

# Mandanteninformation für Lohn und Gehalt

---

## 1. Werkstudenten: Beschäftigung zwischen Bachelor und Master

**Nach den Regelungen des Werkstudentenprivilegs sind unter bestimmten Voraussetzungen nur Beiträge zur Rentenversicherung zu bezahlen. Allerdings gilt dieses Privileg nicht im Zeitraum zwischen dem Bachelor- und Masterstudiengang.**

Bachelor- und Masterstudiengang gehen in der Regel nicht nahtlos ineinander über. Vielmehr endet der Bachelorstudiengang mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Der Masterstudiengang beginnt frühestens mit dem nächsten Semester. Für die Zeit dazwischen gelten die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Beschäftigungen.

### **Beschäftigungsumfang bei demselben Arbeitgeber bleibt unverändert**

Arbeitgeber, die eine Person als Werkstudent bis zu 20 Wochenstunden beschäftigen und dies über das Ende des Bachelorstudiengangs hinaus weiterhin unverändert tun möchten, müssen den Status des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin wechseln. Diese sind nach Ablauf des Monats, in dem das Bachelorstudium endet, als voll sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmende zu behandeln. Hierbei wird unterstellt, dass die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung nicht vorliegen. Bei unveränderter Beschäftigung kann mit Beginn des 1. Semesters des Masterstudiengangs wieder eine Ummeldung als Werkstudent erfolgen.

### **Arbeitsentgelt bei demselben Arbeitgeber wird auf 538 EUR angepasst**

Arbeitgeber, die die Werkstudenten-Beschäftigung nach Beendigung des Bachelorstudiengangs auf eine geringfügig entlohnte Beschäftigung umstellen möchten, müssen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt vorausschauend ermitteln. Zu diesem Zweck sind alle laufenden und einmalig gezahlten Arbeitsentgelte zu berücksichtigen, die mit hinreichender Sicherheit ab Beginn des Kalendermonats, der auf den Monat der Beendigung des Bachelorstudiengangs folgt, für die nächsten 12 Monate zu erwarten sind.

Liegt dieser Wert bei max. 6.456 EUR, was einem Arbeitsentgelt von 538 EUR pro Monat entspricht, kann die Beschäftigung geringfügig entlohnt gemeldet werden.

### **Arbeitsentgelt bei demselben Arbeitgeber übersteigt Geringfügigkeitsgrenze**

Arbeitgeber, die planen, Arbeitnehmende ab Beginn des Masterstudiengangs wieder als Werkstudent zu beschäftigen und ihnen demzufolge auch wieder ein höheres Arbeitsentgelt zu zahlen, müssten dies im Rahmen der vorausschauenden Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigen. Danach würde sich in der Regel ein jährlich zu erwartendes Arbeitsentgelt von mehr als 6.456 EUR ergeben, was die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ausschließt.

### **Übergang in einen kurzfristigen Minijob bei demselben Arbeitgeber ist unzulässig**

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine Beschäftigung als Werkstudent eine befristete Beschäftigung im Rahmen der Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob erfolgen soll, ist dies aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht unzulässig. In diesem Fall wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen (Dauer-)Beschäftigung handelt. Dies gilt umso mehr, wenn sich an die befristete Beschäftigung wiederum unmittelbar (mit Beginn des Masterstudiums) eine (für sich betrachtet) rentenversicherungspflichtige Beschäftigung als Werkstudent anschließt.

### **Kurzfristiger Minijob zwischen Bachelor und Master ohne vorherige Beschäftigung als Werkstudent**

Arbeitgeber, die Arbeitnehmende zwischen dem Bachelor- und Masterstudiengang zur Aushilfe beschäftigen, können dies im Rahmen der Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob tun. Hierbei wird unterstellt, dass unmittelbar zuvor keine Beschäftigung als Werkstudent bei diesem Arbeitgeber bestand. Da die Arbeitnehmenden beabsichtigen, zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen Masterstudiengang aufzunehmen, sind sie im Status der Person auch nicht berufsmäßig beschäftigt. Allerdings sind anrechenbare Vorbeschäftigungszeiten ab Beginn des laufenden Kalenderjahres sowohl für die Prü-

fung der Zeitgrenzen für einen kurzfristigen Minijob als auch für die Prüfung der Berufsmäßigkeit aufgrund des Erwerbsverhaltens zu berücksichtigen.

