



Kurzinformation

Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte zu Nebenbeschäftigungen in Deutschland

1. Arbeitsrechtliche Regelungen zu Nebenbeschäftigungen

Ein Arbeitsrechtsverhältnis wird in Deutschland durch einen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern begründet. Dabei wird im Arbeitsrecht nicht zwischen einer Haupt- und Nebenbeschäftigung unterschieden.

Die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ist wegen der in Artikel 12 Grundgesetz garantierten Berufsfreiheit des Arbeitnehmers grundsätzlich möglich. Eine Nebenbeschäftigung kann aber beispielsweise aus Konkurrenzgründen ausgeschlossen sein. Soweit im Arbeitsvertrag oder tarifvertraglich eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde oder die Interessen des Arbeitgebers berührt werden, ist eine geplante Nebentätigkeit dem Arbeitgeber vor Aufnahme anzuzeigen. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber eine Nebenbeschäftigung untersagen.

Gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit für die Haupt- und Nebenbeschäftigung 48 Stunden. Eine mögliche Überschreitung auf wöchentlich 60 Stunden ist innerhalb von sechs Monaten auszugleichen. Ferner ist arbeitsrechtlich zu beachten, dass Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen den täglichen Arbeitszeiten einzuhalten haben und während des Urlaubs gemäß § 8 Urlaubsgesetz (BurlG) keine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten dürfen.

2. Nebenbeschäftigungen in der Sozialversicherung

Auch in der Sozialversicherung wird nicht zwischen Haupt- und Nebenbeschäftigungen unterschieden. Bei Ausübung mehrerer Beschäftigungen unterliegt jede einzelne Beschäftigung in der Regel der Sozialversicherungspflicht. Sozialrechtlich von Bedeutung sind jedoch geringfügige Beschäftigungen. Für solche sogenannte Minijobs bestehen nach den im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) geregelten gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung Besonderheiten. Dabei wird zwischen dauerhaften oder kurzzeitigen geringfügigen Beschäftigungen unterschieden, die ausschließlich oder als Nebenbeschäftigung ausgeübt werden können. Eine dauerhafte

geringfügige Beschäftigung liegt gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt. Kurzzeitige Beschäftigungen sind gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt sind. Mehrere geringfügige Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Weitere Besonderheiten gelten gemäß § 8a SGB IV für dauerhaft geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.

Dauerhaft geringfügig Beschäftigte unterliegen wie Beschäftigte aus einem Normalarbeitsverhältnis der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist auf Antrag möglich. Dagegen sind kurzzeitige geringfügige Beschäftigungen von vornherein in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Beiträge sind hier demzufolge nicht zu zahlen.

Geringfügig Beschäftigte sind nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Arbeitgeber haben dessen ungeachtet für dauerhaft geringfügig Beschäftigte einen Beitrag zu zahlen. In der Arbeitslosenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung sind geringfügig Beschäftigte versicherungsfrei, ohne dass für Arbeitgeber eine Beitragszahlung vorgesehen ist. Hinsichtlich der gesetzlichen Unfallversicherung gelten besondere beitragsrechtliche Regelungen ausschließlich für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten.

Neben den Minijobs gibt es im Niedriglohnbereich in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung weitere Regelungen für sogenannte Midijobs: Liegt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus einer Dauerbeschäftigung im in § 20 Abs. 2 SGB IV geregelten Übergangsbereich zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro gelten Besonderheiten für die von den Arbeitnehmern zu tragenden Beiträge. Während der Arbeitgeberanteil hier dem der sonstigen versicherungspflichtig Beschäftigten entspricht, steigt die Beitragsbelastung der Arbeitnehmer mit dem Einkommen bis zu einem Verdienst von 1.300 Euro linear an. Je näher also das Arbeitsentgelt an 1.300 Euro herankommt, desto höher wird der Arbeitnehmeranteil, bis er bei 1.300 Euro den für Normalarbeitsverhältnisse geltenden Beitragsanteil erreicht.
