

Ausgabe 2 • 2022

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Erwerbsminderungsrenten **2**

Geplante Verbesserungen

Mini- und Midijobs **4**

Welche Änderungen sind geplant?

Ukraine **6**

Beschäftigung von Geflüchteten

Begleitende Entgeltunterlagen **8**

Elektronische Form ist Pflicht

Werkstudentenprivileg **13**

Corona-Sonderregelung endet

Ferienzeit **15**

Was gilt bei Beschäftigung von Schülern?



Deutsche
Rentenversicherung
Sicherheit
für Generationen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 28.4.2022
Korrektur Seite 16: 3.5.2022

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Verbesserungen für Erwerbsminderungsrenten im Bestand

Am 13. April 2022 hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Renten Anpassung 2022 und zur Verbesserung von Leistungen für den Erwerbsminderungsrentenbestand beschlossen. Der Entwurf enthält Regelungen zur Renten Anpassung 2022 und sieht einen pauschalen Zuschlag für Bestandsrenten vor, die von der Verlängerung der Zurechnungszeit für Rentenzugänge nicht erfasst waren.

Bereits im Koalitionsvertrag hatte sich die neue Bundesregierung auf Verbesserungen für Rentnerinnen und Rentner verständigt, die bereits eine Rente wegen Erwerbsminderung (EM-Rente) beziehen, also für sog. Bestandsrenten. Hintergrund des Gesetzgebungsvorhabens ist, dass seit der großen EM-Rentenreform 2001 mit der Einführung der Abschläge, deren Wirkung durch eine verlängerte Zurechnungszeit auf 60 Jahre nur teilweise kompensiert wurde, die Rentenzahlungsbeträge für neu zugehende EM-Renten kontinuierlich sanken.

Dieser Entwicklung wirkte der Gesetzgeber entgegen, indem die Zurechnungszeit für den Rentenzugang in den vergangenen Legislaturperioden mehrfach verlängert wurde: Für EM-Rentenzugänge ab Juli 2014 wurde die Zurechnungszeit von 60 auf 62 Jahre angehoben; es folgte die Anhebung auf 62 Jahre und 3 Monate für den EM-Rentenzugang 2018 und schließlich für den EM-Rentenzugang 2019 auf 65 Jahre und 8 Monate. Seitdem verlängert sich die Zurechnungszeit für neu zugehende Renten schrittweise und zwar parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre im Jahr 2031. Die jeweilige Verlängerung der Zurechnungszeit bei EM-Rentenzugängen wurde wirkungsgleich auf Hinterbliebenenrentenzugänge übertragen.

Da die Bestandsrenten bei den geschilderten Leistungsverbesserungen außen vor blieben, hat sich der Gesetzgeber nun für eine teilweise finanzielle Kompensation für die Rentenzugänge in den Jahren 2001 bis 2018 entschieden. Für rund 3 Mio. Leistungsberechtigte soll es ab 1. Juli 2024 einen prozentualen Zuschlag auf die persönlichen Entgeltpunkte geben, die der zu diesem Zeitpunkt gezahlten Rente zu Grunde liegen.



Der Zuschlag soll für den Rentenzugang 2001 bis Juni 2014 7,5 Prozent und für den Rentenzugang Juli 2014 bis 2018 4,5 Prozent betragen. Der geringere Zuschlag für die späteren Zugänge wird damit begründet, dass die Zurechnungszeit bereits um zwei Jahre verlängert worden war.

Aufgestockt werden sollen

- EM-Renten bei Zugang von 2001 bis 2018,
- diesen EM-Renten nachfolgende Alters- und Hinterbliebenenrenten sowie
- Hinterbliebenenrenten bei Zugang von 2001 bis 2018 ohne Vorrentenbezug.

Die geplanten Leistungsverbesserungen führen zu Mehrausgaben von jährlich rund 2,6 Mrd. Euro.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Juli 2024 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass für die technische Umsetzung ein Vorlauf von zwei Jahren erforderlich ist.

