

An unsere Mitgliedsverbände

RUNDSCHREIBEN 24/2019

**Übergangsbereich (bisherige Gleitzone): Änderungen im
Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht ab 1. Juli 2019
– Arbeitshilfen**

13. Juni 2019

Ab dem 1. Juli 2019 wird die maßgebliche Entgeltgrenze für Midijobs, die derzeit zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro liegt (sog. Gleitzone), auf 1.300,00 Euro erhöht (sog. Übergangsbereich). Für die hierdurch erforderlichen Änderungen stellen wir Ihnen Arbeitshilfen zur Verfügung.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb der sog. Gleitzone sind zwar versicherungspflichtig, allerdings hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt unverändert. Durch die Gleitzone soll die sog. Niedriglohnschwelle beseitigt werden, die in Beschäftigungsverhältnissen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu einem abrupten Anstieg der Beitragsbelastung auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag führen würde.

Durch das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz wird ab 1. Juli 2019 die maßgebliche Entgeltgrenze für Midijobs von bisher 850,00 Euro auf 1.300,00 Euro angehoben und die Gleitzone in einen sog. Übergangsbereich umbenannt. Die geringeren Rentenbeiträge sollen aber nicht zu Einbußen bei den Rentenansprüchen führen. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Sie über die dadurch erforderlich gewordenen Änderungen im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht informieren.

Das gemeinsame Rundschreiben zur Gleitzone vom 9. Dezember 2014 wird für die Zeit ab dem 1. Juli 2019 durch das neue Rundschreiben zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV vom 21. März 2019 ersetzt.

Ab dem 1. Juli 2019 ist ein Verzicht auf die Anwendung der Gleitzonenregelung für die Bemessung des Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr möglich. Er ist auch nicht mehr erforderlich, weil Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt werden. Geringere Rentenversicherungsbeiträge aus der verminderten Beitragsbemessungsgrundlage führen somit nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen. Aufgrund der Ermittlung der Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt muss künftig neben dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt auch zusätzlich das höhere tatsächliche Arbeitsentgelt gemeldet werden. Die hierdurch erforderlichen Änderungen wurden in der Überarbeitung der gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung nach § 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV vom 16. Januar 2019 umgesetzt.

Auf bestehende Arbeitsverhältnisse mit einem Entgelt von 450,01 Euro bis 850,00 Euro findet ab 1. Juli 2019 die neue Regelung zum Übergangsbereich Anwendung. Hat der Arbeitnehmer bisher auf die Anwendung der Gleitzonenregelung für die Bemessung seines Rentenversicherungsbeitrags verzichtet, so wird der Verzicht ab dem 1. Juli 2019 entbehrlich. Bis dahin bleibt er bestehen.

Bisher nicht von der Gleitzonenregelung betroffene Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt zwischen 850,01 Euro und 1.300,00 Euro fallen in Zukunft unter die Regelung zum Übergangsbereich. Es empfiehlt sich eine Information der betroffenen Mitarbeiter, für die wir Ihnen ein Muster als elektronischen Anhang zu diesem Rundschreiben an die Hand geben.

Die Überarbeitung des Rundschreibens zum Übergangsbereich vom 21. März 2019, die Überarbeitung der gemeinsamen Grundsätze vom 16. Januar 2019 und ein Merkblatt zu den Midijobs für die Zeit ab 1. Juli 2019 finden Sie als elektronische Anhänge zu diesem Rundschreiben im passwortgeschützten Mitgliederbereich unserer Homepage.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Ursula Strauss



Julia Qualmann

An unsere Mitgliedsverbände

RUNDSCHREIBEN 25/2019

Ferienarbeit von Schülern und Studierenden

18.06.2019

Anlässlich der bevorstehenden Sommerferien und der damit zusammenhängenden Einstellung von Schülern und Studierenden finden Sie in unserem Merkblatt die aktualisierten Hinweise zur Beschäftigung von Ferienarbeitern.

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Einstellung von Schülern und Studierenden für die Ferienarbeit sind einige Besonderheiten zu beachten. Das aktualisierte Merkblatt zur Ferienarbeit von Schülern und Studierenden mit arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen sowie ausländerrechtlichen Hinweisen erhalten Sie als elektronischen Anhang zu diesem Rundschreiben im passwortgeschützten Mitgliederbereich.

