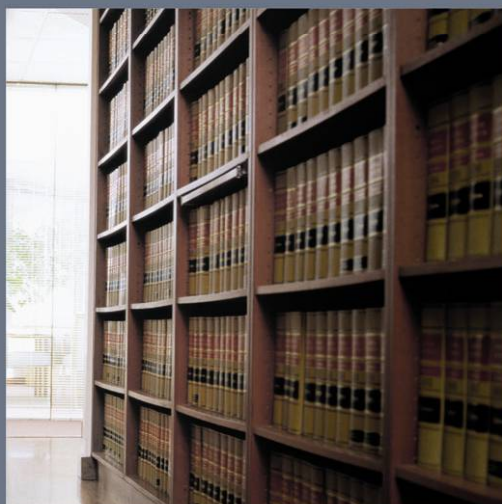


# vbw

Die bayerische Wirtschaft



Info Recht

## Beschäftigung von Schülern und Studenten

Stand: Juli 2012

[www.vbw-bayern.de/InfoRecht](http://www.vbw-bayern.de/InfoRecht)

# Vorwort

## Beschäftigung von Schülern und Studenten

---

Viele Unternehmen geben Schülern und Studenten die Möglichkeit, neben Schule oder Studium zu arbeiten oder Praktika zu absolvieren. Dabei stellen sich wichtige arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Abgrenzungsfragen.

Je nachdem, ob eine bezahlte Beschäftigung zu Erwerbszwecken ausgeübt wird oder ob ausschließlich praktische Kenntnisse oder Fähigkeiten im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit erworben werden sollen, sind unterschiedliche arbeitsrechtliche Regelungen zu beachten. Spezielle Fragen wirft die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung auf.

Wir erläutern arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und weisen auf sozialversicherungsrechtliche Sonderregelungen hin. Checklisten und Mustervertragstexte für kurzfristige und geringfügige Beschäftigungen ergänzen die Darstellung.

Bertram Brossardt  
02. Juli 2012

# Inhalt

---

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Arbeitsrecht .....   | 1  |
| 1.1   | Abgrenzung einzelner Beschäftigungsformen .....  | 1  |
| 1.2   | Einstellung .....  | 2  |
| 1.2.1 | Beschäftigungsverbote und -einschränkungen .....   | 2  |
| 1.2.2 | Befristung des Arbeitsverhältnisses .....  | 3  |
| 1.3   | Vergütung .....  | 5  |
| 1.4   | Urlaub .....   | 5  |
| 1.5   | Krankheit .....  | 6  |
| 1.6   | Feiertage .....  | 7  |
| 1.7   | Arbeitsschutz .....  | 7  |
| 2     | Sozialversicherung .....   | 8  |
| 2.1   | Geringfügige Beschäftigung .....   | 8  |
| 2.1.1 | Kurzfristige Beschäftigungen (sog. Zeitgeringfügigkeit) .....  | 8  |
| 2.1.2 | Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Entgeltgeringfügigkeit) .....  | 9  |
| 2.1.3 | Gleitzone (sog. Midijobs) .....  | 10 |
| 2.2   | Besonderheiten für Studenten der Universitäten und der Fachhochschulen,<br>soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind / Werkstudentenregelung ... | 10 |
| 2.2.1 | Beschäftigung während des Semesters / der Vorlesungszeit .....   | 11 |
| 2.2.2 | Beschäftigung während der Semesterferien .....   | 12 |
| 2.3   | Besonderheiten für Schüler allgemein bildender Schulen, soweit diese nicht<br>geringfügig beschäftigt sind .....                                       | 12 |
| 2.4   | Übersicht: Beschäftigung von Studenten .....   | 12 |
| 2.5   | Unfallversicherung .....   | 15 |
| 3     | Ausländische Studenten .....   | 16 |
|       | Anhang .....   | 18 |
|       | Ansprechpartner / Impressum .....  | 34 |

## Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

# 1 Arbeitsrecht

## Abgrenzung und rechtliche Grundlagen einzelner Beschäftigungsformen

---

### 1.1 Abgrenzung einzelner Beschäftigungsformen

Eine typische Studentenbeschäftigung liegt vor, wenn neben dem Studium eine bezahlte Beschäftigung zu Erwerbszwecken ausgeübt wird. Durch den Erwerbszweck unterscheidet sich die Studentenbeschäftigung von einem Praktikum oder Volontariat. Unter den Geltungsbereich des Arbeitsrechts fällt der Student dann, wenn er Arbeitnehmer ist. Entscheidendes Kriterium ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit. Die Arbeitnehmereigenschaft ist dann zu bejahen, wenn der Student hinsichtlich des Ob, Wann und Wie der Arbeitsleistung weisungsabhängig ist. Unerheblich ist, dass die Erwerbstätigkeit nur nebenbei ausgeübt wird.

Werkstudenten werden regelmäßig im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Anders als bei Praktikanten (s. u.) steht nicht die Ausbildung, sondern die entgeltliche Arbeitsleistung im Vordergrund.

Praktikant ist, wer sich vorübergehend zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit bzw. Ausbildung (keine Berufsausbildung!) unterzieht, die er für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder anderen Zwecken benötigt. Im Vordergrund steht der Ausbildungszweck. Die Vergütung ist insoweit der Höhe nach eher als Aufwandsentschädigung oder Beihilfe zum Lebensunterhalt anzusehen. Demgegenüber ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Auf das Praktikantenverhältnis finden nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) die §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG mit der Maßgabe Anwendung, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

Werden Schüler im Rahmen eines Berufspraktikums im Betrieb tätig, kommt weder ein Arbeits- noch Ausbildungsverhältnis zustande. Die zu verrichtende Tätigkeit ist ihrer Art nach keine weisungsgebundene Tätigkeit, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen bestimmt ist. Bei den Betriebspraktika handelt es sich vielmehr um Schulveranstaltungen, die in einem Betrieb als Unterrichtsort durchgeführt werden.

Gehen Schüler dagegen einer Ferienarbeit nach, um Geld zu verdienen, kommt regelmäßig ein Arbeitsverhältnis zustande.

## Hinweis

---

*Arbeits- und vor allem sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten für Teilnehmer an so genannten dualen Studiengängen. Erläuterungen hierzu sind einer gesonderten Publikation vorbehalten. In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ist hierzu u. a. das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 05. Juli 2010 zu beachten. Weitere Informationen zu den dualen Studiengängen finden sich zudem unter <http://www.hochschule-dual.de>.*

---

## 1.2 Einstellung

Aushilfskräfte, die länger als einen Monat beschäftigt werden, sind – wie Arbeitnehmer – mit einer schriftlichen Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit und die Vergütung einzustellen (§ 1 i. V. m. § 2 Nachweisgesetz). Aber auch bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist die Einhaltung der Schriftform aus Beweisgründen ratsam.

### 1.2.1 Beschäftigungsverbote und -einschränkungen

Bei Schülern sind bestimmte Beschäftigungsverbote bzw. -einschränkungen zu beachten. Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) unterscheidet zwischen Kindern (noch keine 15 Jahre alt) und Jugendlichen (15, aber noch keine 18 Jahre alt). Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung. Die Vollzeitschulpflicht dauert ab Schuleintritt neun Jahre. Bei Nichterreichen des Hauptschulabschlusses verlängert sie sich in der Regel um ein Jahr.