In der Verbändeanhörung zum Referentenentwurf wurden die grundsätzliche Zielsetzung des Gesetzes sowie die Umsetzung in Form eines pauschalen Zuschlags überwiegend befürwortet. Weitestgehend Konsens war, dass den Rentenversicherungsträgern für eine individuelle Prüfung und Verlängerung der Zurechnungszeit in jedem Einzelfall das dafür notwendige Personal fehlt.

Das [Gesetzgebungsverfahren](#) soll bis Juni 2022 abgeschlossen werden.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Änderungen bei Mini- und Midijobs geplant

Zum 1. Oktober 2022 sind neben der Erhöhung des Mindestlohns auch Änderungen für geringfügige Beschäftigungen und Beschäftigungen im Übergangsbereich vorgesehen. Die jeweilige Entgeltgrenze für Mini- und Midijobs soll erhöht werden. Zusätzlich sind für diese Beschäftigungsformen aber auch grundlegende Neuerungen geplant.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen soll sich künftig am gesetzlichen Mindestlohn orientieren und dynamisch ausgestaltet werden. Mit der ab 1. Oktober 2022 geplanten Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze von heute 450 Euro auf nunmehr 520 Euro monatlich. Die Formel zur Berechnung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze legte eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden in Höhe des Mindeststundenlohns zugrunde; sie lautet: $\text{Mindestlohn} \times 130 : 3$. Die Zahl 130 entspricht dabei 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Unvorhersehbares Überschreiten gesetzlich geregelt

Ein gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze führt heute nicht zur Beendigung der geringfügig entlohten Beschäftigung. Das sehen die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung so vor. Diese Ausnahmeregelung soll nunmehr gesetzlich normiert und dabei zeitlich sowie in der Höhe des zulässigen Überschreibungsbetrags begrenzt werden. Danach wäre ein nicht vorhersehbares Überschreiten bis zu zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres jeweils bis zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze möglich.

Höhere Entgeltgrenze für den Übergangsbereich

Der Übergangsbereich, in dem Arbeitnehmer als Midijobber bezeichnet werden, beginnt bei einem Arbeitsentgelt, das mehr als geringfügig entlohnt ist und endet heute bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von monatlich 1.300 Euro. Diese Höchstgrenze soll ab 1. Oktober 2022 auf 1.600 Euro angehoben werden. Der Einstieg in den Übergangsbereich beginnt dann bei einem durchschnittlichen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro.

Neue Formeln für Midijobs

Midijobber sollen stärker entlastet werden als heute. Möglich wird das durch zwei neue Formeln, eine Formel zur Berechnung des Gesamtbeitrags und eine gesonderte Formel zur Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers. Damit soll der Belastungssprung beim Übergang vom Minijob zum Midijob geglättet und der Anreiz für Minijobber erhöht werden, ihre Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus auszuweiten. Gleichzeitig werden Arbeitgeber zunächst stärker belastet als bisher, indem der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und mit steigendem Arbeitsentgelt gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen wird.

Übergangsregelung für heutige Midijobs bis 520 Euro

Midijobber, die am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt sind, aber nicht mehr als durchschnittlich 520 Euro im Monat verdienen, sollen unter den alten Midijob-Bedingungen versicherungspflichtig bleiben. Die Bestandsschutzregelungen gelten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bis zum 31. Dezember 2023, eine Befreiung auf Antrag ist möglich. In der Rentenversicherung werden die Arbeitnehmer Minijobber und als solche rentenversicherungspflichtig, sofern sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Gesetzesentwurf

Die Änderungen für Mini- und Midijobs ergeben sich aus dem „Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“. Nähere Informationen zum Stand des Gesetzgebungsverfahrens finden Sie auf der [Internetseite](#) des BMAS.

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Aus der Ukraine Geflüchtete finden in Deutschland Schutz und können auf der Grundlage einer EU-Richtlinie unbürokratisch und ohne Einzelfallprüfung einen sog. humanitären Aufenthaltstitel erhalten. Wer hier arbeiten möchte, benötigt zusätzlich noch eine Arbeitserlaubnis.

Aufenthaltsstatus

Der humanitäre Aufenthaltstitel nach § 24 Aufenthaltsgesetz, der Kriegsflüchtlingen in der EU einen vorübergehenden Schutz gewährt, ist bei den Ausländerbehörden zu beantragen.

