

Die zu den vier Teilen dieser Prüfungsklausur aufgeführten Sachverhalte sind entsprechend der Aufgabenstellung zu beurteilen. **B e g r ü n d e n** Sie Ihre Lösungen unter Angabe der maßgeblichen rechtlichen Vorschriften, **SOWEIT IN DER AUFGABENSTELLUNG GEFORDERT**.

Achten Sie bitte auf eine übersichtliche und gut lesbare Darstellung der Lösung. Der markierte rechte Rand ist freizulassen.

!! Bitte beachten Sie, dass sowohl der Aufgaben- als auch der Lösungsteil dieser Klausur abzugeben sind!!

**TEIL I - Steuerrecht
(30,0 Punkte)**

1. Sachverhalt (5 Punkte)

I. Aufgabe:

Sachverhalt

Der Mitarbeiter J.J. fragt Anfang September 2017 im Lohnbüro nach, was er lohnsteuerrechtlich beachten muss, wenn er seine Freundin F.F. am 10.10.2017 heiraten wird.

Bisher hat J.J. Steuerklasse I (kein Zähler für ein Kind) und F.F. die Steuerklasse I mit einem Kind (Zähler 0,5). F.F. verdient als Teilzeitkraft monatlich 1.400 €, J.J. als Ganztagskraft 4.000 €. Beide leben seit 01. August 2017 in einer gemeinsamen Wohnung.

II. Aufgabenstellung zum Sachverhalt:

Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen und, falls erforderlich, der Verwaltungsanweisungen.

Folgende Fragestellungen zum Sachverhalt:

- 1.1** Welche Bedeutung hat die Einordnung in verschiedene Steuerklassen für den Lohnsteuerabzug?
- 1.2** Welche Steuerklassenkombinationen wären bei J.J. und F.F. möglich?

- 1.3 Welche Steuerklassenwahl führt unter den im Sachverhalt genannten Umständen zum lohnsteuerlich günstigsten Ergebnis für J.J. und F.F.?
- 1.4 Von welcher Behörde wird der Steuerklassenwechsel veranlasst?
- 1.5 Wie und ab wann erfolgt der Steuerklassenwechsel?

2. Sachverhalt (insgesamt 25 Punkte)

I. Aufgabe Sachverhalt

Die Rechtsanwaltskanzlei Müller & Partner mit Sitz in Hannover beschäftigt insgesamt 60 Mitarbeiter.

2.1 Persönliche Angaben (1 Punkt)

Dr. jur. Gehrke (G) arbeitet seit dem 1. Dezember 2016 als angestellter Rechtsanwalt bei Müller & Partner (unbefristeter Arbeitsvertrag). Sein monatlicher Bruttoarbeitslohn beträgt 8.000 EUR. Etwaige lohnsteuerliche Auswirkungen aus den nachfolgenden Textziffern sind in seinem Bruttoarbeitslohn noch nicht berücksichtigt.

2.2 Sommerfest (11,5 Punkte)

Alljährlich laden Müller & Partner ihre Arbeitnehmer nebst einer Begleitperson zu einem Sommerfest in ein Seerestaurant in der Nähe von Hannover ein.

G nimmt in Begleitung seiner Ehefrau, die nicht bei der Rechtsanwaltskanzlei beschäftigt ist, an dem am 15. Juni 2017 stattfindenden Sommerfest der Arbeitgeberin teil. Im Zusammenhang mit dem Sommerfest sind der Arbeitgeberin die folgenden Kosten entstanden:

- 4.000 EUR (einschl. USt) für Buffet für 115 Personen
- 4.500 EUR (einschl. USt) für Getränke
- 835 EUR (einschl. USt) Gage für DJ-Musik
- 500 EUR (einschl. USt) Miete Saal & Freifläche
- 400 EUR (einschl. USt) Dekoration
- 500 EUR (einschl. USt) Übernahme der von den Arbeitnehmern verauslagten und belegten Taxikosten für die An- und Abreise (Erstattung nur auf Belegnachweis durch den Arbeitnehmer)
- 1.000 EUR für 3 Geschenke, im Einzelnen:
- 600 EUR (einschl. USt) für einen Tablet-PC, 300 EUR (einschl. USt) für eine Digitalkamera, 100 EUR (einschl. USt) für einen Präsentkorb

An dem Sommerfest nehmen 55 Arbeitnehmer und 50 Begleitpersonen teil. Außerdem hatten sich noch weitere 5 Arbeitnehmer mit jeweils einer Begleitperson angemeldet. Krankheitsbedingt mussten diese 10 Personen kurzfristig ihre Teilnahme absagen, so dass die Arbeitgeberin das vorbestellte Buffet personenmäßig nicht mehr reduzieren konnte.

