beschäftigung versicherungsfrei.

Wäre bei der Tätigkeit als Programmierer die Geringfügigkeitsgrenze von regelmäßig 450,00 Euro nicht überschritten, würde die hieraus erzielte Vergütung dennoch versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, da nur die früher aufgenommene geringfügige Beschäftigung bei Vorliegen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung privilegiert ist.

Übt ein Student im Laufe eines Jahres (Zeitjahr, nicht Kalenderjahr) **mehrmals eine befristete Beschäftigung** mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, ist von einer Zugehörigkeit zum Kreis der (versicherungspflichtigen) Beschäftigten auszugehen, wenn dieser im Laufe eines Jahres dabei **mehr als 26 Wochen (bzw. 182 Kalendertage)** beschäftigt ist. Gleiches gilt, wenn ein Student im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden, vorübergehend mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden tätig wird. Der Status als Werkstudent ist in diesen Fällen nicht (mehr) erfüllt. Es besteht volle Versicherungspflicht.

Bei **Beschäftigungen, die ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt** werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung dennoch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts, besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, daher Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist grundsätzlich das Erscheinungsbild als Student nicht beeinträchtigt und die Beschäftigung bleibt damit versicherungsfrei.

Die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für **Werkstudenten sind für Teilnehmer an dualen Studiengängen** regelmäßig **nicht** anzuwenden.

4.2.3 Rentenversicherung

Anders als in der Kranken-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung, sehen die rentenversicherungsrechtlichen Regelungen für Werkstudenten keine besonderen Ausnahmen vor.

Studenten, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung (Minijob, kurzfristige Beschäftigung) ausüben, unterliegen unabhängig vom zeitlichen Umfang und unabhängig davon, ob die Beschäftigung neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird, aufgrund dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht. Die Rentenversicherungsbeiträge werden (wie bei „normalen“ Arbeitnehmern) vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

4.3 Beschäftigung von Schülern

Wird ein Schüler beschäftigt, gelten grundsätzlich die normalen Regeln für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern.

Überschreitet das Entgelt des Schülers die Geringfügigkeitsgrenze von regelmäßig 450,00 Euro pro Monat und liegen die Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung nicht vor, besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Besonderheiten bestehen allerdings in der **Arbeitslosenversicherung**. Schüler, die während der Ausbildung an einer allgemeinbildenden Schule⁸ eine Beschäftigung ausüben, sind arbeitslosenversicherungsfrei nach § 27 Abs. 4 Nr. 1 SGB III. Dies gilt aber nur, wenn die schulische Ausbildung nicht der Fortbildung außerhalb der allgemeinen Arbeitszeit dient (z. B. „Abendschule“, Fernkurse).

4.4 Lohnunterlagen

Liegen die Voraussetzungen für die Beschäftigung als Werkstudent vor oder gilt Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung als Schüler, sind geeignete Nachweise zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Dies wären z. B. Immatrikulationsbescheinigung, Vorbeschäftigungszeiten, anderweitige Beschäftigungen, etc.

Tipp

Für Einzelheiten steht Ihnen Ihr Steuerberater zur Verfügung.

⁸ Allgemeinbildende Schulen sind alle Schulen, die nicht mit einem Berufsabschluss enden, z. B. Grundschulen, Hauptschulen. Realschulen oder Gymnasien.

5 Steuerrechtliche Beurteilung der Einkünfte von Aushilfen, Schülern und Studenten

Das dem Aushilfsarbeitnehmer gezahlte Entgelt stellt Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit nach § 19 EStG dar und unterliegt nach § 38 EStG der Lohnbesteuerung nach den allgemeinen Vorschriften.

5.1 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Für eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** kann der Arbeitgeber nach § 40a Abs. 2 EStG den Arbeitslohn entweder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Beschäftigten (Steuerklasse, Religionszugehörigkeit, etc.) oder pauschal mit 2 % versteuern, sofern für diese geringfügige Beschäftigung der Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet wird.

5.2 Kurzfristige Beschäftigung

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung hat der Arbeitgeber gem. § 40a Abs. 1 Satz 1 EStG die Möglichkeit, ebenfalls unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 25 % des Arbeitslohns zu erheben.

Hinweis

Der Begriff der „kurzfristigen Beschäftigung“ im Steuerrecht ist nicht deckungsgleich mit dem des Sozialversicherungsrechts, sondern hat eigene Voraussetzungen. Ob sozialversicherungsrechtlich eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt oder nicht, ist für die Pauschalierung nach § 40a Abs. 1 EStG ohne Bedeutung.

Eine kurzfristige Beschäftigung im steuerlichen Sinne mit der Möglichkeit zur Pauschalierung der Steuer liegt gem. § 40a Abs. 1 EStG vor, wenn

- die Beschäftigung nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend erfolgt,
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Tage nicht übersteigt,
- der durchschnittliche Stundenlohn während der Beschäftigungsdauer 12,00 Euro nicht übersteigt (§ 40a Abs. 4 EStG) und,
- der Arbeitslohn 72,00 Euro je Arbeitstag nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © goodluz/fotolia.com

Stand: März 2019

DATEV-Artikelnummer: 12208

E-Mail: literatur@service.datev.de

TLC AG
Steuerberatungsgesellschaft

TLC Legal Partnerschaft mbB
Rechtsanwälte, Steuerberater

TLC Management Consultants GmbH
Unternehmensberatung



TLC AG
Steuerberatungsgesellschaft
Zimmerstraße 79-80
10117 Berlin
Tel.: +49 (030) 726 188 460
Fax: +49 (030) 726 188 469
info@tlc.ag