Mit freundlichen Grüßen



Philipp Merkel



Iris Schoba

Ferienarbeit von Schülern und Studierenden

Arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche sowie ausländerrechtliche Hinweise

Juni 2019

Inhalt

A. Arbeitsrecht	3
I. Grundsätze der Befristung	3
II. Arbeitsverträge mit Minderjährigen	4
III. Vergütung	5
IV. Urlaub	6
V. Krankheit	7
B. Lohnsteuerrecht	7
C. Sozialversicherungsrecht	8
I. Kurzfristige Beschäftigungen	8
II. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	9
III. Beschäftigung von Studierenden	11
IV. Beschäftigung von Schülern.....	12
V. Unfallversicherung.....	12
D. Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger	13
I. Staatsangehörige aus EU-/EWR-Staaten und der Schweiz	13
II. Staatsangehörige aus Drittstaaten.....	13
III. Ganze und halbe Tage, § 16 Abs. 3 AufenthG	15
IV. Mögliche Sanktionen	15

Im Text wird - ohne jede Diskriminierungsabsicht - ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

Für die Beschäftigung von Schülern und Studierenden als Aushilfskräfte in der Ferienzeit werden nachfolgend wichtige rechtliche Rahmenbedingungen dargestellt:

A. Arbeitsrecht

I. Grundsätze der Befristung

Da Ferienarbeiter in aller Regel nur befristet beschäftigt werden, werden nachfolgend wesentliche befristungsrechtliche Aspekte dargestellt:

- Eine Befristung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung **vor** Arbeitsaufnahme. Es muss daher auch bei einer Aushilfsbeschäftigung vor Aufnahme der Tätigkeit ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen werden, der zumindest Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit und die Vergütung regelt.
- Die erleichterte Befristungsmöglichkeit ohne Sachgrund ist nur dann zulässig, wenn zwischen den Parteien zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies ist entgegen der Rechtsprechung des BAG aus dem Jahre 2011, in der das BAG nach einer Karenzzeit von 3 Jahren eine erneute sachgrundlose Befristung akzeptiert hat, im Grundsatz vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) am 06.06.2018 bestätigt worden. Zwar hat das BVerfG angedeutet, dass Ausnahmen möglich sein könnten. In welchen konkreten Konstellationen nun aber trotz Vorbeschäftigung eine sachgrundlose Befristung wirksam wäre, ist derzeit noch offen und wird sich erst mit der Entwicklung der Rechtsprechung zeigen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist daher für eine erneute Befristung eines Ferienarbeiters ein Sachgrund erforderlich.
- Die maximal mögliche Dauer einer sachgrundlosen Befristung beträgt zwei Jahre und ist daher für die Beschäftigung von Ferienaushilfen immer ausreichend. Ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis kann innerhalb dieser zwei Jahre bis zu dreimal verlängert werden. Eine Verlängerung muss in jedem Fall vor Ablauf des zunächst vereinbarten Endes schriftlich vereinbart werden. Im Zuge der Verlängerung dürfen keine sonstigen Änderungen des Vertrags – z. B. im Hinblick auf die Tätigkeit oder die Vergütung – vereinbart werden.
- Scheidet eine Befristung ohne Sachgrund aus, weil der einzustellende Ferienarbeiter schon einmal bei Ihnen beschäftigt war, kommt eine Befristung mit Sachgrund in Betracht. Bei Ferienaushilfen wird man sich regelmäßig auf den Sachgrund der Vertretung beziehen. Zwar muss der Befristungsgrund in dem befristeten Arbeitsvertrag nicht angegeben sein, allerdings sollte der konkrete Befristungsgrund – insbesondere im Fall der Vertretung – zur Vermeidung denkbarer Rechtsnachteile in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren im Arbeitsvertrag dokumentiert werden. Zum anderen empfiehlt sich in der Personalakte eine Dokumentation des konkreten Vertretungsbedarfs, um diesen im Streitfall darlegen zu können.

- Befristete Verträge sind vorbehaltlich einer abweichenden vertraglichen Vereinbarung grundsätzlich nur außerordentlich kündbar. Daher sollte auch bei befristeten Verträgen die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich mit aufgenommen werden. Für die Kündigung kann eine kürzere als die normale Frist vereinbart werden, z. B. 3 Tage zum Schluss der Arbeitswoche. Die Zulässigkeit ergibt sich für Aushilfsarbeitsverhältnisse von bis zu drei Monaten Dauer aus § 622 Abs. 5 Nr. 1 BGB.

