



Anstellungsform Werkstudent



In diesem Whitepaper geben wir Ihnen einen kompakten Überblick über alles, was Sie zu den rechtlichen und finanziellen Fragen wissen sollten.

Der Werkstudent

Studenten sind eine nicht zu unterschätzende Größe auf dem Arbeitsmarkt. Ungefähr zwei Drittel der 2,8 Millionen an deutschen Hochschulen eingeschriebenen Studenten arbeiten neben dem Studium (Quelle: Fachkraft 2020 Studie von Studitemps). Als vielseitige und flexible Arbeitnehmer

werden sie in vielen Branchen geschätzt. Wir haben uns mit den unterschiedlichen Anstellungsformen sowie den rechtlichen und finanziellen Implikationen auseinander gesetzt. In diesem Whitepaper möchten wir Sie darüber aufklären.

Inhaltsverzeichnis

1. Was sind „ordentlich Studierende“?
2. Was ist ein Werkstudent?
3. Mindestverdienst für Studierende
4. Befristung von Arbeitsverträgen für Studenten
5. Kündigungsschutz und -fristen bei Studenten
6. Was bei Urlaubsansprüchen zu beachten ist
7. Was bei Entgeltfortzahlungen zu beachten ist

1. Was sind „ordentlich Studierende“?



Wenig überraschend hat die Bezeichnung nichts mit der Haushaltsordnung eines Studenten zu tun. Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist zunächst die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Studien- oder Ausbildungsgang erfolgt und der Student sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden, oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft.

Wer nach seinem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleibt, gehört im Sinne der Sozialversicherung grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlich Studierenden.

Werden nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Zusatzstudium in der gleichen Fachrichtung oder ein Ergänzungsstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, ist das Kriterium des ordentlich Studierenden regelmäßig nicht mehr gegeben. Im Unterschied hierzu schließt ein Aufbaustudium (mit Ausnahme eines Promotionsstudiums), ein in einer anderen Fachrichtung betriebenes Zweitstudium oder ein Masterstudium die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden nicht aus.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst, sondern nur solche Studierende als Werkstudent versicherungsfrei sind, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind.

Das Studium stellt den Schwerpunkt der Arbeitsleistung des Studenten dar, wenn

- die Arbeitszeit der Beschäftigung nicht mehr als 20 Stunden pro Woche beträgt, oder
- die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist, oder
- die Beschäftigung ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt wird.

Bis Anfang 2018 gilt bei der Befristung eine Grenze von bis zu drei Monaten.

Ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist, dass Personen, die neben ihrem Studium wöchentlich mehr als 20 Stunden beschäftigt sind, ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich als Arbeitnehmer anzusehen sind. **Bei der Prüfung des Erscheinungsbildes sind neben Beschäftigungen auch selbstständige Tätigkeiten zu berücksichtigen.**

2. Was ist ein „Werkstudent“?

Ursprünglich bezeichnete der Begriff „Werkstudent“ Studenten, die in der Zeit des Ersten Weltkriegs vom Kriegsdienst befreit wurden und im Gegenzug die Industrie unterstützen mussten. Schon dort bestand ein Bezug zwischen Arbeit und Studium. Heutzutage taucht der Begriff in Bezug auf Aushilfs-, Neben-, und Studentenjobs auf, zwischen denen jedoch feine Unterschiede bestehen.

Bei der Einstellung von Studenten gelten prinzipiell die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Regeln, der Job ist grundsätzlich versicherungspflichtig. Auch die Kriterien zur Beurteilung des Minijobs oder einer kurzfristigen Beschäftigung werden auf Studenten angewendet. Was also macht einen Studenten dann zu einem Werkstudenten? Die Antwort: Sonderregelungen, wenn Zeit- oder Entgeltgrenzen überschritten werden, der Student also entweder mehr als 70 Tage pro Kalenderjahr arbeitet, einen Arbeitsvertrag über mindestens drei Monate ausgestellt bekommt oder regelmäßig mehr als 450 Euro verdient. In diesem Fall kann er weder als befristet Beschäftigter, noch als Minijobber abgerechnet werden. Durch das Werkstudentenprivileg muss er dennoch nicht im vollen Umfang Abgaben entrichten. **Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten liegen bei denen vor, die als ordentlich Studierende eingeschrieben sind und gegen Arbeitsentgelt parallel arbeiten.**

Als Werkstudenten zählen Personen, die während ihres Studiums als ordentlich Studierende gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden. Im Rahmen einer werkstudentischen Abrechnung können eingeschriebene

ordentliche Vollzeitstudenten an einer anerkannten Hochschule abgerechnet werden. **Ausgeschlossen sind Kollegiaten, Doktoranden und Absolventen sowie Studenten während eines Urlaubssemesters.**

Werkstudenten sind in einer neben dem Studium ausgeübten Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (auch außerhalb der Grenzen einer geringfügigen Beschäftigung). Die Versicherungsfreiheit in den sonstigen Zweigen der Sozialversicherung ergibt sich aus

- § 27 Absatz IV Nr. 2 SGB III für die Arbeitslosenversicherung,
- § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V für die gesetzliche Krankenversicherung
- und 20 Absatz 1 Nr. 9 SGB XI für die Pflegeversicherung.