- Kinder: Die Beschäftigung von Kindern ist verboten. Dies gilt nicht für Beschäftigungen zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie, im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder in Erfüllung einer richterlichen Weisung. Das Beschäftigungsverbot gilt ferner nicht für Kinder über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und acht Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.
- Nicht vollzeitschulpflichtige Kinder: Diese dürfen außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr.

- Jugendliche, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen bis zu acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht hat der Arbeitgeber den Jugendlichen freizustellen.

Tabelle 1

**Beschäftigungsverbote und Ausnahmen**

| Schüler                         | unter 14 Jahre                               | 14 bis 15 Jahre  | über 15 Jahre   |
|---------------------------------|--|--|---|
| mit Vollzeitschulpflicht        | Verbot der Beschäftigung (Ausnahmen s. Text) | Verbot der Beschäftigung (Ausnahmen s. Text)                       | vier Wochen im Jahr während der Schulferien, max. fünf Tage / Woche |
| keine Vollzeitschulpflicht mehr | Verbot der Beschäftigung (Ausnahmen s. Text) | sieben Stunden täglich, 35 Stunden / Woche, max. fünf Tage / Woche | acht Stunden täglich, 40 Stunden / Woche, max. fünf Tage / Woche    |

Arbeitsverträge mit Minderjährigen (unter 18 Jahre) können nur mit Einwilligung oder allgemeiner Ermächtigung der gesetzlichen Vertreter (also i. d. R. beider Eltern) wirksam geschlossen werden. Sie sollten entweder von den Eltern mitunterzeichnet werden, oder der Minderjährige sollte eine Erklärung der Eltern übergeben, nach der er zur Eingehung eines (Ferien-)arbeitsverhältnisses ermächtigt ist.

**1.2.2 Befristung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Befristung von Arbeitsverhältnissen ist insbesondere in den Fällen der Ferienarbeit von Schülern und Studenten zu empfehlen. Bei der Befristung sind jedoch einige Besonderheiten zu beachten:

Befristungsvereinbarungen müssen gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) schriftlich vereinbart werden. Bei Verstoß gegen das Schriftformerfordernis gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Eine Befristung ohne sachlichen Grund sollte nur dann vereinbart werden, wenn der betreffende Schüler / Student erstmals im Betrieb arbeitet und vorher – auch in zurückliegenden Jahren – keinerlei arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden haben. Andernfalls liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Die Befristungsmöglichkeit ohne sachlichen Grund ist also an das Vorliegen einer Neueinstellung geknüpft. Der Arbeitsvertrag sollte deshalb zur Klarstellung folgenden Zusatz enthalten:

„Der Arbeitnehmer versichert, bisher nie in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden zu haben.“

Ein vorangegangenes Berufsausbildungsverhältnis ist kein vorangegangenes Arbeitsverhältnis in diesem Sinne; eine sachgrundlose Befristung ist also auch in diesem Fall möglich.

### *Hinweis*

---

#### *Aktuelle Rechtsprechung zum Vorbeschäftigungsverbot*

*Mit Urteil vom 06. April 2011 (7 AZR 716/09) hat das BAG das Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung auf drei Jahre beschränkt. Begründet wurde dies mit Sinn und Zweck des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Diese solle es dem Arbeitgeber ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen durch befristete Einstellungen zu reagieren. Außerdem sollen durch das Vorbeschäftigungsverbot Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse verhindert werden. Das BAG stellt fest, dass die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten dann nicht mehr bestehe, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.*

---

Andernfalls sollte eine Befristung mit sachlichem Grund gestaltet werden. In diesem Zusammenhang ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass in dem schriftlichen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag zwar der Befristungsgrund nicht angegeben sein muss, jedoch die Dokumentation des konkreten Befristungsgrundes (z. B. im Vertretungsfall: Wer vertritt wen?) zur Vermeidung denkbarer Rechtsnachteile in einem Arbeitsgerichtsverfahren sehr hilfreich (Beweisgründe) ist. Im Anhang befindet sich ein Mustervertrag, der einen entsprechenden Formulierungsvorschlag enthält.

Bei der Beschäftigung von Studenten liegt der sachliche Grund in der besonderen Situation des Studiums, also „in der Person des Arbeitnehmers“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG), wenn die Befristung angesichts der Vertragsgestaltung erforderlich ist, um die Erwerbstätigkeit den immer wieder wechselnden Erfordernissen des Studiums anzupassen. Wird hingegen diesem Interesse des Studenten bereits durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, so kann die Befristung nicht auf den Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums gestützt werden. Insbesondere bei auf längere Zeit abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen sollte der Wunsch des Studenten nach einer Befristung sowie das Vorliegen von objektiven Anhaltspunkten für dieses Interesse sorgfältig vom Arbeitgeber dokumentiert werden.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Fristablauf. Vorher kann es nur einvernehmlich oder durch Kündigung beendet werden. Eine ordentliche Kündigung ist allerdings nur möglich, wenn ihre Zulässigkeit ausdrücklich vereinbart wurde oder der entsprechende Wille der Vertragspartner aus den Umständen bei Vertragsabschluss eindeutig erkennbar ist. Für die Kündigung gelten die tariflichen oder die gesetzlichen Fristen. Für die Kündigung sollte – soweit möglich – eine kürzere als die normale Frist

vereinbart werden, z. B. drei Tage zum Wochenschluss (zulässig für Aushilfsarbeitsverhältnisse von bis zu drei Monaten nach § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB).

Zur Sicherheit sollte bei befristeten Verträgen stets folgender Passus in den Vertrag mit aufgenommen werden:

„Das Arbeitsverhältnis ist jedoch auch vor Ablauf der vereinbarten Befristung mit einer Frist von ... (z. B. drei Tagen zum Wochenschluss) kündbar.“

### 1.3 Vergütung

Tarifverträge gelten für Aushilfskräfte, wenn entweder die Aushilfskräfte der Gewerkschaft und der Arbeitgeber dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehören oder die Anwendung der Tarifverträge auch für Aushilfskräfte im Betrieb üblich oder im einzelnen Arbeitsvertrag vereinbart ist. Andernfalls kann das Entgelt im angemessenen Rahmen frei vereinbart werden.

### 1.4 Urlaub

Auch Aushilfskräfte haben Anspruch auf Urlaub. Der Urlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bzw. bei Tarifgeltung nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen.

Wenn ein Tarifvertrag nicht gilt, sind nach dem Bundesurlaubsgesetz für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat bei einer Sechs-Tage-Woche 1/12 von 24 Tagen (bei Fünf-Tage-Woche 1/12 von 20 Tagen) ohne zusätzliches Urlaubsentgelt zu gewähren.

#### *Hinweis*

---

*Nach dem Manteltarifvertrag (§ 18) der bayerischen Metall- und Elektroindustrie stehen Arbeitnehmern bei einer Fünf-Tage-Woche 30 Urlaubstage im Jahr bzw. 2,5 Tage im Monat zu.*

---

Sich bei der Berechnung ergebende Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden auf volle Urlaubstage aufgerundet (§ 5 Abs. 2 BUrlG). Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht nach § 5 Abs. 2 BUrlG aufgerundet werden müssen (bspw. 0,33 Urlaubstage), sind dem Arbeitnehmer entsprechend ihrem Umfang durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.