## 2. **Keine Leiharbeit, kein Anspruch auf Leiharbeitnehmergehalt**

**Eine Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf ein höheres Gehalt, das vergleichbaren Leiharbeitnehmenden gezahlt wird. Der Gleichstellungsgrundsatz schütze Leiharbeitnehmende vor einer Schlechterstellung, nicht aber Stammarbeitnehmende.**

### **Hintergrund**

Die Arbeitnehmerin war seit Januar 2013 als Callcenteragentin in einem Servicecenter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kein Tarifvertrag Anwendung. Der Arbeitgeber ist ein konzernabhängiges Unternehmen mit bundesweit rund 2.500 Mitarbeitenden an 21 Standorten. Mit etwa 900 Mitarbeitenden hat das Unternehmen selbst einen Arbeitsvertrag geschlossen. Darüber hinaus setzt das Unternehmen Leiharbeitnehmende ein - von diesen sind mehr als 1.500 Konzernangehörige, rund 70 stammen aus konzernfremden Unternehmen.

Die Arbeitnehmerin arbeitet an einem Standort mit 45 Beschäftigten. Sie selbst und eine weitere Mitarbeiterin sind aufgrund eines Arbeitsvertrags mit dem Unternehmen selbst beschäftigt, während die Teamleiterin und unmittelbare Vorgesetzte sowie die weiteren Beschäftigten von einem (konzernangehörigen) Unternehmen entliehen sind. Weitere Vorgesetzte sind aufgrund der besonderen Konstellation nach der Postpersonalreform verbeamtet und dem Arbeitgeber zugewiesen.

Die entliehenen Callcenteragenten erhalten eine deutlich bessere Vergütung als die Arbeitnehmerin. Mit ihrer Klage machte die Arbeitnehmerin geltend, dass sie ebenfalls als Leiharbeitnehmerin beschäftigt werde. Sie verlangte gerichtlich Auskunft über die für vergleichbare (Leih-)Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Ziel war es, Ansprüche auf gleiches Gehalt wie das der Leiharbeitnehmenden geltend zu machen.

Als Begründung für das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung brachte sie vor, dass nicht der Arbeitgeber den Betrieb führe, sondern das (konzernangehörige) Unternehmen, das - abgesehen von den Führungskräften - auch den größten Teil der Callcenteragenten stelle. Die Leitung der Betriebsstätte liege ausschließlich in ihren Händen, argumentierte sie.

### **Entscheidung**

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern war anderer Meinung. Es entschied, dass die Arbeitnehmerin nicht als Leiharbeitnehmerin tätig ist. Vielmehr sei sie als Stammarbeitnehmerin im Betrieb des Arbeitgebers eingebunden. In seinem Urteil stellte das Gericht fest, dass ein Arbeitnehmer nicht deshalb zu einem Leiharbeitnehmer wird, nur weil seine direkten Vorgesetzten und die Mehrzahl der Mitarbeitenden im Betrieb - so wie im vorliegenden Fall - als Leiharbeitnehmer aus einem anderen (konzernangehörigen) Unternehmen oder als zugewiesene Beamte beschäftigt sind. Die Arbeitnehmerin unterliege vorliegend nicht den Weisungen eines Dritten. Ihre Vorgesetzten stünden zwar nicht in einem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zum Arbeitgeber, verfolgten jedoch mit ihrer Tätigkeit dessen Betriebszwecke, indem sie den Betrieb des Servicecenters organisierten und damit zum wirtschaftlichen Ergebnis des Arbeitgebers beitragen würden.

Die Arbeitnehmerin habe auch keinen Anspruch auf Gewährung der Arbeitsbedingungen oder auf das Entgelt der besser vergüteten Leiharbeitnehmenden. Ein Verleiher dürfe seine verliehenen Arbeitnehmenden besser vergüten als ein Entleiher seine Stammarbeitnehmenden.

Der Gleichstellungsgrundsatz schütze Leiharbeitnehmende vor einer Schlechterstellung gegenüber einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer oder einer Stammarbeitnehmerin. Er gewährleiste jedoch keinen Schutz der Stammarbeitnehmern und -arbeitnehmerinnen.