Traditionell findet im Rahmen des Sommerfestes eine Verlosung von 3 Geschenken unter den anwesenden Teilnehmern statt. Den Hauptpreis, einen Tablet-PC mit einem Marktpreis von 600 EUR (einschl. USt), gewinnt G.

Neben dem Sommerfest finden im Kalenderjahr 2017 keine weiteren Veranstaltungen der Arbeitgeberin statt.

2.3 Job-Ticket (4,5 Punkte)

Die Arbeitgeberin überlässt ihrem Angestellten G am 1. Juni 2017 - gegen eine Zuzahlung von 35 EUR - ein Job-Ticket. Das Monatsticket ist auf den Namen des G registriert, nicht übertragbar und gilt für den Großraum-Personenverkehr in Hannover. Der übliche Preis der Monatskarte beläuft sich auf 90 EUR. Der Arbeitgeberin wurde jedoch von den Verkehrsbetrieben eine übliche Job-Ticket-Ermäßigung von 10% eingeräumt, mithin bezahlen Müller & Partner 81 EUR für das Monatsticket.

2.4 Zweitwohnung (8 Punkte)

G unterhält seit dem 1. Mai 2017 in Hannover eine möblierte Zweitwohnung, die er für monatlich 600 EUR zzgl. 150 EUR Nebenkosten angemietet hat. Seine Familie wohnt in Hamburg in einem ihm gehörenden Einfamilienhaus. Bis zum 30. April 2017 war G arbeitstäglich zwischen Hamburg und Hannover mit dem ICE gependelt. Im Juni fährt G an 4 Wochenenden mit dem privaten Pkw die 180 km lange Fahrtstrecke (kürzeste Straßenverbindung) nach Hamburg zur Familie. Im Juni wohnt G an 20 Tagen in Hannover, davon 16 Tage mit einer 24-stündigen Abwesenheit und 4 Tage mit einer Abwesenheit von 13 Stunden von seiner Familie in Hamburg.

Die Arbeitgeberin zahlte ihrem Arbeitnehmer G zusätzlich zum Arbeitslohn eine Pauschale von 1.500 EUR zur Abgeltung seiner Mehraufwendungen aufgrund der Begründung einer Zweitwohnung in Hannover.

II. Aufgabenstellung zum Sachverhalt:

Es soll das lohnsteuerlich günstigste Ergebnis für den Arbeitnehmer errechnet werden. Die Arbeitgeberin möchte von etwaigen Pauschalierungsmöglichkeiten Gebrauch machen. Etwaige Pauschalsteuern sind zu berechnen.

Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen und, falls erforderlich, der **Verwaltungsanweisungen**.

Folgende Fragestellungen zum Sachverhalt:

2.1 Definieren Sie den Begriff Arbeitslohn und benennen Sie den lohnsteuerpflichtigen Grundlohn

2.2 Betriebsveranstaltung

- a) Liegt eine Betriebsveranstaltung vor? Begründen Sie Ihre Aussage unter Angabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- b) Erläutern und begründen Sie, welche Zuwendungen des Arbeitgebers in die steuerliche Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind.
- c) Berechnen Sie die einzubeziehenden Kosten pro Person und für den Arbeitnehmer G.
- d) Berechnen Sie die anfallenden Steuern unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung.

2.3 Jobticket

- a) Beurteilen Sie die Überlassung des Jobtickets und berechnen Sie die lohnsteuerliche Bemessungsgrundlage.
- b) Wählen Sie aufgrund des Berechnungsergebnisses die lohnsteuerlich günstigste Behandlung für G.

