

Haufe online: Top-Thema Schüler- und Studentenjobs

Versicherungsfreie Studentenjobs

Ferienzeit ist Jobberzeit. Jedes Jahr nutzen Tausende Schüler und Studenten die Ferien, um das Taschengeld aufzubessern. Wir haben die wichtigsten Fakten zur versicherungsfreien Beschäftigung von Schülern und Studenten zusammengestellt.

Studentenjobs sind lukrativ: Denn Studenten sind kranken- und arbeitslosenversicherungsfrei sowie nicht pflegeversicherungspflichtig, wenn sie während des Studiums eine mehr als geringfügige Nebenbeschäftigung ausüben. Sie gelten dann als "Werkstudenten".

Aber Achtung: Als Werkstudent gilt nicht, wer sich bereits im Promotionsstudium befindet. Ebenfalls gilt die Werkstudentenregelung trotz Immatrikulation nicht mehr, wenn bereits die Abschlussprüfung im Studienfach abgelegt wurde.

Studenten in geringfügigen Beschäftigungen

Studenten, die neben ihrem Studium geringfügig entlohnt auf 450-EUR-Basis oder kurzfristig bis zu 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr arbeiten, sind Minijobber und keine Werkstudenten. Die Werkstudentenregelung beginnt, wo die geringfügige Beschäftigung endet.

Das Studium muss beim Studentenjob im Vordergrund stehen

Die Beschäftigung eines Studenten ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung, wenn Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, die betreffende Person also mehr Student als Arbeitnehmer ist (Werkstudent). Um das an einer Grenze festmachen zu können, wurde die 20-Stunden-Regel aufgestellt: Unter die Werkstudentenregelung fallen also Beschäftigungen die an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt werden.

Studentenjob mit mehr als 20 Wochenstunden

Bei einer höheren Stundenzahl steht das Studium nicht mehr eindeutig im Vordergrund und es tritt grundsätzlich Sozialversicherungspflicht aufgrund der Beschäftigung ein. Das gilt allerdings nicht, wenn die Gesamtdauer der Erwerbstätigkeit unter dem für ein ordnungsgemäßes Studium notwendigen Zeitaufwand liegt und die einzelnen Zeiten der Erwerbstätigkeit den Erfordernissen des Studiums angepasst sind. Ein Überschreiten der 20-Stunden-Grenze ist unschädlich, wenn die Beschäftigung nur am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden ausgeübt wird.

Beispiel: Der Student A arbeitet seit April 2015 an 22 Std. wöchentlich als Nachtwache in einem Krankenhaus. Das Entgelt beträgt 1.000 EUR.

Lösung: Es gilt die Werkstudentenregelung, da die Beschäftigung in den Nachtstunden ausgeübt wird und das Studium trotz der Tätigkeit noch im Vordergrund steht.

Studentenjob in den Semesterferien

Während der Semesterferien kann eine Beschäftigung unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung ausgeübt werden. Für Beschäftigungen, die über die Semesterferien hinaus andauern (vor oder nach der vorlesungsfreien Zeit), gilt nur dann durchgängig die Werkstudentenregelung, wenn zu den Vorlesungszeiten der Beschäftigungsumfang wieder an die 20-Stunden-Grenze angepasst wird.

Beispiel: Der Student B ist ab Januar 2015 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Std. gegen ein monatliches Entgelt in Höhe von 900 EUR beschäftigt. Während der Semesterferien ab Mitte Februar bis Ende März arbeitet er 40 Std. wöchentlich bei einem Monatsentgelt von 2.000 EUR. Anschließend wird der Beschäftigungsumfang mit Beginn des Sommersemesters 2015 wieder auf 19 Std. in der Woche reduziert.

Lösung: Es gilt durchgängig die Werkstudentenregelung, da die wöchentliche Arbeitszeit lediglich in den Semesterferien mehr als 20 Stunden beträgt.

Bei ausnahmsweise zeitlichen Überschneidungen in die Vorlesungszeit hinein bis zu längstens 2 Wochen bleibt die Beschäftigung trotzdem versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Wenn solche Überschreitungen vor und nach den Semesterferien auftreten, gilt der Zeitraum von längstens 2 Wochen nur insgesamt für Beginn und Ende der Semesterferien.

