

03 | 2019

# BKK *Extra 5*



**STUDENTEN, PRAKTIKANTEN  
UND SCHÜLER**





## Studierende und Sozialversicherung – eine schwierige Entscheidung?

Gerne beschäftigen Unternehmen sog. Werkstudenten. Wenn Studierende beschäftigt werden, dann ist die Beurteilung der Versicherungsfreiheit oder Versicherungspflicht manchmal sehr schwierig (z.B.: Wann gilt die 20-Stunden-Grenze? Was ist unter der 26-Wochen-Regelung zu verstehen? Wie ist Geringfügigkeit umzusetzen?).

Der Arbeitgeber kann durch die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses sowohl seine eigenen Interessen (z.B. Höhe der Entgeltzusatzkosten) als auch die Interessen des Mitarbeiters (an einem versicherungspflichtigen oder versicherungsfreien Job) berücksichtigen. Unsere Extra-Ausgabe soll Ihnen dabei helfen, die richtige versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Und auch für (beschäftigte) Studierende lohnt sich durchaus der „schnelle Blick“ in diese Extra-Ausgabe, denn neben den Grundsätzen zur Versicherungsfreiheit und der Versicherungspflicht von beschäftigten Studierenden werden hier auch die Regelungen für die Krankenversicherung der Studenten aufgezeigt.

Sollten Sie zu diesem Themenbereich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an uns.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

<b>Auf ein Wort</b>	<b>3</b>	1.3.2.3	Werkstudenten	16	1.4.5.3	Praxisintegrierte duale Studiengänge	22
<b>1 Beschäftigte Studierende</b>	<b>8</b>	1.3.2.4	Wechselnde Arbeitszeiten und Verdienste beim gleichen Arbeitgeber	16	1.4.5.4	Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge	23
1.1 Allgemeines	8	1.3.3	Beiträge zur Rentenversicherung	18	1.4.6	Teilnehmer an studienvorbereitenden Sprachkursen oder Studienkollegs	24
1.1.1 Personenkreis	8	1.3.3.1	Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung	18	1.4.7	Beschäftigungen von Teilzeitstudierenden, Fernstudium	25
1.1.2 Immatrikulation	8	1.3.3.2	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	18	1.5	Auswirkungen einer Befreiung von der Krankenversicherung der Studenten auf ein Beschäftigungsverhältnis	25
1.1.3 Ordentlich Studierende	9	1.3.3.3	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	18	1.6	Studentenbeschäftigungen – Meldungen	26
1.1.4 Langzeitstudenten	10	1.3.3.4	Verteilung der Beitragslast	19	1.6.1	Meldungen zur Sozialversicherung	26
1.1.5 Studium an einer Hochschule oder Fachschule oder Berufsfachschule	10	1.3.3.5	Berechnung und Abführung der Beiträge	19	1.6.2	Meldungen für geringfügig beschäftigte Studierende	26
1.2 Rentenversicherung	11	1.4	Besondere Studien- und Beschäftigungsverhältnisse	20	1.6.3	Meldungen für Teilnehmer an dualen Studiengängen	26
1.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	12	1.4.1	Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters	20	1.7	Entgeltunterlagen	27
1.3.1 Beschäftigung „neben“ dem Studium	12	1.4.2	Studienaufnahme während einer Beschäftigung	20	1.8	Prüfschema zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studierenden	28
1.3.1.1 20-Wochenstundengrenze	12	1.4.3	Empfänger von Studienbeihilfen	20			
1.3.1.2 Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)	13	1.4.4	Studiengebühren sind beitragsfrei	21			
1.3.1.3 Befristete Beschäftigungen	14	1.4.5	Duale Studiengänge	21			
1.3.1.4 Mehrere Beschäftigungen im Laufe des Jahres	14	1.4.5.1	Allgemeines	21			
1.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	15	1.4.5.2	Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge	22			
1.3.2.1 Allgemeines	15						
1.3.2.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	16						