### *Beispiel*

---

*Bei einer Beschäftigung von einem Monat und einer Fünf-Tage-Woche steht der Aus-  
hilfskraft somit rechnerisch ein Urlaubsanspruch von 1,66 Tagen zu, der auf zwei Tage  
aufzurunden ist. Eine hiervon teilweise abweichende anderweitige Regelung ist durch  
§ 18 MTV für die Bayerische Metall- und Elektro-Industrie getroffen: Zwar werden auch  
hier Bruchteile von mindestens einem halben Tag auf volle Tage aufgerundet, Bruch-  
teile von weniger als einem halben Tag werden jedoch nicht berücksichtigt.*

---

Für Beschäftigte unter 18 Jahren beträgt der gesetzliche Urlaub nach § 19 JArbSchG:

- 30 Werktage, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre,
- 27 Werktage, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre,
- 25 Werktage, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Werktage sind alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind, also auch Samstage.

Da Ferienarbeiter die sechsmonatige Wartezeit für den Urlaub nicht erfüllen, können sie den Urlaub in bezahlter Freizeit oder aber abgegolten erst am Ende des Arbeitsverhältnisses verlangen.

### *Hinweis*

---

*Die Urlaubsabgeltung darf nicht im pauschalen Stunden- oder Monatslohn enthalten sein. Wird Urlaubsabgeltung vereinbart, so muss diese am Ende des Arbeitsverhältnisses als solche gesondert abgerechnet werden. Die zusätzlichen Kosten des Urlaubs sollten bereits bei der Festlegung des Stunden- oder Monatslohns berücksichtigt werden, dieser also ggf. niedriger angesetzt werden.*

---

## **1.5 Krankheit**

Bei Krankheit ist das Arbeitsentgelt erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses fortzuzahlen. Für den Beginn dieser Frist ist nicht der Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern der darin vereinbarte Tag der Arbeitsaufnahme maßgeblich.

### *Hinweis*

---

*Tarifverträge können jedoch abweichende Regelungen enthalten. Der MTV der bayerischen Metall- und Elektroindustrie sieht vor, dass Arbeitnehmer im Falle unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit bereits ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt weitergezahlt bekommen.*

---

## **1.6 Feiertage**

§ 2 EFZG gilt für alle Arbeitnehmer. Auch Schüler und Studenten, die als Arbeitnehmer beschäftigt werden, haben damit Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und dies ab dem ersten Arbeitstag. Eine Sperrfrist wie für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gibt es nicht.

## **1.7 Arbeitsschutz**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet die Beschäftigung mit gefährlichen Arbeiten, bei denen die Gesundheit beispielsweise durch Hitze, Kälte, Lärm oder Gefahrstoffe gefährdet ist. Auch ist Akkordarbeit und sonstige Arbeit, bei der durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, unzulässig.

## 2 Sozialversicherung

### Grundlagen und Sonderregelungen

---

Nach der Systematik des Sozialversicherungsrechts führt jede Arbeit, die in abhängiger Beschäftigung gegen die Zahlung von Entgelt ausgeübt wird, zur Versicherungs- und damit grundsätzlich zur Beitragspflicht. Dies gilt im Grundsatz auch für Studenten, die neben ihrem Studium arbeiten oder für Schüler, die einem Ferienjob nachgehen. Besonderheiten bestehen bei kurzfristigen oder geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Komplizierter sind die Regelungen zur Sozialversicherung der Praktikanten. Teilweise ist diese der Sozialversicherung der Studenten nachgebildet, teilweise gibt es abweichende Regelungen.

#### 2.1 Geringfügige Beschäftigung

##### 2.1.1 Kurzfristige Beschäftigungen (sog. Zeitgeringfügigkeit)

Ohne Rücksicht auf Entgelthöhe und Arbeitszeit sind Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Jahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt sind, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 400,00 Euro im Monat übersteigt (so genannte kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Bei Beschäftigungen in den Ferien liegt in der Regel Versicherungsfreiheit vor. Im Anhang befindet sich ein Mustervertrag, der auf diese Fallgestaltung zugeschnitten ist.

Von einer berufsmäßigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht lediglich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und sie allein oder überwiegend dessen Lebensunterhalt sichert. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Abitur und Studium, Ferienbeschäftigung) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Bei Schulentlassenen, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine befristete Beschäftigung ausüben, ist dagegen in der Regel Berufsmäßigkeit anzunehmen.

Die Zweimonatsgrenze gilt für volle Arbeitswochen. Wird nur tageweise gearbeitet, so ist die Grenze von 50 Arbeitstagen maßgebend. Für die Jahresfrist ist das letzte Kalenderjahr zu Grunde zu legen. Innerhalb des Kalenderjahres sind mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammen zu rechnen.

### 2.1.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Entgeltgeringfügigkeit)

Unabhängig davon sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen für den Arbeitnehmer versicherungsfrei, wenn das Arbeitsverhältnis regelmäßig im Monat 400,00 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, sind hinsichtlich der Beurteilung der Frage, ob die Grenze von 400,00 Euro überschritten wird, die Arbeitsentgelte aller geringfügiger Beschäftigungen zu addieren.

#### *Hinweis*

---

*Bei der Prüfung der Frage, ob ein 400-Euro-Minijob vorliegt, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich. Diese Prüfung muss der Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung bzw. bei jeder vorhersehbaren Änderung der Bezüge vornehmen. Bei Zweifeln hinsichtlich der Versicherungsfreiheit empfehlen wir, sich mit der zuständigen Einzugsstelle oder der Minijob-Zentrale in Verbindung zu setzen.  
<http://www.minijobzentrale.de>*

---

#### Rentenversicherung

Der Arbeitgeber ist bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen verpflichtet, einen pauschalen Beitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Aus den vom Arbeitgeber zu zahlenden pauschalen Beiträgen erwachsen dem Arbeitnehmer bei der Rentenberechnung Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er die Möglichkeit hat, den Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung auf den vollen Pflichtbeitrag zu ergänzen und damit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung zu erwerben. Die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zum vollen Beitrag von derzeit 19,9 Prozent ist vom Arbeitnehmer zu tragen. Sollte der Arbeitnehmer auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Aufstockungsmöglichkeit in Anspruch nehmen wollen, muss er dies gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären (ein Formulierungsvorschlag ist in § 2 des anliegenden Mustervertrags enthalten). Der Verzicht gilt für die gesamte Dauer der geringfügigen Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

#### Krankenversicherung

Der entgeltgeringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei. Wichtige Ausnahmen bestehen nach § 249 b SGB V. Ist der Arbeitnehmer aufgrund anderer Tatbestände gesetzlich krankenversichert (beispielsweise als Familienangehöriger oder pflichtversicherter Student), sind vom Arbeitgeber für den Versicherten Krankenversicherungsbeiträge i. H. v. 13 Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser geringfügigen Beschäftigung zu tragen. Zusätzliche

Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen jedoch nicht, da die Beschäftigten ja bereits den vollen Krankenversicherungsschutz haben. Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind ebenfalls an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

Die Beendigung der geringfügigen Beschäftigung ist ebenfalls entsprechend zu melden. Die Vordrucke für die Meldungen werden von der Minijob-Zentrale zur Verfügung gestellt.