Für Studenten an ausländischen Hochschulen gilt, dass diese werkstudentisch abgerechnet werden können, wenn sie zur Arbeitserlaubnis eine **Studienbescheinigung des jeweiligen Landes auf deutscher oder englischer Sprache vorlegen und die Hochschule staatlich anerkannt ist.** Andere Sprachen werden mit Hinblick auf eine mögliche Betriebsprüfung nicht akzeptiert. Auch wenn bei einem Personaldienstleister oder Arbeitgeber gegebenenfalls eine Studienbescheinigung auf Suaheli oder Spanisch verstanden werden kann, ist das von einem Prüfer nicht zu erwarten. Die Krankenversicherung liegt bei der werkstudentischen Beschäftigung im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers.

3. Mindestverdienst für Studierende



Jeder Arbeitnehmer besitzt Anspruch auf ein Gehalt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Für allgemeine Arbeitgeber beträgt dieser **8,84 Euro brutto pro Stunde** seit dem 01.01.2017, laut § 1 Abs. 1, Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG). Da Studitemps

sich aber dem iGZ-DGB-Tarifvertrag* verschrieben hat, sind wir wegen des Günstigkeitsprinzips dazu verpflichtet, die dort festgelegten Beträge zu zahlen.

*iGZ ist der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.



Das Günstigkeitsprinzip

Für jedes Arbeitsverhältnis liegen Hierarchien vor, die Konditionen und Rahmenbedingungen für Vorschriften regeln. Nehmen wir beispielsweise den Arbeitsvertrag. Ihm übergeordnet sind z.B. Regelungen aus Tarifverträgen, wiederum darüber stehen Gesetze und Verordnungen. Auf nationaler Ebene das Grundgesetz, über dem noch die EU-Rechtsprechung und -Richtlinien stehen.

Das Günstigkeitsprinzip sorgt dafür, dass für Arbeitnehmer im Falle dessen, dass sich Quellen widersprechen immer die günstigste Regelung angewandt wird. Sind im Arbeitsvertrag z.B. keine Urlaubstage, im Tarifvertrag 30 und im Bundesurlaubsgesetz 20 festgesetzt, so ist das Gesetz zwar höherrangig, wird aufgrund des Günstigkeitsprinzips jedoch von den tarifvertraglich geregelten 30 Urlaubstagen aufgehoben.

4. Befristung von Arbeitsverträgen für Studenten



Häufig werden Studenten vor allem während der Semesterferien beschäftigt, also befristet. Hier spricht man von einem befristeten Arbeitsverhältnis, für das nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verschiedene Forma-

litäten erfüllt und gegeben sein müssen. Ein wichtiger zu beachtender Faktor ist die Dauer der Anstellung. Diese kann sich aus der Art und Weise, dem Zweck oder aber auch der Beschaffenheit ergeben.

Wann sind Befristungen zulässig?

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund genannt wird. Ein solcher Grund ist zum Beispiel gegeben, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Hier gilt als Voraussetzung, dass der Arbeitgeber stichhaltig und nachvollziehbar prognostiziert, dass für die Beschäftigung des Studenten über das vereinbarte Vertragsende hinaus kein Bedarf mehr bestehen wird. Dieser Fall tritt häufig bei saisonal abhängigen Einsätzen auf, wie zum Beispiel dem Weihnachts- oder Sommergeschäft.

Ein anderer denkbarer Fall ist, dass der Student als Vertretung eingesetzt wird. Hier sollte klargestellt sein, dass der ursprüngliche Mitarbeiter des Unternehmens vorübergehend nicht einsetzbar ist. So etwas kann eintreten, wenn der Arbeitnehmer krank ist, sich in Elternzeit befindet, oder z.B. auch komplett oder teilweise freigestellt wurde.

Wichtig: Wenn ein Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen wird, muss dies unbedingt in schriftlicher Form geschehen.

5. Kündigungsschutz und -fristen bei Studenten

Kurz zusammengefasst gelten für Arbeitsverhältnisse mit Studenten dieselben Regeln, die auch für alle anderen Arbeitnehmer gelten. Die Beschäftigung endet prinzipiell mit dem Ablauf des befristeten Vertrags. Eine zusätzliche Kündigung ist nicht von Nöten.