2.4 Zweitwohnung

- a) Erläutern Sie die Erstattungsmöglichkeiten des Arbeitgebers.
- b) Berechnen Sie den Ansatz gemäß Sachverhalt.

Hinweise

- § 37b EStG ist nicht anzuwenden.
- Auf die Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag ist nicht einzugehen.
- Alle erforderlichen Anträge gelten als gestellt.
- Notwendige Bescheinigungen und Belege liegen vor.
- Es ist davon auszugehen, dass keine Nacht- oder Sonntagszuschläge gezahlt werden.
- Eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 EStG ist nicht vorzunehmen.

TEIL II - Sozialversicherungsbeitragsrecht (29,0 Punkte)

Sachverhalt 1: (insgesamt 21 Punkte)

Zu Ihren Mandanten zählt die Firma Schraubenprofi GmbH (S.) mit Sitz in Hannover. Das Stammpersonal dieses Betriebs beläuft sich auf ca. 50 Mitarbeiter. Zusätzlich beschäftigt das Unternehmen zwecks Urlaubs- und Krankheitsvertretung sowie zum Abfangen von Auftragsspitzen immer wieder Studenten. Im Jahr 2017 sind die folgenden Beschäftigungsverhältnisse abzurechnen:

1.1 (3,5 Punkte)

Frau Fleißig studiert seit dem WS 2015/2016 an der Uni Hannover. Außerhalb der Semesterferien übt sie bei S. eine Beschäftigung aus, die arbeitsvertraglich auf die Zeit vom 10.04. – 28.07.2017 befristet ist. Bei einer Wochenarbeitszeit von 24 Stunden, gleichmäßig verteilt auf 3 Tage pro Woche (Mo – Mi – Fr), beträgt das gleichbleibende Monatsgehalt 968,00 EUR. In der Vergangenheit hat Frau Fleißig noch keine Beschäftigungen neben ihrem Studium ausgeübt.

1.2 (4,0 Punkte)

Herr Wichtig studiert ebenfalls seit dem WS 2015/2016 an der Uni Hannover. Außerhalb der Semesterferien übt er bei S. eine Beschäftigung aus, die arbeitsvertraglich auf die Zeit vom 19.04. – 27.08.2017 befristet ist. Bei einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden, gleichmäßig verteilt auf 5 Tage pro Woche (Mittwoch bis Sonntag), beträgt das gleichbleibende Monatsgehalt 1.358,00 EUR. In der Vergangenheit hat Herr Wichtig noch keine Beschäftigungen neben seinem Studium ausgeübt.

1.3 (3,0 Punkte)

Frau Wende studiert seit zwei Jahren an der Uni Dortmund. Während der Sommersemesterferien übt sie bei S. eine Beschäftigung aus, die arbeitsvertraglich auf die Zeit vom 24.07. – 29.09.2017 befristet ist. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, gleichmäßig verteilt auf 5 Tage pro Woche (Montag bis Freitag), beträgt das gleichbleibende Monatsgehalt 2.166,00 EUR. In der Vergangenheit hat Frau Wende folgende Beschäftigung neben ihrem Studium ausgeübt:

- 01.02 – 31.03.2017, 20 Wochenstunden bei einer 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag), Monatsgehalt 1.000 EUR

1.4 (10,5 Punkte)

Herr Zieler studiert seit drei Jahren an der Uni Braunschweig. Während der Sommersemesterferien übt er bei S. eine Beschäftigung aus, die

arbeitsvertraglich auf die Zeit vom 10.07. – 25.09.2017 befristet ist. Bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, gleichmäßig verteilt auf 5 Tage pro Woche (Montag bis Freitag), beträgt das gleichbleibende Monatsgehalt 2.166,00 EUR. Herr Zieler hat in der Vergangenheit bereits die folgenden Beschäftigungen ausgeübt (jeweils bei anderen Arbeitgebern):

- 15.08.2016 – 31.10.2016, 25 Wochenstunden bei einer 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag jeweils 5 Stunden), Monatsgehalt 1.440 EUR
- 15.12.2016 – 31.01.2017, 20 Wochenstunden bei einer 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag jeweils 4 Stunden), Monatsgehalt 1.051 EUR
- 01.03.2017 – 31.05.2017, 25 Wochenstunden bei einer 5-Tage-Woche (Mittwoch bis Sonntag jeweils 5 Stunden), Monatsgehalt 1.282 EUR

Ergänzende Angaben:

Der Nachweis der Studenteneigenschaft ist in allen Fällen durch Vorlage einer aktuellen Immatrikulationsbescheinigung erbracht.