### **2.1.3 Gleitzone (sog. Midijobs)**

Arbeitnehmer werden im Niedriglohnbereich bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Es wurde eine Gleitzone eingerichtet bei Beschäftigungen mit einem Verdienst zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro monatlich. Innerhalb dieser Gleitzone werden die Beiträge zur Sozialversicherung – Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – mit einer Formel progressiv ermittelt. Dadurch zahlt der Arbeitnehmer weniger als seinen üblichen Anteil und erhält deshalb ein höheres Nettoentgelt.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von rund vier Prozent bei einem Verdienst in Höhe von 400,01 Euro auf annähernd die Hälfte des regulären Beitrags bei einem Verdienst von 800,00 Euro an. Der Arbeitgeber zahlt den regulären auf das Arbeitsentgelt entfallenden „halben Beitrag“.

Anders als bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt die Abwicklung des Melde- und Beitragswesens bei Midijobs nicht im Zuständigkeitsbereich der Minijob-Zentrale, sondern bei der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers.

#### *Hinweis*

---

*Weitere Informationen zur geringfügigen Beschäftigung finden Sie im Internet unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).*

---

## **2.2 Besonderheiten für Studenten der Universitäten und der Fachhochschulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind / Werkstudentenregelung**

Voraussetzung für die Studenteneigenschaft im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und eine mögliche Versicherungsfreiheit ist die förmliche Mitgliedschaft in einer Fachhoch- oder Hochschule. Ausreichend ist, wenn ein Studium an einer staatlich nicht anerkannten privaten (Fach-)Hochschule betrieben wird, sofern dieses jedenfalls zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen kann. Die Eigenschaft als Student erhält jemand nicht allein durch die Immatrikulation oder Rückmeldung, sondern dadurch, dass er nach der Immatrikulation ordentlich studiert – also an einer Hochschule mit

dem Ziel eines akademischen Abschlusses wissenschaftlich arbeitet. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen Studenten, die während ihrer Ausbildung eine Beschäftigung ausüben, nur versicherungsfrei sein, wenn sie ihrem Erscheinungsbild nach weiterhin Student sind, bzw. der Beschäftigung neben dem Studium keine prägende Bedeutung zukommt.

Zu unterscheiden ist bei Studenten zunächst danach, ob sie ausschließlich während der Semesterferien „jobben“ oder eine Erwerbstätigkeit auch während des laufenden Semesters ausüben.

### **2.2.1 Beschäftigung während des Semesters / der Vorlesungszeit**

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Personen versicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende gegen Arbeitsentgelt eine (an sich versicherungspflichtige) Beschäftigung ausüben. Eine entsprechende Regelung in der Rentenversicherung wurde 1996 aufgehoben (Werkstudentenregelung). Liegt in der Rentenversicherung Versicherungspflicht vor, treffen den Arbeitgeber die üblichen Meldepflichten.

#### *Hinweis*

---

*Nach ständiger Rechtsprechung können Studenten während des Studiums aber nur gegen Entgelt beschäftigt sein und trotzdem versicherungsfrei (nicht: Rentenversicherung!) bleiben, wenn sie während der Vorlesungszeit wöchentlich nicht mehr als zwanzig Stunden arbeiten (es sei denn, ihre Beschäftigung ist von vornherein auf höchstens 50 Arbeitstage begrenzt).*

*Ausnahmsweise kann o. g. Versicherungsfreiheit aber auch bestehen, wenn der Student mehr als zwanzig Stunden in der Woche arbeitet. Zwar sieht die Rechtsprechung die Überschreitung der 20-Stunden-Grenze als wesentliches Indiz für die Versicherungspflicht eines Studenten an – eine starre Grenze wird jedoch abgelehnt. Es sind also immer alle Umstände des Einzelfalles zu werten: Ist der Student seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlicher Studierender anzusehen oder gehört er bereits zum Kreis der Beschäftigten?*

*Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten gehen die Rentenversicherungsträger aus, wenn der Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen beschäftigt ist. In diesem Fall wird grundsätzlich von einer berufsmäßigen, versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgegangen.*

---

Keine Versicherungsfreiheit besteht, wenn der Student bei fortbestehender Immatrikulation für ein Semester beurlaubt worden ist und während dieser Zeit eine vollschichtige Beschäftigung ausübt. Besteht ein Student die Prüfung nicht und scheidet er – wenn auch nur vorübergehend – aus dem Studienverhältnis aus und übt während dieser Zeit eine abhängige Beschäftigung aus, ist er sozialversicherungspflichtig. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unterbrechung mit oder ohne Exmatrikulation erfolgt und auf dem freien Willen des Studenten beruht oder durch die Studienordnung vorge-schrieben ist.

### **2.2.2 Beschäftigung während der Semesterferien**

Eine Erwerbstätigkeit des Studenten, die während der von Studienanforderungen freien Semesterferien ausgeübt wird, wird von der Rechtsprechung regelmäßig unabhängig von ihrem Umfang als versicherungsfrei (nicht Rentenversicherung!) angesehen.

### **2.3 Besonderheiten für Schüler allgemein bildender Schulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind**

Schüler allgemein bildender Schulen, die eine entgeltliche Beschäftigung in den Ferien ausüben, sind bezüglich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung wie Arbeitnehmer zu behandeln und danach als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig.

In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemein bildender Schulen, die eine Beschäftigung aufnehmen, versicherungsfrei gemäß § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III. Dies gilt jedoch nicht, wenn sie eine schulische Einrichtung besuchen, die der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten dient (z. B. eine Abendschule).

### **2.4 Übersicht: Beschäftigung von Studenten**

#### *Hinweis*

---

*Die genannten Regelungen gelten nicht oder nur eingeschränkt, wenn es sich bei der entsprechenden Tätigkeit um eine besondere Art der Beschäftigung – also nicht um einen „normalen Studentenjob“ – handelt. Keine normalen Studentenjobs sind insbesondere Beschäftigungen im Urlaubssemester oder Beschäftigungen im Rahmen dualer Studiengänge. Insbesondere die dualen Studiengänge weisen in Praxis vielfältige Fragestellungen auf. Hier sind die Varianten „Verbundstudium“ und „Studium mit vertiefter Praxis“ zu unterscheiden. Während die Spitzenverbände der Sozialversicherung in ihrem Rundschreiben aus dem Jahr 2004 beide Studiengänge derselben sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unterzogen hatten, hat das Bundessozialgericht in einer Entscheidung vom 01. Dezember 2009 (Az.: B 12 R 4/08 R) eine Sozialversiche-*

*rungspflicht in einem speziell ausgestalteten dualen Studiengang verneint. Die Spitzenorganisationen haben daraufhin im Juli 2010 erneut ein Rundschreiben veröffentlicht, in dem sie sich mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Teilnehmern dualer Studiengänge auseinandersetzen.*