Mehrere Studentenjobs neben dem Studium

Wenn Studenten mehrere Beschäftigungen ausüben, gelten die Regeln der 20-Stunden-Grenze entsprechend: Alle wöchentlichen Arbeitszeiten werden zusammengerechnet. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in der Summe nicht mehr als 20 Stunden, gilt die Werkstudentenregelung, auch wenn es sich um mehrere Beschäftigungen handelt. Die Arbeitszeit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist hierbei ebenfalls zu berücksichtigen.

Zusätzlich prüfen: Liegt eine geringfügige Beschäftigung vor?

Liegt die Arbeitszeit insgesamt über 20 Stunden, tritt grundsätzlich für alle Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht ein. Hier kann bei den einzelnen Beschäftigungen noch geprüft werden, ob es sich jeweils um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) handelt. So darf z. B. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung (Arbeitsentgelt größer als 450 EUR) vorliegen. Sozialversicherungsfreiheit besteht aber auch für Beschäftigungen, die während der Vorlesungszeit zwar an mehr als 20 Std. wöchentlich ausgeübt werden, wenn sie von vornherein auf nicht mehr als 3 Monate (bzw. 70 Arbeitstage) befristet sind (kurzfristige Beschäftigung).

Rentenversicherung weicht ab

In der Rentenversicherung (RV) gelten für beschäftigte Studenten grundsätzlich keine Sonderregelungen. Beschäftigte Studenten sind i. d. R. rentenversicherungspflichtig. Sie sind nur dann rentenversicherungsfrei, wenn sie eine befristete kurzfristige Beschäftigung ausüben. In einer geringfügig entlohnten Beschäftigung besteht hingegen Rentenversicherungspflicht, von der sich der Student allerdings auf Antrag gegenüber dem Arbeitgeber befreien lassen kann.. Die Werkstudentenregelung gilt in der RV nicht.

Die Regeln beim dualen Studium

Das duale Studium erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Neben der engen Verzahnung von Theorie und Praxis ist die Entgeltzahlung des Arbeitgebers an die Studierenden kennzeichnend für ein duales Studium. Welche Besonderheiten bei der Versicherungspflicht für dual Studierende gelten.

Als duale Studiengänge gelten ausbildungsintegrierte, berufsintegrierte sowie praxisintegrierte duale Studiengänge (auch in der öffentlichen Verwaltung).

Zwischen dem Teilnehmer und dem Kooperationsbetrieb besteht in der Regel ein Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrag. Anders als bei Werkstudenten ist bei Teilnehmern an dualen Studiengängen nicht zu prüfen, ob die Hochschulausbildung oder der praktische Teil überwiegt. Dies ist je nach Studiengang mehr oder weniger stark ausgeprägt. Vielmehr wird das duale Studium in der Sozialversicherung als eine Einheit bewertet.

Besonderheiten für das duale Studium

Seit 1.1.2012 sind Dualstudenten als Auszubildende versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Es gelten dabei die gleichen Regeln wie für alle anderen Auszubildenden auch:

- Dualstudenten sind auch bei einem Arbeitsentgelt bis 450 EUR nie geringfügig Beschäftigte.
- Für die Beitragsberechnung ist das tatsächlich gezahlte Entgelt maßgebend. Dabei ist es gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht, in welcher Form sie gewährt werden oder ob sie beispielsweise als Studienbeihilfe oder Stipendium bezeichnet werden.
- Beträgt das monatliche Entgelt nicht mehr als 325 EUR, trägt der Arbeitgeber den gesamten Beitrag allein (Geringverdiener-Regelung).
- Die Gleitzone Regelung gilt nicht.

Duales Studium ohne Arbeitsentgelt

Wird kein Entgelt gezahlt, sind Teilnehmer an dualen Studiengängen nur in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wie Arbeitnehmer versicherungspflichtig. Für die Beitragsberechnung gilt zu diesen Versicherungszweigen dann ein Ausgangswert von monatlich 1 % der Bezugsgröße; dies sind 2015 in den alten Bundesländern 28,35 EUR und in den neuen Bundesländern 24,15 EUR.

Personengruppenschlüssel im Meldeverfahren

Für die Meldungen gilt: Die Teilnehmer des dualen Studiums sind mit dem Personengruppenschlüssel (PGR) 102 als "Auszubildende ohne besondere Merkmale" zu melden. Wird allerdings die Geringverdienergrenze von 325 EUR nicht überschritten, ist der PGR 121 zu melden. Das gilt auch in den Monaten, in denen die Geringverdienergrenze wegen einer Einmalzahlung überschritten wird. In Zeiten, in denen die Teilnehmer überhaupt kein Arbeitsentgelt erzielen, ist wiederum der PGR 102 in der Renten- und Arbeitslosenversicherung zu melden.