Für die Lösung der Aufgabe ist als Anlage 1 ein Auszug aus den „Geringfügigkeitsrichtlinien“ sowie ein Auszug aus dem „Rundschreiben für beschäftigte Studenten und Praktikanten“ vom 23.11.2016, beigelegt.

Aufgabenstellung zum Sachverhalt 1

Beurteilen Sie, ob und ggf. in welchen Versicherungszweigen die bei der Firma Schraubenprofi GmbH ausgeübten Beschäftigungen der genannten Personen der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Lösungsschritte sind nachvollziehbar aufzuzeigen. Ausführliche Begründungen und die Angabe der gesetzlichen Normen sind nicht erforderlich.

Sachverhalt 2 (8 Punkte)

Einer Zeitungsmeldung in der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung zufolge geht in Deutschland der Trend zum Zweitjob. Und in der Tat: Bei zwei Ihrer Mandanten müssen Sie neuerdings jeweils einen Mehrfachbeschäftigten abrechnen. Diese Mitarbeiter haben ihre Arbeitgeber über die Entgelthöhe des jeweils anderen Arbeitgebers informiert.

- 2.1** Frau Siewers ist bereits seit Jahren im Betrieb Ihres Mandanten (Scherzer KG) als Prokuristin sozialversicherungspflichtig (in allen Zweigen) beschäftigt. Ihr gleichbleibendes Monatsgehalt beträgt 3.254 EUR (30 Stunden-Woche).

Am 01.07.2017 hat sie zusätzlich bei der Firma Flott & Schnell GmbH eine unbefristete Beschäftigung als Bürofachkraft aufgenommen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 12 Stunden beträgt das gleichbleibende Monatsgehalt dort 1.301 EUR.

2.2 Herr Sorgfalt ist bereits seit Jahren im Betrieb Ihres Mandanten (Winkelmann GmbH) als Produktionsleiter sozialversicherungspflichtig (in allen Zweigen) beschäftigt. Sein gleichbleibendes Monatsgehalt beträgt dort 4.500 EUR (35 Stunden-Woche).

Am 01.07.2017 hat er zusätzlich bei der Firma Kohlen & Reibach AG eine unbefristete Beschäftigung als Assistent der Geschäftsführung aufgenommen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 8 Stunden beträgt das gleichbleibende Monatsgehalt dort 700 EUR.

Ergänzende Angaben:

Gehen Sie davon aus, dass die gewählte Krankenkasse einen Zusatzbeitragssatz in Höhe des für 2017 bekanntgegebenen durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz von 1,1 % erhebt.

Aufgabenstellung zum Sachverhalt 2

Berechnen Sie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Krankenversicherung für Frau Siewers und Herrn Sorgfalt für das Beschäftigungsverhältnis bei Ihren Mandanten für den Monat Juli 2017. Es genügt die nachvollziehbare Darlegung der Rechenwege.

TEIL III - Themenübergreifend
(31,0 Punkte)

Sachverhalt :

In den folgenden Fällen haben die zuvor in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern eine Kündigung erhalten und gegen diese Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht geführt. Die Entscheidungen des Arbeitsgerichts liegen Ihnen und Ihren Mandanten nunmehr vor.

Ihre Mandanten möchten jetzt von Ihnen wissen, ob und ggf. welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sich aus den Entscheidungen des Arbeitsgerichts ergeben.

Gehen Sie davon aus, dass gegen die Arbeitsgerichtsurteile keine Rechtsmittel eingelegt wurden und keine weiteren Rechtsmittel mehr eingelegt werden können.