Tabelle 2

**Dauerbeschäftigung**

| <i>Verdienst</i>                   | <i>Arbeitszeit</i>            | <i>RV</i>  | <i>KV / PV / AIV</i>   | <i>Lohnsteuer</i>                           |
|------------------------------------|-------------------------------|--|--|---|
| <i>bis<br/>400,00 Euro / Monat</i> | unerheblich                   | versicherungsfrei<br>15 Prozent Pauschalbeitrag vom Arbeitgeber  | versicherungsfrei<br>13 Prozent Pauschalbeitrag vom Arbeitgeber für KV<br>(wenn gesetzlich versichert) | zwei Prozent Pauschalabgabe vom Arbeitgeber |
| <i>über<br/>400 Euro / Monat</i>   | wöchentlich bis zu 20 Stunden | versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen) | versicherungsfrei  | normal steuerpflichtig                      |



|                                     |  |  |  |                           |
|-------------------------------------|--|--|--|---------------------------|
| <i>über<br/>400,00 Euro / Monat</i> | wöchentlich mehr als<br>20 Stunden<br>(beachte aber Sonderfälle: Beschäftigungen im Urlaubssemester / ruhende Beschäftigungen, für die vom bisherigen Arbeitgeber während des Studiums die Bezüge fortgezahlt werden / im Rahmen dualer Studiengänge!) | versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen) | versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen) | normal<br>steuerpflichtig |
|-------------------------------------|--|--|--|---------------------------|

Quelle: Dt. Rentenversicherung Bund, 1/2011

*Tabelle 3*  
**Aushilfstätigkeiten**

| <i>von vornherein<br/>zeitlich begrenzt<br/>auf</i>          | <i>mehrere Aushilfs-<br/>jobs, insgesamt</i>   | <i>RV</i>  | <i>KV / PV / AIV</i>   | <i>Lohnsteuer</i>         |
|--|--|--|--|---------------------------|
| bis zu zwei Monate<br>oder 50 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr | nicht mehr als zwei<br>Monate oder 50<br>Arbeitstage im<br>Kalenderjahr  | versicherungsfrei  | versicherungsfrei  | normal<br>steuerpflichtig |
| bis zu zwei Monate<br>oder 50 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr | mehr als zwei<br>Monate oder 50<br>Arbeitstage im<br>Kalenderjahr, aber<br>nicht mehr als 26<br>Wochen im Jahr | versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen) | versicherungsfrei  | normal<br>steuerpflichtig |
| bis zu zwei Monate<br>oder 50 Arbeitstage<br>im Kalenderjahr | mehr als 26 Wochen<br>im Jahr  | Versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb   | Versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb | normal<br>steuerpflichtig |

|  |                                  |  |   |                        |
|--|----------------------------------|--|---|------------------------|
|  |                                  | Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)  | Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen) |                        |
| mehr als zwei Monate, aber nur in den Semesterferien | nicht mehr als 26 Wochen im Jahr | Versicherungspflichtig<br>Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Gleitzone müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen) | versicherungsfrei   | normal steuerpflichtig |

**Tabelle 4  
 Praktikum**

| Art  | Arbeitsverdienst                 | RV                | KV / PV / AIV  | Lohnsteuer             |
|--|----------------------------------|-------------------|--|------------------------|
| vorgeschriebenes Praxissemester während des Studiums | unerheblich                      | versicherungsfrei | versicherungsfrei  | normal steuerpflichtig |
| freiwillig während der Semesterferien                | monatlich nicht über 400,00 Euro | versicherungsfrei | versicherungsfrei; 13 Prozent Zuschlagbeitrag vom Arbeitgeber für gesetzliche Krankenversicherung (wenn gesetzlich versichert) | normal steuerpflichtig |

## 2.5 Unfallversicherung

In der gesetzlichen Versicherung sind Studenten und Schüler – wie alle Arbeitnehmer – vom Arbeitgeber bei dem für den Betrieb zuständigen Unfallversicherungsträger anzumelden und damit stets versichert. Der Versicherungsschutz ist unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Höhe des Entgeltes. Unbezahlte Praktika sind genauso versichert wie Mini- oder Midi-Jobs.

Der Versicherungsschutz beginnt am ersten Arbeitstag und bezieht sich auch auf den Weg zur Arbeitsstelle und zurück nach Hause.

## 3 Ausländische Studenten

### Besonderheiten bei der Beschäftigung

---

Bürger aus den 27 EU-Staaten sowie Staatsangehörige aus Island, Liechtenstein und Norwegen benötigen grundsätzlich weder ein Visum zur Einreise noch eine Arbeitserlaubnis vor Aufnahme einer Beschäftigung. Ausgenommen sind hiervon noch die Staatsangehörigen von Bulgarien und Rumänien, die meistens eine so genannte Arbeitserlaubnis-EU über das zuständige Arbeitsmarktteam der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung benötigen. Diese Regelungen galten zunächst bis 31. Dezember 2011. Die Bundesregierung hat beschlossen, die volle Freizügigkeit für Bulgaren und Rumänen noch bis Ende 2013 auszusetzen.

So genannte Drittstaatsangehörige, also Bürger, die nicht aus einem der oben genannten Staaten kommen (Ausnahme: Schweizer) benötigen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, der gleichzeitig ausweist, ob und inwieweit der Inhaber einer Erwerbstätigkeit nachgehen darf.

Das deutsche Zuwanderungsrecht sieht für ausländische Schüler bzw. Studenten, die nicht erlaubnisfrei arbeiten dürfen, folgende Regelung vor:

- Es besteht die Möglichkeit der Erteilung einer Genehmigung an Studierende sowie Schüler ausländischer Hoch- und Fachschulen zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung, die von der Bundesagentur für Arbeit (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV) vermittelt wurde, bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten. Die Genehmigung wird also in diesem Fall zum Zweck der Ausübung dieser Beschäftigung erteilt und eine weitere Arbeitserlaubnis ist nicht erforderlich.
- Für ausländische Studenten, die an deutschen Hochschulen immatrikuliert sind, gilt, dass deren Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Studiums auch zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt, die insgesamt 90 ganze Tage oder 180 halbe Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht überschreiten darf, sowie zur Ausübung studentischer Nebentätigkeiten. Dabei ist bei einer Beschäftigung von nicht mehr als vier Stunden täglich von einem halben Tag auszugehen. Bei mehr als vier Stunden täglich ist jeweils ein ganzer Arbeitstag verbraucht. Die Überwachung der Einhaltung der 90-Tage- / 180-halbe-Tage-Frist obliegt sowohl dem Studenten selbst als auch dem jeweiligen Arbeitgeber. Bei der Neueinstellung eines Studenten hat der Arbeitgeber sich von diesem bestätigen zu lassen, wie viele von den 90 Tagen bzw. 180 halben Tagen bereits verbraucht sind.

Studenten aus Bulgarien und Rumänien können während der ersten drei Monate ihres Studienaufenthaltes nur im Rahmen der 90-Tage- / 180-halbe-Tage-Regelung arbei-

ten. Nach Ablauf von drei Monaten können Anträge auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt werden.

## Anhang

---

Die Vertragsgestaltung muss den jeweiligen Notwendigkeiten und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitsvertragsparteien Rechnung tragen. Muster können hierbei nur eine Hilfe sein und sollten nie pauschal übernommen werden. Auch muss immer im Einzelfall geprüft werden, inwieweit hier vorgeschlagene Regelungen im Arbeitsvertrag entbehrlich sind, weil sie bereits in einer Arbeitsordnung o. ä. enthalten sind. Insbesondere ist hier auf anzuwendende Tarifverträge hinzuweisen.

Zu beachten sind auch die besonderen Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche.