Das Bundesministerium des Inneren hat zusätzlich eine Verordnung zur Befreiung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels veröffentlicht ([Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung](#)). Danach benötigen die dort genannten Personen zunächst keinen Aufenthaltstitel, die Befreiung gilt aufgrund einer Änderungsverordnung aktuell bis zum 31. August 2022. Der Antrag auf einen Aufenthaltstitel kann aber gestellt werden. Insbesondere für die Aufnahme einer Beschäftigung ist ein Aufenthaltstitel erforderlich. Bis zur endgültigen Erteilung des Aufenthaltstitels werden sog. Fiktionsbescheinigungen ausgestellt.

Arbeitserlaubnis

Mit der Fiktionsbescheinigung bzw. später dem Aufenthaltstitel erhalten die Geflüchteten aus der Ukraine auch die Erlaubnis zum Arbeiten, indem diese Dokumente mit den Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ versehen werden.

Damit ist das Arbeiten in Deutschland ohne Einschränkungen möglich. Ukrainische Geflüchtete können mit dem Erhalt der Arbeitserlaubnis sofort eine Arbeit aufnehmen.

Keine Besonderheiten bei der Beschäftigung

Für Geflüchtete aus der Ukraine gelten die allgemeinen Regelungen des Versicherungs-, Beitrags- und Melderechts der Sozialversicherung sowie die Mindestlohnregelungen und die übrigen arbeitsrechtlichen Ansprüche.

So gibt es bei den Meldungen und der Berechnung der Beiträge und Umlagen zur Sozialversicherung keine Besonderheiten.

Eine kurzfristige Beschäftigung mit einem monatlichen Verdienst über 450 Euro bewirkt bei diesem Personenkreis keine Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Denn die Beschäftigung ist für die Geflüchteten grundsätzlich nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung.

Die Sozialversicherungsnummer kann vom Arbeitgeber über das Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net angefordert oder beantragt werden.

Die steuerliche Identifikationsnummer sollte im Zusammenhang mit der Meldung bei den Meldebehörden erstellt worden sein. Ist dem nicht so, kann das Wohnsitzfinanzamt auf Antrag eine Papierbescheinigung für den Lohnsteuerabzug ausstellen.

Weitere Informationen

Informationen zur Beschäftigung und Integration von Geflüchteten finden Sie beispielsweise auf den folgenden Internetseiten:

[Deutsche Rentenversicherung](#)
[Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände](#)
[Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#)
[Bundesministerium des Innern und für Heimat](#)
[BARMER](#)
[Projekt „Erfolgreich Integrieren“](#)
[Minijob-Zentrale](#)

Begleitende Entgeltunterlagen werden digital

Der Gesetzgeber hat durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz auch Neuerungen bei der BVV auf den Weg gebracht, die seit Beginn des Jahres 2022 einen weiteren Schritt in Richtung Digitalisierung bedeuten.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben Einzelheiten der neuen Regelungen in den „Gemeinsamen Grundsätzen nach § 9a BVV zur Bestimmung von Art und Umfang der Speicherung, der Datensätze und des Weiteren zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV“ festgelegt. Diese wurden mit Wirkung zum 1. April 2022 durch das BMAS genehmigt.

Begleitende Entgeltunterlagen

Weitere Informationen zu den begleitenden Unterlagen finden Sie in der [Ausgabe 4/2020](#) der *summa summarum*.

Die Führung der begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form ist unter anderem mit der Zielsetzung verknüpft worden, die Betriebsprüfung als elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP), die ab dem 1. Januar 2023 verpflichtend ist, für die Arbeitgeber zu vereinfachen.

Zu den begleitenden Entgeltunterlagen können je nach Lebenssachverhalt unterschiedliche Unterlagen gehören, beispielsweise zur Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit, zur Entsendung, zur Staatsangehörigkeit oder zur Mitgliedschaft bei der Krankenkasse. Darunter fallen z. B.:

- Arbeitsvertrag,
- Personalfragebogen,
- Kopie vom Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status sowie der dazugehörige Bescheid,
- Stundenaufzeichnungen,
- Ernennungsurkunde,
- vorläufiger oder endgültiger Aufenthaltstitel,
- Nachweise über getroffene Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben.