Fall 1.1

Herrn Achim Baum (B.) wurde zum 30.06.2017 fristlos gekündigt. Das Arbeitsgericht stellt fest, dass die fristlose Kündigung in eine fristgemäße Kündigung zum 30.09.2017 umzuwandeln ist. Für die Zeit bis zum 30.09.2017 erhält B. eine Entgeltnachzahlung in Höhe von 11.850,00 EUR (= entspricht 3 Monatsgehältern von 3.950 EUR) sowie eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.850 EUR. Die Auszahlung der Beträge erfolgt am 02.11.2017 (Gutschrift auf dem Bankkonto von B.).

Fall 1.2

Herrn Martin Kunz (K.) wurde ordentlich zum 31.07.2017 gekündigt. Im Rahmen des Arbeitsgerichtsverfahrens konnte K. erreichen, dass er in einer anderen Filiale des Unternehmens unbefristet weiterbeschäftigt wird. Die Fahrtzeit zu seinem neuen Arbeitsplatz dauert ca. 30 Minuten länger als sein bisheriger Weg zur Arbeit. Sein Monatsgehalt in Höhe von 3.200 EUR bleibt gleich. Als Ausgleich für den zukünftig deutlich längeren Weg zur Arbeit erhält K. eine einmalige Zahlung in Höhe von 5.000 EUR. Dieser Betrag wird zusammen mit dem Monatsgehalt für September 2017 ausgezahlt.

Fall 1.3

Frau Karin Enders (E.) mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn in Höhe von 1.900 EUR wurde zum 15.11.2016 fristlos gekündigt. Das Arbeitsgericht stellt fest, dass die Kündigung rechtsunwirksam war. E. möchte aber angesichts der unerfreulichen Vorkommnisse in dem Betrieb nicht mehr arbeiten. Aus diesem Grunde wird vor Gericht ein Vergleich geschlossen. Danach bleibt es beim 15.11.2016 als Ende des Arbeitsverhältnisses. E. erhält jedoch als Ausgleich eine einmalige Zahlung von 5.000,00 EUR. Die Auszahlung erfolgt am 15.02.2017 (Gutschrift auf dem Bankkonto von E.). E. ist bis auf weiteres arbeitslos gemeldet.

Das Arbeitslosengeld beträgt monatlich 1.000 EUR.

Aufgabe 1: (3 Punkte)

Stellen Sie bitte fest, ob und ggf. wann in den einzelnen Fällen das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis endet.

Bei der Lösung ist jeweils nur das entsprechende Datum zu nennen.

Aufgabe 2: (10 Punkte)

Stellen Sie bitte fest, ob die den Arbeitnehmern zugesprochenen Zahlungen der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegen und wenn ja, in welchen Zweigen und in welchem Umfang jeweils.

Bei der Lösung ist der entsprechende Betrag (EUR) und, somit es sich um eine Einmalzahlung handelt, der Zuordnungsmonat zu nennen.

Aufgabe 3: (insgesamt 15 Punkte)

Der/die Arbeitgeber/-in möchte von etwaigen **Pauschalierungsmöglichkeiten** keinen Gebrauch machen.

Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der maßgeblichen **Gesetzesbestimmungen** und, falls erforderlich, der **Verwaltungsanweisungen**.

Folgende Fragestellungen zum Sachverhalt:

- a) Entscheiden Sie bitte, ob und wann es sich bei den jeweilig zugeflossenen Beträgen in den Fällen 1.1, 1.2 und 1.3 um anzusetzenden steuerpflichtigen Arbeitslohn oder einen sonstigen Bezug handelt und in welchem Anmeldezeitraum die Lohnsteuer abgeführt wird. (9,5 Punkte)
- b) Liegen bei dem Fall 1.3 außerordentliche Einkünfte vor, die nach der sogenannten Fünftel Regelung versteuert werden können? Welche Voraussetzungen sind dafür notwendig? Bitte stellen Sie diese kurz dar. (4,5 Punkte)
- c) Welcher gesetzgeberische Zweck soll mit der sogenannten „Fünftelregelung“ erreicht werden? (1 Punkt)

Aufgabe 4 (3 Punkte)

- a) In den Fällen (1.1 und 1.3) hielt das Arbeitsgericht die ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam.

Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer eine aus seiner Sicht rechtswidrige Kündigung grundsätzlich mit der Kündigungsschutzklage angreifen, will er deren Bestandskraft vermeiden? Nennen Sie auch die gesetzliche Vorschrift und den Zeitpunkt, ab dem die Frist zu laufen beginnt und welche Formvorschriften bestehen (2 Punkte).

- b) Im Fall 1.2 wurde der Arbeitnehmer zum 31.07.2017 ordentlich (fristgerecht) gekündigt. Unterstellt wird, sein Arbeitsverhältnis begann am 15. September 2015. Mit welcher gesetzlichen Kündigungsfrist musste der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen?

Nennen Sie auch die gesetzliche Vorschrift (1 Punkt).

TEIL IV - Grundzüge des Arbeitsrechts

(10,0 Punkte)

Sachverhalt und Aufgaben

Grundfall: Die seit sechs Monaten beschäftigungslose (§ 138 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) und 54 Jahre alte Frau Schmitz verständigt sich mit der Schulz GmbH telefonisch auf ein befristetes Arbeitsverhältnis als Bürokauffrau, das am 1. März 2016 beginnen und am 28. Februar 2017 enden soll. Den schriftlichen Arbeitsvertrag, der auch die Befristungsabrede enthält, unterzeichnen die Parteien erst einige Wochen nach Vertragsbeginn und Arbeitsaufnahme, nämlich am 15. Mai 2016. Ein Sachgrund zur Befristung liegt nicht vor. Frau Schmitz war zuvor noch nie für die Schulz GmbH tätig.

Fallvariante 1: Wie Grundfall mit den Abweichungen, dass die Parteien eine Befristung von drei Jahren vereinbart haben (also vom 1. März 2016 bis zum 28. Februar 2019) und der die Befristung wiedergebende schriftliche Arbeitsvertrag am 28. Februar 2016, also vor Vertragsbeginn und Arbeitsaufnahme geschlossen wurde.

Fallvariante 2: Wie Grundfall, jedoch mit den Abweichungen, dass die Parteien den schriftlichen Arbeitsvertrag, der die Befristung wiedergibt, bereits am 15. Februar 2016 abgeschlossen haben und das Arbeitsverhältnis über den 28. Februar 2017 hinaus fortsetzen, ohne für diese Zeit weitere/neue Vereinbarungen getroffen zu haben. Die Tätigkeitsfortsetzung durch Frau Schmitz ist der Schulz GmbH bekannt; sie nimmt die weitere Arbeitsleistung rügelos hin.

Aufgabe 1 (6 Punkte): Ist zwischen Frau Schmitz und der Schulz GmbH im **Grundfall** und in der **Fallvariante 1** ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen? Begründen Sie Ihr jeweiliges Ergebnis unter Nennung der gesetzlichen Vorschriften.

Aufgabe 2 (3 Punkte): Besteht zwischen Frau Schmitz und der Schulz GmbH in der **Fallvariante 2** für die Zeit ab dem 1. März 2017 ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis? Begründen Sie Ihr Ergebnis unter Nennung der gesetzlichen Vorschriften.

Zusatzaufgabe (1 Punkte): Innerhalb welcher Frist muss der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht die Rechtsunwirksamkeit einer kalendermäßigen Befristung geltend machen? Nennen Sie die Frist, den Zeitpunkt, ab dem sie zu laufen beginnt und die gesetzliche Vorschrift.

Bearbeitungshinweis zu allen Aufgaben: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ist zu beachten.

Anlage 1

Auszug aus den Geringfügigkeitsrichtlinien

...

2.3.1 Drei Monate oder 70 Arbeitstage

Von dem Dreimonatszeitraum ist nur dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird (vgl. Urteil des BSG vom 27. Januar 1971 - 12 RJ 118/70 -, USK 7104). Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen (vgl. Beispiel 42). Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag (vgl. hierzu auch Urteil des BFH vom 28. Januar 1994 - VI R 51/93 -, USK 9417). Werden an einem Kalendertag mehrere kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, gilt dieser Kalendertag ebenfalls als ein Arbeitstag.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten (vgl. 2.3.2) treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 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 fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