### Kapitelübersicht

---

|     |  |    |
|-----|--|----|
| A.1 | Muster Arbeitsvertrag (kurzfristige Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV)..... | 20 |
| A.2 | Muster Arbeitsvertrag (geringfügige Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV)..... | 24 |
| A.3 | Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte.....                | 28 |
| A.4 | Erläuterungen zur Checkliste für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte.....        | 32 |

---

A.1 Muster Arbeitsvertrag  
(kurzfristige Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Ziff. 2 SGB IV)

Zwischen ..... (Arbeitgeber)

und Frau / Herrn ..... (Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin)

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin wird als ... eingestellt. Soweit betrieblich erforderlich, kann der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin auch mit anderen Arbeiten oder in anderen Betriebsabteilungen beschäftigt werden.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

*Befristung mit Sachgrund:*\*

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ..... und endet am ....., ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitsvertrag wird befristet, weil .... (z. B.: der Arbeitnehmer aufgrund der wechselnden Erfordernisse seine Studiums außerhalb der Semesterferien keine langfristigen Verpflichtungen eingehen kann).

*Alternative: Zweckbefristung\**

Das Arbeitsverhältnis wird zu dem Zweck begründet, .....

Es beginnt am ..... und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen dieses Zwecks, nach § 15 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung - ohne eine solche Mitteilung spätestens am .....<sup>1</sup>

§ 3 Kurzfristige Beschäftigung

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin wird für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 des SGB IV eingestellt, die sozialversicherungsfrei ist. Das Arbeitsentgelt wird individuell / pauschal\* versteuert. Die Pauschalsteuer trägt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin.<sup>2</sup>

---

\* Unzutreffendes bitte streichen

<sup>1</sup> Frist muss in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Zweck stehen; andernfalls bitte streichen.

<sup>2</sup> Nur aufnehmen, wenn die Belastung des Arbeitnehmers mit der Pauschalsteuer vereinbart werden soll. Der Arbeitgeber bleibt allerdings auch bei einer solchen Vereinbarung Steuerschuldner.

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin versichert, dass bei einer Zusammenrechnung der Dauer der im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen mit der Dauer der in diesen Vertrag vereinbarten Beschäftigung die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen nicht überschritten wird.<sup>3</sup>

Er / Sie ist verpflichtet, die Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung mindestens einen Monat vorher mitzuteilen und den Arbeitgeber über den Inhalt dieser Beschäftigungsverhältnisse zu informieren, soweit der Arbeitgeber, insbesondere zur Erfüllung seiner melde- und beitragsrechtlichen Verpflichtungen, diese Informationen benötigt.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin darauf hingewiesen, dass er / sie nach § 5 Abs. 2 des 6. Sozialgesetzbuchs auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten kann.

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erklärt, dass er / sie auf die Versicherungsfreiheit des durch diesen Vertrag begründeten Beschäftigungsverhältnisses in der Rentenversicherung verzichtet / nicht verzichtet.<sup>4</sup>

#### § 4 Beendigung

Das Beschäftigungsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Zeit bzw. nach Erreichen des angestrebten Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Vor Fristablauf kann das Beschäftigungsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von ... gekündigt werden.

#### § 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt .... Wochenstunden an .... Tagen.<sup>5</sup>

#### § 6 Vergütung<sup>6</sup>

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Vergütung von Euro ..... brutto. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das dem Ar-

---

<sup>3</sup> Dieser Punkt sollte, um die Gefahr einer rückwirkenden Haftung des Arbeitgebers für Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden, mit dem Arbeitnehmer vor Vertragsschluss erörtert werden. Die alleinige Aufnahme der Klausel in den Vertrag reicht für den Haftungsausschluss nach § 8 Abs. 2 des 4. Sozialgesetzbuches nicht aus.

<sup>4</sup> Bitte je nach der Erklärung des Arbeitnehmers Unzutreffendes streichen.

<sup>5</sup> Trotz des Wegfalls der Höchststundenbegrenzung für geringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des 4. Sozialgesetzbuches sollte eine regelmäßige Wochenarbeitszeit vertraglich festgelegt werden, da dies ein Hauptbestandteil des Arbeitsvertrages ist und auch vom Nachweisgesetz gefordert wird. Bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit sollte darauf geachtet werden, dass diese dem anteiligen Entgelt entspricht. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Sozialversicherungsträger von einer Überschreitung der 400-Euro-Grenze ausgehen.

<sup>6</sup> Gegebenenfalls tarifvertragliche Regelungen beachten!

beitgeber angegebene Konto angewiesen. In der Vergütung sind etwaige Sonderzahlungen, Urlaubsgelder oder sonstige Einmalzahlungen bereits anteilig enthalten.

#### § 7 Urlaub

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ..... Werktage Erholungsurlaub, dessen Lage mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist.

#### § 8 Arbeitsverhinderung

Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber nach dem ersten Tag ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

#### § 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat über die ihm / ihr zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten des Arbeitgebers Stillschweigen zu bewahren, soweit es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt. Dies gilt auch für solche Tatsachen, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet oder bei denen aus den Umständen ersichtlich ist, dass sie gegenüber Dritten nicht offenbart werden dürfen.

#### § 10 Weitere Beschäftigungen

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, während der Dauer der Aushilfstätigkeit keiner entgeltlichen Nebenbeschäftigung nachzugehen, durch die seine Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann.

#### § 11 Ausschlussklausel

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren – müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

#### § 12 Schriftformerfordernis

Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags, einschließlich dieser Bestimmung selbst, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Ausgenommen hiervon sind mündliche Individualabreden.

Die wiederholte und vorbehaltlose Gewährung von Leistungen oder Vergünstigungen durch den Arbeitgeber, welche der Arbeitnehmer nicht bereits aufgrund dieses Arbeitsvertrages oder sonstiger Regelungen verlangen kann, begründet keinen Rechtsan-



spruch des Arbeitnehmers auf dauerhafte Gewährung. Auch die Aufhebung der vorstehenden Bestimmung bedarf der ausdrücklichen Vereinbarung zwischen den Parteien.

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Ort .....

Datum .....

.....  
Arbeitgeber

.....  
Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin

A.2 Muster Arbeitsvertrag  
(geringfügige Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Ziff. 1 SGB IV)

Zwischen .....(Arbeitgeber)

und Frau / Herrn .....(Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin)

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Tätigkeit

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin wird als... eingestellt. Soweit betrieblich erforderlich, kann der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin auch mit anderen Arbeiten oder in anderen Betriebsabteilungen beschäftigt werden.

§ 2 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

*Befristung mit Sachgrund:*\*

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ..... und endet am ....., ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitsvertrag wird befristet, weil .... z. B.: der Arbeitnehmer aufgrund der wechselnden Erfordernisse seine Studiums außerhalb der Semesterferien keine langfristigen Verpflichtungen eingehen kann).

*Alternative: Zweckbefristung\**

Das Arbeitsverhältnis wird zu dem Zweck begründet, .....

Es beginnt am ..... und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen dieses Zwecks, nach § 15 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung – ohne eine solche Mitteilung spätestens am .....<sup>1</sup>

§ 3 Geringfügige Beschäftigung

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin wird für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 2 Nr. 1 des SGB IV eingestellt, die sozialversicherungsfrei ist. Das Arbeitsentgelt wird individuell / pauschal\* versteuert. Die Pauschalsteuer trägt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin.<sup>2</sup>

---

\* Unzutreffendes bitte streichen

<sup>1</sup> Frist muss in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Zweck stehen; andernfalls bitte streichen.