Diese müssen nun als Datei geführt werden, um sie auf elektronischem Wege übermitteln zu können. Dafür gelten gewisse technische Vorgaben.

Technische Voraussetzungen

Eine Entgeltunterlage ist bei Anforderung in einer separaten Datei zur Verfügung zu stellen. Unzulässig sind zwei oder mehr Unterlagen in einer Datei. In dieser Datei müssen alle für die Darstellung der Unterlage notwendigen Inhalte (insbesondere Grafiken und Schriftarten) enthalten und lesbar sein. Der Dokumenteninhalt muss orts- und systemunabhängig darstellbar sein. Für PDF-Dateien ist das Einbinden von Online-Signaturen und Transfervermerken sowie Formularfeldern zulässig. Sie dürfen nachträglich allerdings nicht mehr veränderbar sein.

Der Arbeitgeber trägt dabei die Verantwortung, dass die Entgeltunterlage vollständig und lesbar ist. Für die Digitalisierung sind nur die gängigen Formate (PDF-Dateien und Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff) zulässig.

Die angeforderte Entgeltunterlage ist als Datei mit einem sprechenden Namen (Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments) zu versehen (z. B. immatrikulationsbescheinigung-mustermann_max-WS_2023-2024.pdf). Dabei darf der Name nicht mehr als 64 Zeichen betragen und keine Sonderzeichen beinhalten. Alternativ zu einem sprechenden Namen kann die angeforderte Entgeltunterlage durch andere Erläuterungen beschrieben werden, beispielsweise durch eine tabellarische Zuordnung oder durch eine textliche Beschreibung. Maßgeblich bleiben dieselben Kriterien über Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments. Ein derartiges Zuordnungskriterium erspart vermeidbare Rückfragen, z. B. bei der Betriebsprüfung.

Außerdem ist eine analoge Anwendung der GoBD (Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff) zur Speicherung von Entgeltunterlagen zulässig, soweit keine Bestimmungen der Sozialgesetzbücher, der BVV oder der Gemeinsamen Grundsätze nach § 9a BVV dem entgegenstehen.

Wo der Arbeitgeber die Entgeltunterlagen in elektronischer Form führt, bleibt ihm überlassen. In Betracht kommen z.B.

- professionelle Dokumentenablagen,
- Dateimanagementsysteme,
- zertifizierte Lohnabrechnungsprogramme,
- Ordnerverzeichnisse auf seinem Computer oder
- in einer Cloud.

Keine Rückwirkung

Bedeutet dies nun, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, rückwirkend für alle Beschäftigten die Personalakten und Archive zu digitalisieren? Nein!

Die neue Regelung gilt nur für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, welche sich ab dem 1. Januar 2022 ergeben, wie beispielsweise die Vorlage einer aktuellen Studienbescheinigung.

Anhand folgender Beispiele wird deutlich, ob die jeweilige Entgeltunterlage elektronisch zu führen ist:

Beispiel 1

Beginn der Beschäftigung am 1. Februar 2020 (mit schriftlichem Arbeitsvertrag)

Immatrikulationsbescheinigung (Sommersemester 2021) wurde ausgestellt am 4. April 2021

Folgen für die Vorlage von Entgeltunterlagen in der Betriebsprüfung:

- AG kann Immatrikulationsbescheinigung in elektronischer Form führen,
 - ist jedoch nicht dazu verpflichtet,
 - weil es sich um einen Tatbestand vor 2022 handelt.
- AG kann Arbeitsvertrag in elektronischer Form führen.
 - Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Beispiel 2

Beginn der Beschäftigung am 1. Februar 2020 (mit schriftlichem Arbeitsvertrag)

Immatrikulationsbescheinigung (Wintersemester 2022/2023) wurde ausgestellt am 4. Oktober 2022

Folgen für die Vorlage von Entgeltunterlagen in der Betriebsprüfung:

- AG hat die Immatrikulationsbescheinigung in elektronischer Form zu führen.
- AG kann Arbeitsvertrag in elektronischer Form führen.
 - Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Dokumente mit und ohne Unterschrift

Die Arbeitnehmer können die von ihnen vorzulegenden Entgeltunterlagen ihrem Arbeitgeber auch elektronisch zur Verfügung stellen. Das ist insofern eine Vereinfachung, weil hierzu im Regelfall z. B. ein einfaches Foto mit dem Smartphone genügt, die relevanten Entgeltunterlagen schnell und unkompliziert zu übermitteln.