Es empfiehlt sich daher die Aufnahme folgender Klausel:

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

II. Arbeitsverträge mit Minderjährigen

Arbeitsverträge mit unter 18-Jährigen sind nur mit Einwilligung des gesetzlichen Vertreters (im Regelfall also der Eltern) wirksam. Daher sollte der Arbeitsvertrag entweder von den Eltern mit unterzeichnet werden oder aber der Minderjährige sollte eine Erklärung der Eltern beibringen, nach der er von ihnen zur Eingehung eines (Aushilfs-)Arbeitsverhältnisses ermächtigt ist.

Des Weiteren gelten für Kinder und Jugendliche unterschiedliche Voraussetzungen, die zudem Besonderheiten unterliegen, falls noch **Vollzeitschulpflicht** besteht.

Zu den Begriffen:

Kind im Sinne des JArbSchG ist, wer noch keine 15 Jahre alt ist; **Jugendlicher** ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Für Schüler (Kinder und Jugendliche, deren Vollzeitschulpflicht in Baden-Württemberg in der Regel neun Jahre ab Schuleintritt dauert – es kommt dabei lediglich auf neun besuchte Schuljahre an und nicht auf einen Schulabschluss) gelten folgende Grundsätze:

Kinder, die der Vollzeitschulpflicht unterfallen, dürfen grundsätzlich nicht als Ferienarbeiter beschäftigt werden.

Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterfallen, dürfen vier Wochen im Jahr während der Schulferien arbeiten. Die Arbeitszeit darf dabei nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich betragen.

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht während der Nachtzeit von 20.00 bis 6.00 Uhr arbeiten. An Wochenenden und Feiertagen darf ebenfalls nicht gearbeitet werden, wobei es berufstypische Ausnahmen gibt – in diesen Fällen sollen die beiden wöchentlichen Ruhetage nach Möglichkeit

aufeinander folgen. Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Es muss den Jugendlichen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine oder mehrere Ruhepausen gewährt werden, die im Voraus feststehen müssen. Bei mehr als viereinhalb bis sechs Stunden Arbeit muss die Pause mindestens 30 Minuten betragen, wird mehr als sechs Stunden gearbeitet, muss die Pause 60 Minuten betragen. Nach Ende der täglichen Arbeitszeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Arbeitsbefreiung von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Auch sind Jugendliche aufgrund ihrer körperlich und geistig noch nicht abgeschlossenen Entwicklung vor zu langen, zu schweren, zu gefährlichen und ungeeigneten Arbeiten (z. B. Akkordarbeit und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann), zu schützen.

III. Vergütung

Die tariflichen Vergütungsregelungen gelten (ebenso wie sonstige tarifliche Leistungen) auch für Aushilfskräfte,

- wenn sie Mitglied der IG Metall sind oder
- wenn die Anwendung der Tarifverträge auch für Aushilfskräfte im Betrieb üblich ist oder
- wenn die Anwendbarkeit der Tarifverträge im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Besteht unter diesen Voraussetzungen ein tariflicher Vergütungsanspruch, ist dem Ferienarbeiter das Grundentgelt zu gewähren, das sich aus der Einstufung der ihm übertragenen Arbeitsaufgabe ergibt. Ein Anspruch auf ein tarifliches Leistungsentgelt besteht jedoch erst nach der Einarbeitungszeit, spätestens nach einer sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit. Besteht kein tarifvertraglicher Vergütungsanspruch, gelten seit dem 01.01.2015 die Vorgaben des **Mindestlohngesetzes**:

Der Arbeitgeber muss dem Ferienarbeiter danach seit 01.01.2019 grundsätzlich mindestens 9,19 EUR brutto je Zeitstunde bezahlen. Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohnes gilt nur dann nicht, wenn

- der Ferienarbeiter noch nicht 18 Jahre alt ist und noch keine abgeschlossene Berufsausbildung hat (§ 22 Abs. 2 MiLoG) oder
- der Ferienarbeiter unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III war. In diesem Fall gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht (§ 22 Abs. 4 MiLoG).

Andere Ausnahmen von der Zahlung des Mindestlohns (§ 22 MiLoG) sind auf Grund der Arbeitnehmereigenschaft des Ferienarbeiters nicht möglich.