<sup>2</sup> Nur aufnehmen, wenn die Belastung des Arbeitnehmers mit der Pauschalsteuer vereinbart werden soll. Der Arbeitgeber bleibt allerdings auch bei einer solchen Vereinbarung Steuerschuldner.

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin versichert, dass er / sie in keiner weiteren geringfügigen Beschäftigung i. S. v. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGV IV steht.<sup>3</sup>

Er / Sie ist verpflichtet, die Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung mindestens einen Monat vorher mitzuteilen und den Arbeitgeber über den Inhalt dieser Beschäftigungsverhältnisse zu informieren, soweit der Arbeitgeber, insbesondere zur Erfüllung seiner melde- und beitragsrechtlichen Verpflichtungen, diese Informationen benötigt.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin darauf hingewiesen, dass er / sie nach § 5 Abs. 2 des 6. Sozialgesetzbuchs auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten kann.

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erklärt, dass er / sie auf die Versicherungsfreiheit des durch diesen Vertrag begründeten Beschäftigungsverhältnisses in der Rentenversicherung verzichtet / nicht verzichtet.<sup>4</sup>

#### § 4 Beendigung

Das Beschäftigungsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Zeit bzw. nach Erreichen des angestrebten Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Vor Fristablauf kann das Beschäftigungsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von ... gekündigt werden.

#### § 5 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ..... Wochenstunden an .... Tagen.<sup>5</sup>

#### § 6 Vergütung<sup>6</sup>

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Vergütung von Euro ..... brutto. Die Vergütung ist jeweils am Monatsende fällig und wird auf das dem Arbeitgeber angegebene Konto angewiesen. In der Vergütung sind etwaige Sonderzahlungen, Urlaubsgelder oder sonstige Einmalzahlungen bereits anteilig enthalten.

---

<sup>3</sup> Dieser Punkt sollte, um die Gefahr einer rückwirkenden Haftung des Arbeitgebers für Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden, mit dem Arbeitnehmer vor Vertragsschluss erörtert werden. Die alleinige Aufnahme der Klausel in den Vertrag reicht für den Haftungsausschluss nach § 8 Abs. 2 des 4. Sozialgesetzbuches nicht aus.

<sup>4</sup> Bitte je nach der Erklärung des Arbeitnehmers Unzutreffendes streichen.

<sup>5</sup> Trotz des Wegfalls der Höchststundenbegrenzung für geringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des 4. Sozialgesetzbuches sollte eine regelmäßige Wochenarbeitszeit vertraglich festgelegt werden, da dies ein Hauptbestandteil des Arbeitsvertrages ist und auch vom Nachweisgesetz gefordert wird. Bei der Festlegung der Wochenarbeitszeit sollte darauf geachtet werden, dass diese dem anteiligen Entgelt entspricht. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Sozialversicherungsträger von einer Überschreitung der 400-Euro-Grenze ausgehen.

<sup>6</sup> Gegebenenfalls tarifvertragliche Regelungen beachten!

### § 7 Urlaub

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ..... Werktage Erholungsurlaub, dessen Lage mit dem Arbeitgeber abzustimmen ist.

### § 8 Arbeitsverhinderung

Im Falle einer krankheitsbedingten oder aus sonstigen Gründen veranlassten Arbeitsverhinderung hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung ist dem Arbeitgeber nach dem ersten Tag ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

### § 9 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin hat über die ihm / ihr zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten des Arbeitgebers Stillschweigen zu bewahren, soweit es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt. Dies gilt auch für solche Tatsachen, die der Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet oder bei denen aus den Umständen ersichtlich ist, dass sie gegenüber Dritten nicht offenbart werden dürfen.

### § 10 Ausschlussklausel

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren – müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

### § 11 Schriftformerfordernis

Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags, einschließlich dieser Bestimmung selbst, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Ausgenommen hiervon sind mündliche Individualabreden.

Die wiederholte und vorbehaltlose Gewährung von Leistungen oder Vergünstigungen durch den Arbeitgeber, welche der Arbeitnehmer nicht bereits aufgrund dieses Arbeitsvertrages oder sonstiger Regelungen verlangen kann, begründet keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf dauerhafte Gewährung. Auch die Aufhebung der vorstehenden Bestimmung bedarf der ausdrücklichen Vereinbarung zwischen den Parteien.

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.

Ort .....

Datum .....

.....  
Arbeitgeber

.....  
Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin

### A.3 Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte

#### 1. Persönliche Angaben

Name, Vorname ...  
Anschrift ...  
Telefon ...  
Rentenversicherungsnummer ...

Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann: ...

Geburtsname: ...

Staatsangehörigkeit:  EU-Staaten (außer Rumänien, Bulgarien) / EWR-  
Staaten / Schweiz / Malta / Zypern<sup>1</sup>  
 EU-Staaten Rumänien, Bulgarien  
 sonstiges Ausland

<sup>1</sup> Belgien, Dänemark, Deutschland, England, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden, Schweiz, Tschechien, Ungarn; Malta, Zypern,

---

#### 2. Status bei Beginn der Beschäftigung

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Schüler(in)                   | <input type="checkbox"/> Selbständige(r)                        |
| <input type="checkbox"/> Student(in)                   | <input type="checkbox"/> Arbeitslose(r)                         |
| <input type="checkbox"/> Schulentlassene(r)            | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) in der Elternzeit     |
| <input type="checkbox"/> Studienbewerber(in)           | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in) im unbezahlten Urlaub |
| <input type="checkbox"/> Wehr- / Zivildienstleistender | <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer(in)                       |
| <input type="checkbox"/> Beamtin / Beamter             |   |
| <input type="checkbox"/> Sonstige: ...                 |   |

---

#### 3. Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

nein  
 ja, bei (Krankenkasse):

---

#### 4. Weitere Beschäftigungen

a) für geringfügig entlohnt Beschäftigte

Es besteht / bestehen derzeit ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnis(se) bei (ei-  
nem) anderen Arbeitgeber(n)

- nein  
 ja. Ich übe derzeit folgende Beschäftigungen aus:

| Beschäftigungs-<br>beginn | Arbeitgeber mit<br>Adresse | Die weitere Beschäftigung ist  |
|---------------------------|----------------------------|--|
| 1.                        |                            | <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt<br><input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt |
| 2.                        |                            | <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt<br><input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt |
| 3.                        |                            | <input type="checkbox"/> geringfügig entlohnt<br><input type="checkbox"/> nicht geringfügig entlohnt |

Anmerkung: Eine geringfügig entlohnte – für den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin  
abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmä-  
ßig 400,00 Euro nicht übersteigt.

Bei Addition der Bruttoarbeitsentgelte aus der / den bereits ausgeübten geringfügig  
entlohten Beschäftigung(en) und der von diesem Fragebogen betroffenen (neuen)  
geringfügig entlohten Beschäftigung ergibt sich ein Betrag, der regelmäßig 400,00  
Euro im Monat übersteigt.