Besonderheiten in der Unfallversicherung

Studierenden sind grundsätzlich während ihrer Aus- und Fortbildung an der Hochschule oder Fachhochschule gesetzlich unfallversichert. Zuständig ist die Unfallkasse des Bundeslandes. Die Länder tragen die Kosten des Versicherungsschutzes. Während der berufspraktischen Phasen sind Dualstudenten bezogen auf die Unfallversicherung allerdings als Beschäftigte des Praktikumsunternehmens zu bewerten. Für die Unfallversicherung ist der Unfallversicherungsträger des Praktikumsbetriebes zuständig. Nach Auffassung der gesetzlichen Unfallversicherungsträger finden die praktischen Ausbildungsabschnitte von ausbildungs- und praxisintegrierten Studiengängen nicht im inhaltlichen und organisatorischen Verantwortungsbereich der Hochschule statt und sind daher getrennt von der theoretischen Ausbildung zu bewerten. Üblicherweise wird das Entgelt während des dualen Studiums fortlaufend auch in den schulischen Lernphasen gezahlt. Allerdings ist es zur Unfallversicherung nicht beitragspflichtig, soweit es auf die Studienphasen entfällt.

Versicherungsfreier Einsatz von Schülern

Schüler möchten in ihren Schülerjobs in den Ferien meist geringfügig beschäftigt werden. Das funktioniert, wenn einige Regeln beachtet werden.

Für die Beschäftigung von Schülern allgemeinbildender Schulen (insbesondere Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien) gibt es keine besonderen Regelungen in der Sozialversicherung - sie werden wie Arbeitnehmer behandelt. Schüler unterliegen daher der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht, wenn sie nicht geringfügig beschäftigt sind. Eine Ausnahme gilt für die Arbeitslosenversicherung.

Kurzfristige Schülerjobs

Schüler, die bis zu 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt werden, sind sozialversicherungsfrei. Dies gilt deshalb auch für Ferienjobs in den Sommerferien, weil sie entsprechend der Ferienlänge in den Bundesländern üblicherweise von vornherein auf nicht mehr als 3 Monate befristet sind. Die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr müssen jedoch zusammengerechnet und einheitlich bewertet werden. Das gilt selbst dann, wenn die Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt wurden. Wird durch die Addition die Zeitgrenze überschritten, handelt es sich bei einem Arbeitsentgelt bis regelmäßig 450 EUR im Monat um eine geringfügige entlohnte bzw. bei einem höheren Arbeitsentgelt um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Beispiel: Schüler C will in den 6-wöchigen Sommerferien in einem Strandcafe mit einem Vollzeitjob vom 25.6. bis 5.8.2012 etwas hinzuverdienen. Zuvor hatte er in diesem Jahr in den Osterferien für eine Woche vom 30.3. bis 5.4.2012 in einer Gärtnerei gearbeitet, ebenfalls Vollzeit (jeweils 5-Tage-Woche).

Lösung: Die Beschäftigungszeiten sind zusammenzurechnen, da beide Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr ausgeübt werden. Es ergeben sich insgesamt $42 + 7 = 49$ Kalendertage. Da beide Beschäftigungen zusammen die Grenze von 3 Monaten (90 Kalendertagen) nicht überschreiten, ist C auch in den Sommerferien sozialversicherungsfrei.

Schülerjobs als geringfügig entlohnte Beschäftigung

Wenn Schüler auch außerhalb der Ferien eine unbefristeten Job (z. B. Zeitungen austeilern) arbeiten, gelten die üblichen Minijob-Regelungen. Das Arbeitsentgelt darf regelmäßig im Monat 450 EUR nicht überschreiten. Die wöchentliche Arbeitszeit ist dabei unerheblich. Soweit Schüler – gleich ob in den Ferien oder an Unterrichtstagen – in diesem Rahmen beschäftigt werden, sind sie versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sie sich auf Antrag gegenüber dem Arbeitgeber befreien lassen können.

Beispiel: Schülerin D arbeitet immer samstags für 5 Stunden in einem unbefristeten Job als Aushilfsverkäuferin in einem Sportartikelgeschäft. Sie erhält monatlich regelmäßig 230 EUR.

Lösung: Da die Entgeltgrenze von 450 EUR nicht überschritten wird, ist C geringfügig entlohnt beschäftigt.