Nicht alle Entgeltbestandteile sind auf den Mindestlohn anrechenbar. Nach der Rechtsprechung des BAG sind alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn anrechenbar. Nur wenn diese Zahlungen ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht werden oder auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, sind sie nicht auf den Mindestlohn anrechenbar. Selbst Zuschläge können anrechenbar sein, wenn sie Entgelt für die Normalleistung bzw. Normaltätigkeit des Arbeitnehmers darstellen.

Sachleistungen sind nicht auf den Mindestlohn anzurechnen.

Bei geringfügig Beschäftigten nach § 8 Abs. 1 SGB IV sind die Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages sowie die mindestens zweijährige Aufbewahrungspflicht dieser Dokumentation zu beachten.

IV. Urlaub

Auch Ferienarbeiter haben Anspruch auf Urlaub. Dieser richtet sich bei Tarifgeltung (gemäß den unter III. genannten Grundsätzen) nach dem tariflichen Urlaubsabkommen, ansonsten gemäß vertraglicher Vereinbarung oder – falls vertraglich nichts vereinbart wird – nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), bei jugendlichen Arbeitnehmern nach dem JArbSchG.

Da Ferienarbeiter die sechsmonatige Wartezeit für den Urlaub nicht erfüllen, können sie den Urlaub in bezahlter Freizeit oder, falls der Urlaub nicht in natura genommen wird, am Ende des Arbeitsverhältnisses abgegolten verlangen.

Nach dem BUrlG hat der Ferienarbeiter bei einer fünf-Tage-Woche für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch in Höhe von

- 1/12 von 20 Werktagen; anteilige Urlaubsansprüche von mindestens einem halben Tag werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Für Ferienarbeiter unter 18 Jahren beträgt der gesetzliche Mindesturlaub nach § 19 JArbSchG (bezogen auf sechs Werktage):

- 30 Werktage (= fünf-Tage-Woche 25 Werktage), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre
- 27 Werktage (= fünf-Tage-Woche 22,5 Werktage), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre und

- 25 Werktage (= fünf-Tage-Woche 20,8 Werktage), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Eine Aufrundung der errechneten Urlaubsbruchteile erfolgt nicht.

Die Urlaubsabgeltung kann nicht im pauschalen Stunden- oder Monatslohn enthalten sein. Wird die Urlaubsabgeltung vereinbart, so muss diese am Ende des Arbeitsverhältnisses als solche gesondert ausgewiesen und abgerechnet werden. Diese zusätzlichen Kosten sollten bereits bei der Festlegung des Stunden- oder Monatslohns berücksichtigt werden. Findet ein Tarifvertrag Anwendung, ist gegebenenfalls auch das dort geregelte zusätzliche Urlaubsgeld zu zahlen. Gilt der Tarifvertrag nicht, besteht auch kein Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.

V. Krankheit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nach der gesetzlichen Regelung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sofern der Tarifvertrag Anwendung findet (siehe Voraussetzungen unter III.), beginnt gem. § 12.3 MTV die Entgeltfortzahlung mit dem ersten Tag der Beschäftigung.

B. Lohnsteuerrecht

Grundsätzlich sind Ferienarbeiter wie alle Arbeitnehmer nach den allgemeinen Vorschriften Lohnsteuerpflichtig.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsentgelt zum einen **individuell** versteuern, indem er die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale im Rahmen des ELStAM-Verfahrens abrufen und der Entgeltabrechnung zugrunde legt. Hierfür benötigt der Arbeitgeber u.a. folgende Daten des Arbeitnehmers:

- Identifikationsnummer
- Tag der Geburt (melderechtliches Geburtsdatum)
- Tag des Beginns des Dienstverhältnisses
- Ob es sich um ein erstes oder weiteres Dienstverhältnis handelt.

Zum anderen hat der Arbeitgeber bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt der Ferienarbeiter **pauschal** zu versteuern:

- Bei kurzfristigen Beschäftigungen kann der Arbeitgeber nach § 40a Abs. 1 EStG die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erheben, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
Der Arbeitnehmer wird nur gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt, die Beschäftigung übersteigt nicht 18 zusammenhängende Arbeitstage, der durchschnittliche Ar-

beitslohn übersteigt täglich nicht 72 € und der Stundenlohn beträgt höchstens 12 €. Wird der sofortige Einsatz von kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern unvorhergesehen erforderlich, darf der Tagesdurchschnitt von 72 € überschritten werden. Zusätzlich zur pauschalen Lohnsteuer fallen Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer an.