<b>2</b>	<b>Praktikanten</b>	<b>30</b>	2.3.1	Zwischenpraktika	36	3.2.1	Schulentlassene, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung eine befristete Beschäftigung ausüben	47
2.1	Allgemeines	30	2.3.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	36	3.2.2	Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Studiums	47
2.2	Vorgeschriebene Praktika	31	2.3.1.2	Rentenversicherung	36	3.3	Doktoranden	48
2.2.1	Zwischenpraktika	31	2.3.2	Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika	38	3.4	Diplomanden	48
2.2.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	31	2.4	Zusammenfassung: Versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten	40	3.5	Hospitanten	48
2.2.1.2	Rentenversicherung	31	2.5	Geringverdienergrenze	42	3.6	Stipendiaten	49
2.2.1.3	Meldungen zur Sozialversicherung	32	2.6	Gleitzonen-/Übergangsbereichsregelung	43	<b>4</b>	<b>Studium und Sozialversicherung</b>	<b>50</b>
2.2.2	Vorpraktika	32	2.7	Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern	43	4.1	Krankenversicherung	50
2.2.2.1	Kranken- und Pflegeversicherung	32	2.8	Fachpraktika von Fachoberschülern	44	4.2	Voraussetzungen für die Versicherungspflicht als Studierender	51
2.2.2.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	32	2.9	Praktika zur Erlangung des berufspraktischen Teils der Fachhochschulreife	44	4.2.1	Allgemeines	51
2.2.2.3	Meldungen zur Sozialversicherung	33	2.10	Ausländische Praktikanten	45	4.2.2	Eingeschriebene Studierende	51
2.2.3	Vorgeschriebenes Vorpraktikum – Ableistung während des Studiums	35	<b>3</b>	<b>Den beschäftigten Studierenden und Praktikanten ähnliche Personen</b>	<b>46</b>	4.2.2.1	Teilnehmer an studienvorbereitenden Sprachkursen	51
2.2.4	Nachpraktika	35	3.1	Schüler	46	4.2.2.2	Teilnehmer an Studienkollegs	52
2.2.4.1	Kranken- und Pflegeversicherung	35	3.2	Schulentlassene	47	4.2.2.3	Promotionsstudenten/ Doktoranden	52
2.2.4.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	35				4.2.2.4	Zweitstudium	53
2.2.4.3	Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst	35				4.2.2.5	Aufbau- oder Masterstudium	53
2.3	Nicht vorgeschriebene Praktika	36						

4.2.2.6	Fernstudium	53	4.6	Pflegeversicherung	61	5.3	Entscheidungshilfe zur Beurteilung der Versicherungspflicht von Praktikanten	68
4.2.2.7	Gasthörer	54	4.7	Beiträge	61			
4.2.2.8	Wohnsitz/ gewöhnlicher Aufenthalt im Ausland	54	4.7.1	Beitragshöhe	61			
4.2.2.9	Hochschule	54	4.7.2	Beitragszeit	62			
4.2.3	Höchststudien- dauer/Altersgrenze	54	4.7.3	Beitragstragung/ Beitragszahlung	62	<b>6</b>	<b>Rechtsquellen</b>	<b>69</b>
4.3	Verlängerung der Kranken- versicherung der Studenten	56	4.7.4	Meldewesen	62		<b>Stichwörterverzeichnis</b>	<b>95</b>
4.3.1	Art der Ausbildung	56	4.7.5	Leistungsanspruch	63		<b>Impressum</b>	<b>98</b>
4.3.1.1	Notwendiges Aufbaustudium in unmittelbarem Anschluss an das Erststudium	57	4.8	Versicherung- pflicht der Praktikanten	63			
4.3.1.2	Erwerb der Zugangsvoraus- setzungen zum Studium in einer Aus- bildungsstätte des Zweiten Bildungswegs	57	4.8.1	Praktikum ohne Arbeitsentgelt	63			
4.3.1.3	Studienvor- bereitende Sprachkurse und Studienkollegs	57	4.8.2	Praktikum mit Arbeitsentgelt	63			
4.3.2	Familiäre und persönliche Gründe	58	4.9	Versicherung- pflicht der zur Berufsausbildung Beschäftigten ohne Arbeits- entgelt	64			
4.4	Verhältnis der Krankenversiche- rung der Studen- ten zu anderen versicherungs- rechtlichen Tatbeständen	59	4.10	Versicherung- pflicht der Auszubildenden des Zweiten Bildungswegs	64			
4.5	Mitgliedschaft	60	<b>5</b>	<b>Anhang</b>	<b>65</b>			
4.5.1	Beginn	60	5.1	Entscheidungshilfe zur Beurteilung der Versicherungspflicht von beschäftigten Studierenden	65			
4.5.2	Ende	60	5.2	Entscheidungshilfe zur Beurteilung der Versicherungspflicht von beschäftigten Schülern/ Schulentlassenen	67			