Schülerjobs in der Arbeitslosen- und Unfallversicherung

Schüler allgemeinbildender Schulen sind in einer neben der Schule ausgeübten Beschäftigung immer versicherungsfrei zur Arbeitslosenversicherung, unabhängig von Dauer und Umfang des Nebenjobs. Der Arbeitgeber sollte eine entsprechende Bescheinigung, aus denen der Schülerstatus hervorgeht, zu den Lohn- und Gehaltsunterlagen nehmen. In der Unfallversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht für den jobbenden Schüler über die Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers. Der Versicherungsschutz umfasst auch den Weg von und zum Betrieb.

Ende der Schulzeit und andere Schulformen

Die Eigenschaft als Schüler endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts. Gibt es keine Prüfung zum Abschluss, endet die Schulzeit mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Schulbesuchs bzw. mit dem letzten Unterrichtstag. Wird ein Prüfungs- oder Abschlusszeugnis erteilt, lässt sich der Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung aus dem Datum dieses Zeugnisses herleiten. Außerdem endet die Schülereigenschaft mit dem Abbruch der Schulausbildung.

Wer sich an einer Abendschule weiterbildet oder Kurse an einer Volkshochschule belegt, gilt nicht als Schüler. Schüler an Fachschulen wie Technikerschulen, Meisterschulen oder sozialpflegerische Fachschulen, gelten versicherungsrechtlich bereits als Studenten. Ist der Schulbesuch an Berufsfachschulen mit einer Beschäftigung verbunden, gelten die Teilnehmer als Auszubildende.

Sozialversicherungsbeiträge für Schüler- und Studentenjobs

Welche Sozialversicherungsbeiträge sind bei Schüler- und Studentenjobs fällig? Welche Besonderheiten gelten bei Pauschalbeiträgen für geringfügig entlohnte Studenten und Praktikanten? Wir geben hier einen Überblick.

Für die klassischen Schülerjobs in den Ferien, die als kurzfristige Beschäftigung sozialversicherungsfrei sind, fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an. Für geringfügig entlohnte Schülerjobs (Minijobs) sind dagegen vom Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. In der Rentenversicherung wird der Schüler mit einem geringen Eigenanteil an der Beitragszahlung beteiligt, wenn er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Zu den anderen Versicherungszweigen besteht keine Beitragspflicht.

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung wird nur fällig, wenn der Schüler in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Als „versichert“ gilt der Schüler, wenn er über die Eltern familienversichert oder freiwillig versichert ist. Für privatversicherte Schüler ist kein KV-Pauschalbeitrag zu zahlen.

Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Beiträge für Studentenjobs

Wenn Studenten im Rahmen eines 450-EUR-Minijobs tätig sind, gelten die genannten Regelungen für die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung entsprechend. Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind nicht zu zahlen, wenn der Studentenjob zwar mehr als geringfügig entlohnt, aber dennoch im Rahmen der 20-Stunden-Grenze ausgeübt wird.

Zur Rentenversicherung sind bei einer mehr als geringfügigen Beschäftigung immer Beiträge wie bei allen anderen Arbeitnehmern zu zahlen und hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Der Beitragssatz für diesen einkommensabhängigen RV-Beitrag beträgt 2015 insgesamt 18,7 %.

Wichtig: Die Gleitzone-Regelung gilt auch für Werkstudenten. Bei einem monatlich regelmäßigen Entgelt von 450,01 EUR bis 850 EUR zahlen Werkstudenten lediglich einen reduzierten Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung.

Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber

Häufig übernimmt der Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt die Studiengebühren. Das ist meist der Fall, wenn Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung ein berufsbegleitendes Studium beginnen. Ist der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühren oder verpflichtet er sich vertraglich zur

Übernahme der Gebühren, wird in diesen Fällen ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt. Die Studiengebühren sind dann nicht lohnsteuer- und beitragspflichtig.

Im Rahmen von Ausbildungsdienstverhältnissen, bei denen das Studium Gegenstand des Beschäftigungsverhältnisses ist, ist für die steuer- und beitragsfreie Übernahme von Studiengebühren eine zusätzliche Voraussetzung zu erfüllen. Die vom Arbeitgeber übernommenen Studiengebühren sind nur dann abgabenfrei, wenn sich der studierende Arbeitnehmer verpflichtet, die Studiengebühren anteilig zurückzuzahlen, sofern er innerhalb von 2 Jahren nach Studienabschluss auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlässt. Das betrifft überwiegend Studierende an Berufsakademien bzw. Teilnehmer an dualen Studiengängen.