- Bei geringfügig entlohten Beschäftigungen (450-€-Jobs) kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unter Verzicht auf den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale gemäß § 40a Abs. 2 EStG pauschal in Höhe von 2 % versteuern. Dies kommt dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber für diese geringfügig entlohnte Beschäftigung einen Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 %) bezahlt. Wählt der Arbeitgeber diese pauschale Besteuerungsmöglichkeit, sind darin bereits Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer enthalten.

Für ausländische Studierende sowie Studierende ausländischer Hochschulen bestehen gegebenenfalls Sonderregelungen.

C. Sozialversicherungsrecht

I. Kurzfristige Beschäftigungen

Bei sog. kurzfristigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV besteht unter folgenden Voraussetzungen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Sozialversicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung: Die Beschäftigung muss im Voraus vertraglich begrenzt werden, innerhalb eines Kalenderjahres längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage andauern und nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Unerheblich ist hingegen die Entgelthöhe.

Bei Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von fünf Tagen pro Woche gilt die Dreimonats-Grenze, bei Beschäftigungen mit weniger als fünf Tagen pro Woche ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend. Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten (Arbeitszeit von fünf Tagen pro Woche) treten an die Stelle der Dreimonats-Grenze 90 Kalendertage; das gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate handelt. Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt wurde und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Sofern das monatliche Arbeitsentgelt 450 € überschreitet, muss zusätzlich geprüft werden, ob die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird dann nicht berufsmäßig ausgeübt, wenn die Beschäftigung für die in Betracht kommende Person von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies muss für jeden Einzelfall gesondert überprüft werden. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nur dann entbehrlich, wenn das aufgrund der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt 450 € nicht überschreitet.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind in der Regel von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Auch bei Beschäftigungen, die zwischen Abitur und Studium ausgeübt werden, liegt keine Berufsmäßigkeit vor. Aber auch Beschäftigungen von Schülern während der Schulferien sind in der Regel von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung. Dagegen ist von Berufsmäßigkeit auszugehen bei Beschäftigungen, die zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer Dauerbeschäftigung, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines dualen Studiengangs ausgeübt werden.

Für kurzfristig Beschäftigte sind grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für versicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings sind diese Meldungen an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See (KBS) zu übermitteln.

Grundsätzlich ist die Insolvenzgeldumlage auch für kurzfristige Beschäftigungen zu entrichten, 2019 liegt diese bei 0,06 %. Abzuführen sind auch die Umlagebeträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), d.h. Umlage U1 für Entgeltfortzahlung (2019: 0,9 %) und Umlage U2 bei Mutterschaft (2019: bis zum 31.05.2019 0,24 %, ab dem 01.06.2019 0,19 %). Die Entrichtung der U1-Umlage entfällt, wenn der Arbeitgeber mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt. Ist das Arbeitsverhältnis von vorneherein lediglich auf bis zu vier Wochen befristet und entsteht wegen der Art des Beschäftigungsverhältnisses auf Grund des § 3 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, so ist das gezahlte Entgelt bei der Berechnung der U1-Umlage nicht zu berücksichtigen.

II. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV mit einem monatlichen Bruttoentgelt von höchstens 450 € bestehen für den Beschäftigten Besonderheiten in der Sozialversicherung. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt grundsätzlich keine Rolle. Es ist allerdings ggf. der Mindestlohn zu beachten.

In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht für den geringfügig entlohnten Beschäftigten vor, wobei der Beschäftigte sich auf Antrag davon befreien lassen kann.

Der Arbeitgeber zahlt Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % im Jahr 2019. Der geringfügig entlohnte Beschäftigte hat im Falle, dass er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, einen pauschalen Beitrag von 3,6 % zu tragen.

Soweit der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist trägt der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 %. Für den Beschäftigten fallen keine Beiträge an.

In der Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer beitragsfrei.

Zusätzlich hat der Arbeitgeber für geringfügig entlohnte Beschäftigungen auch die Insolvenzgeldumlage (2019: 0,06 %) und – sofern der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt – auch die Umlage U1 für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu entrichten (2019: 0,9 %). Außerdem fällt die Umlage U2 für Leistungen bei Mutterschaft an (2019: bis zum 31.05.2019 0,24 %, ab dem 01. Juni 2019 0,19 %).