2.3.2 Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Zu berücksichtigen sind die Zeiträume der Beschäftigung, die vom Arbeitgeber unter Angabe der Personengruppe 110 gemeldet wurden (vgl. D 4). Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die nach 2.3 maßgebende Zeitgrenze überschreitet (vgl. Beispiel 49). Beschäftigungen, die im Vorjahr begonnen haben, werden nur mit der im laufenden Kalenderjahr liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt. Wird durch eine Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen die Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten, handelt es sich um eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung (vgl. Beispiel 43); in diesen Fällen ist zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (vgl. 2.2) vorliegt (vgl. Beispiele 44 und 45). Im Ausland ausgeübte Beschäftigungen werden bei der Zusammenrechnung nicht berücksichtigt. Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen. Das heißt, beginnt eine für sich betrachtet kurzfristige Beschäftigung in einem Kalenderjahr, in dem die in das laufende

Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit zusammen mit den Vorbeschäftigungen die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschreitet, liegt für die gesamte Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung keine Kurzfristigkeit vor, und zwar auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht (vgl. Beispiel 46). Wird die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen in einer für sich betrachtet kalenderjahrüberschreitenden kurzfristigen Beschäftigung bei ihrem Beginn zusammen mit Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr hingegen nicht überschritten, weil lediglich die in das laufende Kalenderjahr fallende Beschäftigungszeit der zu beurteilenden Beschäftigung bei der Zusammenrechnung zu berücksichtigen ist, ist die Beschäftigung für die gesamte Dauer kurzfristig (vgl. Beispiel 47). Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung dieser Beschäftigungen erfolgt nicht.

2.3.3 Prüfung der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist mithin nicht erforderlich, wenn das aufgrund dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die (anteilige) Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Monat (vgl. anteiliger Monatswert unter 2.2) nicht überschreitet. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsentgelt bei einer Rahmenvereinbarung, die die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt (vgl. 2.3), die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Kalendermonat nicht übersteigt; die Anzahl der Arbeitseinsätze im jeweiligen Beschäftigungsmonat ist insofern unerheblich, wobei allerdings zu beachten ist, dass die Beschäftigung ohne Entgeltzahlung aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht spätestens nach Ablauf eines Monats endet (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV) und abzumelden ist (vgl. D 4). Darüber hinaus braucht die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung auch dann nicht geprüft zu werden, wenn die Beschäftigung bereits infolge Überschreitens der Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen (vgl. 2.3 und 2.3.2) als nicht geringfügig anzusehen ist. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist (vgl. Urteil des BSG vom 28. Oktober 1960 - 3 RK 31/56 -, SozR Nr. 1 zu § 166 RVO). Kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung (vgl. Beispiele 39 und 40), neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, neben dem Bundesfreiwilligendienst, neben einem dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst (wie beispielsweise dem entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „

...

Anlage 2

Auszug aus dem RdSchr. beschäftigte Studenten

....

1.2.4 Beschäftigung „neben“ dem Studium

Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ergibt sich, dass diese für Studenten geschaffen worden sind, die neben ihrem Studium eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, um sich durch ihre Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen. Durch Urteile vom 31.10.1967 - 3 RK 77/64 - (USK 67110) und vom 16.07.1971 - 3 RK 68/68 - (USK 71137) hat das BSG entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst, sondern nur solche Studierenden 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. Die Beschäftigung ist demgemäß nur versicherungsfrei, wenn und solange sie „neben“ dem Studium ausgeübt wird, ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet ist, mithin das Studium die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache ist. Die Frage, wann das Studium die Hauptsache und die Beschäftigung die Nebensache ist, hat in der Rechtsprechung des BSG zu einer Vielzahl von Entscheidungen geführt, in denen Kriterien zur versicherungsrechtlichen Abgrenzung aufgestellt worden sind. Diese Kriterien lassen sich wie folgt kategorisieren:

a) 20-Wochenstunden-Grenze

Personen, die neben ihrem Studium nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, gehören ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich zu den Studenten und nicht zu den Arbeitnehmern. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei ohne Bedeutung (u. a. Urteile vom 26.06.1975 - 3/12 RK 14/73 -, USK 7573, vom 10.09.1975 - 3 RK 42/75, 3/12 RK 17/74, 3/12 RK 15/74 -, USK 7586, 7589, 7599 und vom 30.11.1978 - 12 RK 45/77 -, USK 78183).