Ausnahmen gelten nur bei solchen Erklärungen und Anträgen, die der Beschäftigte selbst zu unterschreiben hat. Für folgende, in [§ 8 Abs. 2 BVV](#) aufgeführten Erklärungen und Anträge der Beschäftigten verlangen die einschlägigen gesetzlichen Regelungen diese Schriftform:

- Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach [§ 6 Abs. 1b SGB VI](#)
- Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen
- Erklärung zu Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des [§ 3 des Pflegezeitgesetzes](#)
- Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach [§ 5 Abs. 4 S. 2 SGB VI](#) oder [§ 230 Abs. 9 S. 2 SGB VI](#)

Hier muss nach wie vor sichergestellt werden, dass der Beschäftigte diese Dokumente unterschrieben hat. Er kann diese Papiere mit einer „qualifizierten elektronischen Signatur“ – wie es in der Verordnung heißt – oder wie bisher in Papierform seinem Arbeitgeber übermitteln oder übergeben. Stellt er diese Unterlagen nur in Papierform zur Verfügung, kann der Arbeitgeber sie mit seiner fortgeschrittenen Signatur elektronisch erfassen.

Dafür kann ein im Meldeverfahren ausgestelltes Zertifikat verwendet werden. Nach vollständiger Übernahme in elektronischer Form können dann die schriftlichen Entgeltunterlagen vernichtet werden ([§ 9 Abs. 5 BVV](#)). Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument ohne fortgeschrittene Signatur in die elektronische Form, muss er das Originaldokument zusätzlich in Papierform aufbewahren. Nicht zulässig ist die Führung von nicht unterschriebenen schriftlichen Erklärungen und Anträgen mit Unterschriftserfordernis als PDF-Dateien oder als Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.

Befreiungsmöglichkeit

Der Arbeitgeber kann sich auf Antrag bei dem für ihn zuständigen Betriebsprüfamt der Rentenversicherung bis 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 3 BVV befreien lassen. Ein formloser Antrag ist ausreichend.

Die Betriebsprüfämter der Rentenversicherung haben darüber hinaus beschlossen, für das gesamte Jahr 2022 Verstöße gegen die Verpflichtung zur elektronischen Führung von Entgeltunterlagen nicht zu beanstanden.

Hinweis: [Hier finden Sie die zuvor erwähnten Gemeinsamen Grundsätze nach § 9a BVV.](#)

Werkstudentenprivileg: Auslaufen der Corona-Sonderregelung

Die coronabedingte Auslegung des Werkstudentenprivilegs aufgrund eingeschränkten Semesterbetriebes endet mit Beginn des Sommersemesters.

Im Rahmen des Werkstudentenprivilegs wird davon ausgegangen, dass Zeit und Arbeitskraft der Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, wenn eine daneben ausgeübte Beschäftigung 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung wird die Beschäftigung dann unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes versicherungsfrei ausgeübt ([§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#), [§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III](#)).

Während der vorlesungsfreien Zeit der Semesterferien kann eine Beschäftigung dabei auch über mehr als 20 Wochenstunden hinaus ausgeübt werden. Dies ist während der Vorlesungszeit nur dann möglich, wenn die Beschäftigung in den Abend- und Nachtstunden oder am Wochenende ausgeübt wird und somit gewährleistet ist, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht.

Sofern Hochschulen ihren Lehrbetrieb aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zunächst ohne Präsenzveranstaltungen mit einem begrenzten Onlineangebot wieder aufgenommen haben, wurde davon ausgegangen, dass über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigungen – aufgrund der flexibleren Zeiteinteilung bei der Inanspruchnahme von Lehrangeboten – der Anwendung des Werkstudentenprivilegs bis zur Wiederherstellung des Präsenzbetriebs nicht entgegenstehen.