Bei einer regelmäßigen Überschreitung der 450-€-Grenze besteht Versicherungspflicht in allen oben genannten Zweigen der Sozialversicherung ab dem Tag des Überschreitens. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der 450-€-Grenze führt jedoch nicht zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen.

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander ausgeübt, sind die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung mit einer kurzfristigen Beschäftigung ist nicht vorzunehmen.

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und **beginnt danach** erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, so dass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Folgen mehrere - für sich gesehen geringfügig entlohnte - Beschäftigungen (auch bei verschiedenen Arbeitgebern) aufeinander, die jeweils in demselben Kalendermonat **beginnen und enden** und überschreitet in diesen Fällen das Arbeitsentgelt aus den Beschäftigungen insgesamt die Entgeltgrenze von 450 Euro, ist die später aufgenommene Beschäftigung, die zu einem Überschreiten der Entgeltgrenze in der Zusammenrechnung führt, nicht geringfügig entlohnt. Gleiches gilt für die zuerst aufgenommene Beschäftigung, wenn bereits zu ihrem Beginn bekannt ist, dass in demselben Kalendermonat eine weitere befristete geringfügig entlohnte Beschäftigung folgen soll, durch die die Entgeltgrenze überschritten wird.

Praxishinweis:

Da der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären, empfiehlt es sich, die geringfügig entlohnten oder kurzfristig Beschäftigten vor Beginn der Beschäftigung schriftlich nach weiteren Beschäftigungen zu fragen. Hierzu eignet sich z.B. die von der BDA entwickelte "Checkliste – Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte", die auf der Seite der Minijob-Zentrale unter „Service“ – „Downloadcenter“ – „Formulare“ zur Verfügung steht.

Aufgrund von § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG sind bei geringfügig Beschäftigten besondere Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten zu beachten (vgl. oben A.III.).

III. Beschäftigung von Studierenden

Besondere Regelungen gelten für ordentlich Studierende der Universitäten und der Fachhochschulen, für den Fall, dass die Voraussetzungen für eine kurzfristige oder geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht vorliegen. Zum Nachweis der Studierendeneigenschaft ist jeweils eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung anzufordern und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

▪ **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung**

Arbeiten Studierende während des Semesters neben ihrem Studium, liegt Versicherungsfreiheit nur dann vor, wenn die wöchentliche Arbeitszeit während des Semesters höchstens 20 Stunden beträgt (20-Stunden-Grenze des Werkstudentenprivilegs). Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei unbeachtlich. Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden nur in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet und danach wieder auf 20 Stunden zurückgefahren, besteht auch während der Semesterferien Versicherungsfreiheit.

In Einzelfällen kann auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden während des Semesters Versicherungsfreiheit bestehen. Dazu ist erforderlich, dass das Studium trotz der Überschreitung der 20-Stunden-Grenze im Vordergrund steht, also das Studium die Arbeitskraft und -zeit des Studierenden überwiegend in Anspruch nimmt. Dies ist dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung vorwiegend in den Abend- oder Nachtstunden oder am Wochenende stattfindet. In diesem Fall sollte die Beschäftigung befristet werden.

Bei allen Beschäftigungen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn diese Beschäftigungen 26 Wochen pro Zeitjahr (182 Kalendertage) nicht überschreiten. Der Jahreszeitraum ist

in der Weise zu ermitteln, dass vom Ende der zu beurteilenden befristeten Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Anrechenbar sind hier alle in diesem Zeitraum liegenden Beschäftigungsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden.

▪ **Rentenversicherung**

Studierende, die eine Beschäftigung aufnehmen, unterliegen der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigung neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird. Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung besteht nur dann, wenn der Student geringfügig entlohnt wird und sich von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen oder eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt.

IV. Beschäftigung von Schülern

Werden Schüler als Aushilfskräfte beschäftigt, gelten für sie ebenfalls die allgemeinen Regelungen über geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen. Es ist also zunächst zu prüfen, ob sie im Rahmen einer geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigung beitragsfrei sind. Soweit dies nicht der Fall ist, sind sie sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass sie lediglich beitragspflichtig in der Kranken-, Pflege und Rentenversicherung sind. Denn Schüler einer allgemein bildenden Schule, die während der Schulausbildung eine Beschäftigung aufnehmen, sind in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei. Die Schülereigenschaft ist durch die Vorlage einer Schulbesuchsbescheinigung, die zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist, nachzuweisen.