Meldungen und Entgeltunterlagen

Auch für Schülerjobs und Studentenjobs sind die üblichen Meldungen abzugeben. Wir zeigen, welche dies sind und erläutern auch, welche Dokumente in die Entgeltunterlagen gehören.

Für im Rahmen eines Ferienjobs kurzfristig beschäftigter Schüler ist eine Meldung mit dem Beitragsgruppenschlüssel (BGR) 0000 und dem Personengruppenschlüssel (PGR) 110 zu erstatten.

Handelt es sich um einen geringfügig entlohnten beschäftigten Schüler (Minijob im Rahmen der 450-EUR-Grenze), ist die Meldung bei einem rentenversicherungspflichtigen Minijob mit BGR 6100 und bei einem von der Rentenversicherungspflicht befreiten Minijob mit BGR 6500 sowie dem PGR 109 abzusetzen, ohne Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung gilt BGR 0100 bzw. 0500.

Wesentliche Elemente der Entgeltunterlagen bei Schülerjobs

Die Entgeltunterlagen von beschäftigten Schülern müssen zusätzlich folgende Erklärung bzw. Unterlagen enthalten

- Bei Ferienjobbern die Erklärung über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr,
- •Bei 450-EUR-Minijobbern die Erklärung über weitere daneben ausgeübte Beschäftigungen.
- Bei kurzfristigen und 450-EUR-Minijobbern die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird.
- Nachweis über die Schülereigenschaft.
- Bei einem 450-EUR-Minijob den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht.

Schulzeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung

Der Schulbesuch allgemeinbildender Schulen gilt nach Vollendung des 17. Lebensjahres als Anrechnungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung. Anrechnungszeiten gehören zu den beitragsfreien Zeiten und zählen in der Regel nicht bei den Wartezeitmonaten mit. Sie können aber die spätere Rentenhöhe beeinflussen. Der Schulbesuch nach Vollendung des 17. Lebensjahres wird vom jeweiligen Schulbüro bestätigt. Dort sind auch entsprechende Formulare erhältlich. Arbeitgeber sind insoweit dabei nicht beteiligt, für entsprechende Hinweise werden die Schüler aber dankbar sein.

Meldungen für Studentenjobs

Sind Studenten im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung oder als 450-EUR-Minijobber beschäftigt, gelten die oben genannten Regelungen entsprechend. Für mehr als geringfügig beschäftigte Werkstudenten sind die üblichen Regelungen für Meldungen der Arbeitnehmer anzuwenden. Die "klassischen Werkstudenten", die versicherungsfrei in der Kranken- und Rentenversicherung sowie nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung sind, sind mit der BGR 0100 und dem PGR 106 anzumelden. Im Verlauf der Beschäftigung fallen Unterbrechungs- und Jahresmeldungen wie bei allen anderen Arbeitnehmern an.

Das gehört in die Entgeltunterlagen bei Studentenjobs

Wenn der Student geringfügig beschäftigt ist, gelten die für die Beschäftigungsart genannten Regelungen entsprechend. Zu den Entgeltunterlagen bei Werkstudenten gehört unbedingt regelmäßig eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung. Bei der nächsten Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger ist damit nachgewiesen, dass zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Beiträge abzuführen sind. Der Studiennachweis gehört auch zu den Unterlagen, wenn ein Student im Rahmen der Minijob-Regelungen beschäftigt ist.

Hat sich der Arbeitgeber zur Übernahme von Studiengebühren bereit erklärt, aber Schuldner der Studiengebühren ist der Arbeitnehmer, so hat der Arbeitgeber auf der vom Arbeitnehmer vorgelegten Originalrechnung die Kostenübernahme sowie deren Höhe anzugeben. Eine Kopie der ergänzten Originalrechnung ist als Beleg im Lohnkonto aufzubewahren.

Der Personalfragebogen bei Schüler- und Studentenjobs

In jedem Fall sollte bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten ein Personalfragebogen aufgenommen werden, der unbedingt die erforderlichen Angaben des Schülers bzw. Studenten u. a. zu weiteren Beschäftigungen dokumentiert. Gleichzeitig kann der Fragebogen auch der Verpflichtung zur Anzeige künftiger weiterer Beschäftigungen neben der Schule bzw. dem Studium dienen. Ein Muster dieser Personalfragebogen für Schüler und Studenten finden Sie hier.