Aufgrund der weitgehenden Rückkehr zum Präsenzbetrieb an den Hochschulen läuft diese vorübergehende Auslegung der Rechtslage zum Werkstudentenprivileg mit Beginn des Sommersemesters 2022 aus. Dies gilt auch für Beschäftigungen von Studierenden, die vor Beginn des Sommersemesters 2022 aufgenommen wurden und über diesen Zeitpunkt hinaus noch andauern.



Auch in der Zeit der Corona-Sonderregelung galt unabhängig davon, dass das Werkstudentenprivileg weiterhin verloren ging, wenn sich Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden (einschließlich solcher in den Semesterferien) im Laufe des Jahres wiederholten und dabei insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachten (vgl. [summa summarum 1/2021](#)).

Auswirkungen auf die Rentenversicherung ergeben sich nicht, das Werkstudentenprivileg gilt dort nicht.

Ferienjobs – was gilt es zu beachten?

Die Sommerferien stehen bevor. Ideal für Schülerinnen und Schüler, um mit einem Ferienjob das Taschengeld aufzubessern und gleichzeitig Einblick in die Berufswelt zu erhalten.

Schülerinnen und Schüler sind flexible Aushilfskräfte, die in der Urlaubszeit Teile der Stammbesetzung vertreten oder einen zusätzlichen Personalbedarf abdecken können. Durch die regelmäßig bestehende Sozialversicherungsfreiheit verursachen diese Aushilfskräfte zudem weniger Personalkosten.

Beschäftigungen von Schülern allgemeinbildender Schulen, die in den Ferien oder während des Schulbesuchs ausgeübt werden, sind regelmäßig dann in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig sind. In der Rentenversicherung besteht dagegen bei geringfügig entlohnenden Beschäftigungen grundsätzlich Versicherungspflicht, kurzfristig Beschäftigte sind rentenversicherungsfrei.

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Aushilfsbeschäftigungen, die ausschließlich in den Sommerferien erfolgen, sind sog. kurzfristige Beschäftigungen. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und – sofern das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen sind im aktuellen Kalenderjahr zusammenzurechnen. Bereits zuvor im selben Kalenderjahr ausgeübte (Ferien-)Jobs können so dazu führen, dass eine Beschäftigung in späteren Ferien zur Versicherungspflicht führt.

Bei Beginn jeder Beschäftigung muss daher der Arbeitgeber prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten Beschäftigungen die maßgebliche Zeitgrenze überschreitet. Wird die Zeitgrenze überschritten, tritt mit Be-

ginn des aktuellen Ferienjobs Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung ein, sofern keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

450-Euro-Minijobs - geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung sind auch Schülerinnen und Schüler in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig. In der Rentenversicherung besteht für sie Versicherungspflicht; sie können sich davon befreien lassen. Bitte beachten Sie: Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unterschreiben.

Arbeitgeber haben in einer geringfügig entlohten Dauerbeschäftigung neben den pauschalen Krankenversicherungsbeiträgen von 13 % des Arbeitsentgelts für einen gesetzlich krankenversicherten Schüler pauschale Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % zu zahlen, wenn sich der Schüler von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Lässt er sich nicht befreien, sind Pflichtbeiträge in Höhe von 18,6 % zu zahlen; davon entfallen auf den Arbeitgeber 15 % und auf den Schüler 3,6 %.

Weitere Informationen

Antworten auf Fragen rund um die Versicherung, Meldung und Beitragsberechnung bei geringfügiger Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern finden Sie beispielsweise hier:

[Auf den Punkt gebracht: Versicherung](#)

[Auf den Punkt gebracht: Meldungen](#)

[Auf den Punkt gebracht: Beiträge](#)

[Lexikoneintrag „Geringfügige Beschäftigung“](#)

[Filmische Erklärung für Schülerinnen und Schüler](#)

[Hinweise im Internet](#)

[Tipps und Tricks der Minijob-Zentrale](#)