V. Unfallversicherung

Geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte sowie bei einem Unternehmen beschäftigte Schüler/Studierende sind in der Regel gesetzlich unfallversichert. Die Meldungen zur Unfallversicherung sind für diese Ferienarbeiter unbedingt abzugeben!

Praxishinweis:

Bei Zweifeln hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Aushilfskräften empfehlen wir dringend, sich mit der zuständigen Krankenkasse bzw. der Minijobzentrale oder der Berufsgenossenschaft in Verbindung zu setzen.

D. Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger

I. Staatsangehörige aus EU-/EWR-Staaten und der Schweiz

Staatsangehörige aus den EU-Mitgliedstaaten genießen uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dies gilt ebenfalls für Staatsangehörige der sonstigen Mitgliedstaaten des EWR (Island, Norwegen und Liechtenstein) sowie, aufgrund des „Freizügigkeitsabkommen EU – Schweiz“, auch für Staatsangehörige der Schweiz. Uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet, dass diese Staatsangehörigen zur Einreise kein Visum und zum Aufenthalt in Deutschland – selbst zum Zwecke der Erwerbstätigkeit – keinen Aufenthaltstitel benötigen.

Welche Auswirkungen der am 29. März 2017 gegenüber dem Europäischen Rat beantragte EU-Austritt des Vereinigten Königreichs haben wird, ist noch nicht abzusehen. Die Regelungen zur Freizügigkeit der Unionsbürger sind bis zu einem erfolgten Austritt des Vereinigten Königreichs auf Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs anzuwenden. Erfolgt ein Austritt mit Austrittsabkommen, so gelten diese Regelungen weiter bis 31.12.2020 (ggf. bei einmalig möglicher Verlängerung bis 31.12.2022). Für den Fall eines Austritts ohne Austrittsabkommen (sog. „ungeregelter Brexit“ oder auch „harter Brexit“) ist die Rechtslage derzeit noch nicht abschließend geklärt.

II. Staatsangehörige aus Drittstaaten

Bei Staatsangehörigen aus Drittstaaten (Staaten außerhalb der EU/des EWR und der Schweiz) gilt im Grundsatz Folgendes:

- Drittstaatenangehörige benötigen zur Einreise nach Deutschland im Grundsatz zumeist ein Visum sowie zum Aufenthalt einen Aufenthaltstitel (ggf. Ausnahmen sog. „privilegierter“ Drittstaaten). Zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland benötigen diese Staatsangehörigen einen Aufenthaltstitel, der ausdrücklich die Aufnahme der Beschäftigung erlaubt.
- Soweit ausländische Studierende aus Drittstaaten an einer **deutschen** Hochschule immatrikuliert sind und über eine Aufenthaltserlaubnis verfügen, die ihnen nach § 16 Abs. 1 AufenthG zum Zwecke des Studiums an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule erteilt wurde, berechtigt sie diese Aufenthaltserlaubnis (ohne Zustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung – ZAV) gleichfalls nach § 16 Abs. 3 AufenthG zur Ausübung einer praktischen beruflichen Beschäftigung, die insgesamt 120 Tage oder 240 halbe Tage im Jahr nicht überschreiten darf (weiteres zu dieser Regelung unten). Das Studium muss aber Hauptzweck des Aufenthalts in Deutschland bleiben.

- Für Studierende sowie Schülerinnen und Schüler ausländischer Hoch-/Fachschulen besteht die Möglichkeit der zustimmungsfreien Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung. Voraussetzung ist, dass die Ferienbeschäftigung, welche bis zu 90 Tage in den offiziellen Semesterferien dauern kann und innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten erfolgen muss, von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt worden ist (vgl. § 14 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung).

Für die Vermittlung von Ferienbeschäftigungen sind zwei Verfahren möglich:

a) Nicht-namentliche (anonyme) Vermittlung:

An Ferienjobbern interessierte Arbeitgeber reichen bei der Bundesagentur für Arbeit ein Stellenangebot ein (Vordruck „Stellenangebot für einen Ferienjob in Deutschland“). Die Agentur schlägt daraufhin geeignete Studierende aus dem Ausland vor.

b) Namentliche Vermittlung:

Kennt der Arbeitgeber bereits ausländische Studierende mit Namen und möchte genau diese Personen einstellen, so muss er sie bei der Agentur namentlich anfordern. Der Arbeitgeber reicht dazu den Vordruck „Ferienbeschäftigung für ausländische Studierende/Namentliche Anforderung“ zusammen mit dem ausgefüllten Vordruck „Immatrikulationsbescheinigung“ ein.