- nein  
 ja
- 

b) für kurzfristig Beschäftigte

Im laufenden Kalenderjahr habe ich bereits eine / mehrere befristete Beschäftigung(en)  
ausgeübt.

- nein  
 ja
-

Im laufenden Kalenderjahr habe ich folgende befristete Beschäftigung(en) ausgeübt:

Beginn und Ende der Beschäftigung    Arbeitgeber mit Adresse

---

1.

.....

2.

.....

3.

.....

### Anmerkung

Eine kurzfristige – für den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin abgabenfreie – Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

.....

## 5. Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichten, um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben. In diesem Fall trägt der Arbeitnehmer die Differenz zwischen Pauschalabgabe und vollem Beitrag zur Rentenversicherung (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Ich verzichte nicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

Es handelt sich um eine „normale“ geringfügige Beschäftigung. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalabgaben zur Rentenversicherung.

Der Arbeitnehmer trägt keine Beiträge.

Ich verzichte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

Der Arbeitgeber zahlt die Pauschalabgaben. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung und dem vollen Beitragsatz zur Rentenversicherung, d. h. er stockt den Pauschalbeitrag auf. Den Arbeitnehmeranteil am Beitrag zur Rentenversicherung zieht der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ab.

Es besteht eine weitere geringfügige Beschäftigung, in der ich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet habe.

ja  
 nein



Ich versichere, dass die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, meinem Arbeitgeber alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

Ort .....

Datum .....

.....  
Unterschrift

---

Der Arbeitgeber ist zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin verpflichtet. Der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber die dazu erforderlichen Abgaben machen und die entsprechenden Unterlagen vorlegen (§ 28 o SGB IV). Erteilt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin diese Auskünfte nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig oder legt er die entsprechenden Unterlagen nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vor, begeht er eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Alle Fragen zur Ausfüllung der Checkliste, die als interne Arbeitshilfe dient, sind ausschließlich an den jeweiligen Arbeitgeber zu richten. Vgl. auch die Erläuterungen zur Checkliste auf den folgenden Seiten.

#### A.4 Erläuterungen zur Checkliste für geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte

##### **Allgemeines**

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, jeden Beschäftigten zu melden und die Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen. Daraus ergibt sich für ihn die Pflicht, das Sozialversicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen. Der Arbeitnehmer ist deswegen dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Abgaben zu machen und die dazu erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 28 o SGB IV). Das Verschweigen oder Verfälschen dieser Angaben ist ordnungswidrig und kann mit einem Bußgeld belegt werden (§ 111 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV). Nimmt der Arbeitgeber eine falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vor, drohen unter Umständen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen.

Um solche Nachforderungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber den Sachverhalt so aufklären, dass er eine korrekte Einordnung des Arbeitnehmers vornehmen kann. Dazu dient die Checkliste. Sie ist ein Leitfaden zur Abfrage von Angaben, die die Feststellung von Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung erleichtern. Dabei kann im Einzelfall die Angabe weiterer Kriterien erforderlich sein. Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Damit die Angaben als Dokumentation i. S. d. Beitragsüberwachungsverordnung gelten, müssen die Angaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Nachweise (z. B. Immatrikulationsbescheinigung) belegt werden.

##### *Hinweis*

---

*Die Checkliste ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem geringfügig Beschäftigten. Sie dient allein dem internen Gebrauch des Unternehmens. Die Anmeldung des geringfügig Beschäftigten erfolgt durch die Meldung zur Sozialversicherung bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.*

---

zu 1.

Der Arbeitgeber muss in der Meldung zur Sozialversicherung die Rentenversicherungsnummer des Arbeitnehmers angeben. Falls keine Rentenversicherungsnummer angegeben werden kann, sind die Angabe des Geburtsnamens, -datums, und -orts, des Geschlechts und der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers erforderlich.

zu 2.

Die unter Punkt 2 aufgeführten Kriterien sind für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers relevant:

1. Schüler sind grundsätzlich in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
2. Bei Studenten bestehen Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III)
3. Selbständige und Beamte sind sozialversicherungsrechtlich wie Personen ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung zu behandeln.
4. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob es sich um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt, sofern das Arbeitsentgelt 400,00 Euro übersteigt. Dabei gelten für die Prüfung von bestimmten Personengruppen bzw. Fallkonstellationen für die Prüfung der Berufsmäßigkeit folgende Grundsätze:

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium,
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, wenn die Aufnahme eines Studiumsbeabsichtigt ist.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Arbeitslosengeld (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während unentgeltlicher Beurlaubung,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Wehr- oder Zivildienstes,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

zu 3.

Für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer Mitglied gesetzlichen Krankenversicherung ist (Pflicht- oder Familienversicherung, freiwillige Versicherung).

zu 4.

Die Pflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber alle erforderlichen Angaben zu machen, umfasst vor allem die Aufklärung über gleichzeitig ausgeübte weitere Beschäftigungen und Vorbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern. Stellt die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder einen anderen Träger der Rentenversicherung im Nachhinein fest, dass wegen einer notwendigen Zusammenrechnung der geringfügigen Beschäftigung mit weiteren (Vor)-Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt, tritt nunmehr mit dem Tage der Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See oder einen anderen Träger der Rentenversicherung ein (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Seit dem 1. April 2003 werden Beiträge zur Sozialversicherung im Falle notwendiger Additionen grundsätzlich nicht mehr rückwirkend nachgefordert. Eine Ausnahme gilt nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, wenn der Arbeitgeber es vorsätzlich oder fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt aufzuklären.

Die Checkliste dient zum einen dazu, dem Arbeitgeber die Feststellung weiterer Beschäftigungen und die entsprechende sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Arbeitnehmers zu erleichtern. Zum anderen kann sie im Nachhinein ein Indiz dafür sein, dass der Arbeitgeber bei der Sachverhaltsaufklärung weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat. Beruht die falsche sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beispielsweise darauf, dass der Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung verschwiegen hat und auf dem Fragebogen bei der Frage nach weiteren Beschäftigungen „nein“ angekreuzt hat, so ist davon auszugehen, dass die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger weder Vorsatz noch Fahrlässigkeit annehmen.

zu 5.

Um volle Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben, kann der geringfügig entlohnt Beschäftigte auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI) und den Pauschalbeitrag bis auf die volle Beitragshöhe aufstocken. Der Verzicht muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Erklärung wirkt rückwirkend vom Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns an, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung erklärt wird und der Arbeitnehmer nichts anderes verlangt. Ansonsten beginnt die Rentenversicherungspflicht ab dem Tag, der dem Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt, sofern der Arbeitnehmer keinen späteren Zeitpunkt bestimmt. Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, die trotz Zusammenrechnung versicherungsfrei bleiben, kann der Arbeitnehmer nur einheitlich auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung gilt zugleich für die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitgeber, bei denen er gleichzeitig beschäftigt ist, über den Verzicht informieren.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit schriftlich hinzuweisen (§ 2 Abs.1 Satz 4 NachwG). Der Hinweis kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen.

Quelle der Muster: BDAktuell Nr. 8, Geringfügige Beschäftigung in der Praxis, 3. Auflage 2010

## **Ansprechpartner**

### **Karolina Groll**

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

Telefax 089-551 78-233

karolina.groll@vbw-bayern.de

## **Impressum**

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

### **vbw**

Vereinigung der  
Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Juli 2012