Es sei denn, das Vertragsverhältnis soll vor vereinbarter Dauer beendet werden. In diesem Fall ist die ordentliche Kündigung möglich, wenn sie im Arbeits- oder Tarifver-

trag als Möglichkeit vorgesehen wurde. Im iGZ-Tarifvertrag existieren zudem zusätzliche Kündigungsfristen für besonders kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, geregelt durch §2 des Manteltarifvertrags:

- Arbeitsvertrag bis 4 Wochen: 2 Tage
- Arbeitsvertrag bis 2 Monate: 1 Woche
- Arbeitsvertrag bis 6 Monate: 2 Wochen

6. Was bei Urlaubsansprüchen zu beachten ist

Allgemein: Die Urlaubsgewährung richtet sich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes. Das bedeutet, der jährliche Erholungsurlaub beträgt **mindestens 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche**. Der Anspruchsteller muss zu dem nach § 2 BUrlG anspruchsberechtigten Personenkreis gehören und das Arbeits- oder ähnliche Rechtsverhältnis muss wirksam bestehen. Auf die Art des Arbeitsverhältnisses kommt es hinsichtlich des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht an. Die Tätigkeit kann in Vollzeit

oder Teilzeit ausgeübt werden, sie kann sowohl haupt- oder nebenberuflich vollzogen werden; der Umfang der Arbeitsleistung kann freilich Auswirkungen auf den Umfang des Urlaubsanspruchs haben. Der Erholungsurlaubsanspruch nach dem iGZ-DGB-Tarifvertrag erhöht sich nach 6-monatiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf 24 Werktage bei einer 5-Tage-Woche. Die Urlaubstage werden bei unterjährigem Ein- oder Austritt tagesgenau berechnet.

Wie berechnet sich nun der Anspruch?

Bei Stundenlohnempfängern werden Durchschnittsberechnungsmethoden angewandt. Laut iGZ-DGB-Tarifvertrag ist dabei vorgeschrieben:



*„Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und des Urlaubsentgelts sind für jeden nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu vergütenden Krankheits- bzw. Urlaubstag für die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts der **durchschnittliche Arbeitsverdienst** und die **durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei abgerechneten Monate** (Referenzzeitraum) vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Urlaubsantritts zugrunde zu legen.“*

7. Was bei Entgeltfortzahlungen zu beachten ist

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall **bis zur Dauer von sechs Wochen**. Der Arbeitgeber ist nur zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er tatsächlich krank ist. Taugliche Nachweise sind die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder die stationäre Aufenthaltsbescheinigung eines Krankenhauses.

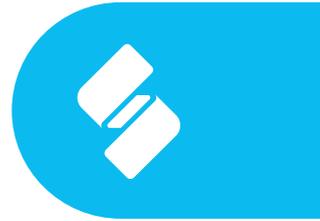
Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses („Wartezeit“). **Pro Krankheit ist der Arbeitgeber maximal zu sechs Wochen Lohnfortzahlung verpflichtet**. Innerhalb

der ersten vier Wochen im Beschäftigungsverhältnis und nach sechs Wochen geleisteter Lohnfortzahlung übernimmt die gesetzliche Krankenversicherung die Bezahlung des Mitarbeiters im Rahmen des Krankengeldes.

Übrigens: Im Falle dessen, dass die Arbeitszeit und nicht der Arbeitnehmer ausfällt, hat dieser Anspruch auf das Entgelt, das er erhalten hätte. Hier spricht man vom Lohnausfallsprinzip.

Auch bei der Berechnung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung werden bei Stundenlohnempfängern Durchschnittsberechnungsmethoden angewandt. Im Rahmen des iGZ-DGB-Tarifvertrages ist dies genau wie im Urlaubsfall vorgeschrieben.

Fazit: Werkstudenten lohnensich für jeden.



Die Anstellungsform „Werkstudent“ ist für alle Beteiligten lohnenswert. Studenten sind tatkräftig, qualifiziert und flexibel. Eine Einstellung als Werkstudent vermindert administrative Hürden für den Arbeitgeber und ermöglicht es dem Studenten, Praxiserfahrung zu sammeln, während er eine kosteneffiziente Arbeitskraft darstellt. Durch die

große Vielfalt der verschiedenen Studiengänge in Deutschland kommt diese Anstellungsform in praktisch jeder Branche in Frage.

Das Rundum-Sorglos-Paket bietet Studitemps: Bei der Überlassung von Studenten kümmern wir uns um die Rekrutierung und alle Fragen der Abrechnung.

Studenten als individuelle Personallösung für Ihr Unternehmen

Ob hohe Fluktuation, regelmäßige Personalknappheit, stundenweise oder saisonale Bedarfsspitzen – wir analysieren die jeweilige Ausgangslage und sind darauf eingestellt.

Mit dem einmaligen Netzwerk von Studitemps meistern Sie auch größte Herausforderungen. Durch den großen und exklusiven Bewerberpool findet Studitemps Studenten für jedes Ihrer Vorhaben – schnell und passgenau.

Kontakt: anfrage@studitemps.de • studitemps.de/paper