Die Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit wird durch eine Vermittlungsbescheinigung dokumentiert.

Zuständig für die Vermittlung ist die Arbeitsmarktzulassung (AMZ) – besondere Personengruppen. Diese Abteilung ist der Agentur für Arbeit Köln angegliedert.

Agentur für Arbeit Köln

Team 008 – Standort Bonn

Villemombler Str. 76

53123 Bonn

Tel.: +49 (0)228 713-1330 /-1339

Fax: +49 (0)228 713-1525

E-Mail: Koeln.Ferienbeschaeftigung@arbeitsagentur.de

Weitere Informationen zur Ferienbeschäftigung von ausländischen Studierenden finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/auslaendische-studierende

www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/praktika-und-ferienbeschaeftigung-fur-auslaendische-studierende

Unter https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Info-Ferienbeschaeftigung_ba015405.pdf ist ein Merkblatt „Ferienbeschäftigung für im Ausland immatrikulierte Studierende (Information Juni 2016)“ abrufbar.

III. Ganze und halbe Tage, § 16 Abs. 3 AufenthG

Für die „120-Tage- bzw. 240-halbe-Tage-Regelung“ des § 16 Abs. 3 AufenthG bei der Beschäftigung von immatrikulierten ausländischen Studierenden aus Drittstaaten an einer **deutschen** Hochschule gilt Folgendes:

- Maßgeblicher Zeitraum für die Berechnung der arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigungstage ist das Kalenderjahr (01.01. bis 31.12.),
- eine Kombination von ganzen und halben Tagen im Laufe eines Kalenderjahres ist grundsätzlich möglich,
- es werden nur die tatsächlichen Beschäftigungstage gezählt, Urlaubs- und Krankheitstage zählen nicht mit,
- Berechnungsgrundlage für die Beschäftigung an halben Tagen ist die regelmäßige Arbeitszeit der weiteren Beschäftigten des Betriebes. Als halber Tag gelten z. B. Beschäftigungszeiten bis zu vier Stunden dann, wenn die regelmäßige Arbeitszeit der weiteren Beschäftigten acht Stunden beträgt.

Empfehlung:

Sofern eine Beschäftigung von Studierenden im Rahmen des § 16 Abs. 1, 3 AufenthG erfolgen soll, empfehlen wir, vor Aufnahme der Beschäftigung zu prüfen, welche Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr bereits vorliegen. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigte haben über die Beschäftigungszeiten geeignete Nachweise zu führen. Ggf. hat der Arbeitgeber bei Prüfungen zu belegen, dass der Beschäftigungsrahmen nicht überschritten wurde. Auch sollte sich der Arbeitgeber immer einen Immatrikulationsnachweis vorlegen lassen.

IV. Mögliche Sanktionen

Die Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

1. Sanktionen für den inländischen Arbeitgeber
 - a) § 404 Abs. 2 Nr. 3 i.V.m. § 284 Abs. 1 SGB III = Ordnungswidrigkeit
 - b) § 11 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) = Strafbarkeit

- c) § 98b Abs. 1 AufenthG = Ausschluss von Subventionen
- d) § 98c Abs. 1 Nr. 2 AufenthG = Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren
- e) § 66 Abs. 4 Nr. 1 AufenthG = Haftung für Abschiebekosten
- f) § 35 Gewerbeordnung = Gewerbeuntersagung

2. Sanktionen für den ausländischen Arbeitnehmer

- a) § 404 Abs. 2 Nr. 4 i.V.m. § 284 Abs. 1 SGB III = Ordnungswidrigkeit
- b) § 95 Abs. 1a AufenthG i.V.m § 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III = Strafbarkeit
- c) § 11 SchwarzArbG i.V.m § 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III = Strafbarkeit

Bei Zweifelsfragen empfiehlt sich daher eine frühzeitige Rücksprache mit den Ausländerbehörden bzw. der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit.

Impressum

© Juni 2019

Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

Türlenstraße 2

70191 Stuttgart

www.agv-bw.de