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist allerdings dann kein allein entscheidungsrelevantes Kriterium für die versicherungsrechtliche Beurteilung, wenn sie im Einzelfall so liegt, dass sie sich den Erfordernissen des Studiums anpasst und unterordnet. Dementsprechend kann bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs auch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (Urteil des BSG vom 22.02.1980 - 12 RK 34/79 -, USK 8053). Vom Erscheinungsbild eines Studenten ist jedoch nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet

ist; in diesen Fällen tritt die Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten in den Vordergrund (siehe auch Buchstabe d). Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, so bleibt auch für diese Zeit das studentische Erscheinungsbild erhalten, sodass grundsätzlich Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs anzunehmen ist (siehe auch Buchstabe b). Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander oder eine Beschäftigung neben einer selbstständigen Tätigkeit ausüben, sind zur Prüfung der Frage, ob die 20-Wochenstunden-Grenze erreicht oder überschritten wird, die wöchentlichen Arbeitszeiten der nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen oder der Beschäftigung und der daneben ausgeübten selbstständigen Tätigkeit zusammenzurechnen. Ergibt die Zusammenrechnung, dass die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt, ist nicht mehr vom Erscheinungsbild eines ordentlichen Studenten auszugehen. Bei nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob eine Beschäftigung gegebenenfalls die Merkmale der Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV bzw. § 8a SGB IV erfüllt und damit Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung nach § 7 Abs. 1 SGB V und § 27 Abs. 2 SGB III und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung in Betracht kommt.

b) Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, daher Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs. Dies gilt auch für eine Beschäftigung, die grundsätzlich an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt und nach dem Ende der Semesterferien wieder auf eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zurückgeführt wird.

Etwas anderes gilt dann, wenn sich derartige Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden im Laufe des Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen (siehe Buchstabe d). Versicherungsfreiheit liegt auch nicht mehr vor, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist davon auszugehen, dass auch für diese Zeit die Beschäftigung das Erscheinungsbild als Student nicht beeinträchtigt und damit

versicherungsfrei bleibt (Urteil des BSG vom 23.02.1988 - 12 RK 36/87 -, USK 8866); die Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen.

c) Befristete Beschäftigungen

Versicherungsfreiheit besteht auch für solche Studenten, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet ist; die Höhe des Arbeitsentgelts ist hierbei unbedeutend. Die Versicherungsfreiheit beruht in diesen Fällen jedoch nicht auf der Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs, sondern auf der Regelung zur Versicherungsfreiheit bei geringfügiger (kurzfristiger) Beschäftigung (§ 7 Abs. 1 SGB V, § 27 Abs. 2 SGB III jeweils in Verb. mit § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

In der Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 sind die Zeitgrenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV für das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung von zwei auf drei Monate bzw. von 50 auf 70 Arbeitstage ausgeweitet (§ 115 SGB IV). Die Ausweitung der Zeitgrenzen ist daher auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung der von Studenten ausgeübten (befristeten) Beschäftigungen zu beachten.

d) Mehrere Beschäftigungen im Laufe des Jahres

Übt ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, ist zu prüfen, ob er seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlicher Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist. Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten ist in der Weise zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Anzurechnen sind alle Beschäftigungen in diesem Zeitraum, in denen – unabhängig von der versicherungsrechtlichen Beurteilung – die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber oder bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden; vorgeschriebene Zwischenpraktika (siehe Abschnitt 3.2) bleiben unberücksichtigt. Ergibt die Zusammenrechnung, dass insgesamt Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen vorliegen, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an bzw. von dem Zeitpunkt an, in dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum überschritten wird, Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

...

Anlage 3

Kalender Auszug 2017

2017

JANUAR

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRUAR

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

MÄRZ

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

APRIL

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAI

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNI

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULI

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AUGUST

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTEMBER

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OKTOBER

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVEMBER

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DEZEMBER

SONNTAG	MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH	DONNERSTAG	FREITAG	SAMSTAG
						1
						2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						