# 1 Beschäftigte Studierende

## 1.1 Allgemeines

Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben, unterliegen nach den Regelungen des Sozialgesetzbuches der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Das Bestehen von Versicherungspflicht ist demnach abhängig davon, ob eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt. Als Beschäftigung gilt die nicht selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule) gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, sind dagegen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ergibt sich, dass diese Regelung für die sog. Werkstudenten geschaffen worden ist. Werkstudenten sind Personen, 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. In ständiger Rechtsprechung hat das Bundessozialgericht entschieden, dass

nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst. Als Werkstudenten sind nur solche Studierenden versicherungsfrei, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden und die somit von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studierende sind.

Für die Versicherungsfreiheit kommt es also darauf an, ob das Studium oder die ausgeübte Beschäftigung im Vordergrund steht.

Die nachstehenden Regelungen gelten auch für die Studierenden, die die Voraussetzungen für die Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung erfüllen.

### 1.1.1 Personenkreis

Der Personenkreis, für den die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit in einer während des Studiums ausgeübten Beschäftigung gelten, ist genau festgelegt.

Dies sind Personen, die

- an einer Hochschule eingeschrieben (immatrikuliert) sind oder eine sonstige der fachlichen Ausbildung dienende Schule (Fachschule) besuchen und

- ordentlich Studierende der Hochschule oder Fachschule sind.

Beide Bedingungen müssen nebeneinander erfüllt sein, es genügt z.B. nicht, an einer Hochschule eingeschrieben zu sein, der eingeschriebene Studierende muss auch tatsächlich „ordentlich Studierender“ sein.

### 1.1.2 Immatrikulation

Die Immatrikulation, also die Einschreibung in das Mitgliederverzeichnis der Hochschule, ist Voraussetzung für den Studentenstatus schlechthin. Eine Immatrikulation ist im Regelfall nur an einer Hochschule möglich und führt neben der Eintragung in das Studentenverzeichnis zur Aushändigung des Studentenausweises und des Studienbuchs.

Die Rücknahme der Immatrikulation bzw. deren Annullierung beseitigen den Status des (ordentlich) Studierenden. Dasselbe gilt für den Widerruf der Einschreibung (z.B. bei Gewaltanwendung, Widerstand der Studierenden usw.). Studierende, die für ein oder mehrere Semester vom Studium beurlaubt werden, sind zwar weiterhin eingeschrieben, nehmen aber in dieser Zeit nicht am Studienbetrieb teil. Wird während der Dauer der Beurlaubung eine

Beschäftigung aufgenommen, ist das Erscheinungsbild als Studierender grundsätzlich nicht gegeben. Eine Ausnahme hiervon bildet die Ableistung eines vorgeschriebenen Zwischenpraktikums während eines Urlaubssemesters (s. hierzu Kapitel 2.2.1.1).

Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird. Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene letzte Prüfungsleistung (z. B. Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit) erbracht, so wird die Hochschulausbildung im Sinne der Sozialversicherung nicht mit dieser letzten Prüfungsleistung als beendet angesehen. Vielmehr endet sie mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung ist der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint; der späteren Überreichung des endgültigen Zeugnisses (im Rahmen einer Abschlussfeier) kommt in diesem Zusammenhang keine Bedeutung zu.

### 1.1.3 Ordentlich Studierende

Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studierenden ausgeübten Beschäftigungen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der

ordentlich Studierenden. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Studierende sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft (BSG, Urteil vom 19.12.1974, 3 RK 64/72). Zu den ordentlich Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Als ordentlich Studierende werden auch solche Personen angesehen, die nach Erreichen eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das in einem geregelten Studiengang wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt (BSG, Urteile vom 29.9.1992, 12 RK 31/91 und vom 21.4.1993, 11 RAr 25/92). Hierunter fallen auch Studierende bei Teilnahme an einem Aufbaustudium (mit Ausnahme des Promotionsstudiums) und einem Masterstudium, soweit es nicht ohnehin schon als Aufbaustudium einzuordnen ist. Die bloße Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung begründet hingegen keine Versicherungsfreiheit.

Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss (z. B. Bachelor-/Master, Staatsexamen) weiterhin eingeschrieben bleiben, gehören grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlich Studierenden im Sinne der Sozialversicherung. Dies gilt auch für diejenigen, die nach ihrem Hochschulab-

schluss ein Promotionsstudium aufnehmen und daneben eine Beschäftigung ausüben. Das Bundessozialgericht hat dazu in seinem Urteil vom 23.3.1993, 12 RK 45/92, entschieden, dass das Promotionsstudium nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört.

Wird eine das Studium abschließende (bestandene) Prüfung zur Notenverbesserung wiederholt, ist für die Zeit bis zum Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Ergebnis der wiederholten Prüfung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, weiterhin vom Status eines ordentlich Studierenden auszugehen. Dabei regeln die Hochschulen bzw. bei den Staatsexamen die Länder die Wiederholungsmöglichkeit(en) von Prüfungsversuchen weitgehend eigenständig.

Allerdings scheidet die Versicherungsfreiheit für die Personen aus, die den erreichten Abschluss nutzen, um eine entsprechend höher qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen, oder bei denen zu erkennen ist, dass sie von der Möglichkeit der Wiederholungsprüfung tatsächlich keinen Gebrauch machen wollen (BSG, Urteil vom 11.11.2003, B 12 KR 5/03 R).

Der Beschäftigte verliert seinen Status als ordentlich Studierender nicht dadurch, dass er zum Semesterende die Hochschule wechselt und bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 28. Februar) zu einer Universität (Semesterbeginn 1. April) eine Lücke von einem Monat entsteht, in der der Studierende nicht eingeschrieben ist. Denn während der Wechsel von einer Universität zu einer Fachhochschule wegen der Überschneidung von Semesterende (Universität 31. März) und Semesterbeginn



(Fachhochschule 1. März) versicherungsrechtlich keinerlei Probleme bereitet, ist auch in den umgekehrten Fällen, insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung, eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Dagegen ist beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium grundsätzlich nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden auszugehen, da der neue Ausbildungsabschnitt in Form des Masterstudiums sich in aller Regel nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums anschließt. Bei derartigen Unterbrechungen kann angesichts der erforderlichen Hochschulzugehörigkeit Versicherungsfreiheit nicht eingeräumt werden. Allein die Absicht, zum nächstmöglichen Zeitpunkt das weiterführende Studium aufnehmen zu wollen, reicht für den Lückenschluss nicht aus.

### 1.1.4 Langzeitstudenten

Eingeschriebene Studierende, die wegen Überschreitens der Fachsemesterzahl (14 Fachsemester) oder Altersgrenze (30 Jahre) nicht mehr der Versicherungspflicht als Student in der Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen (s. hierzu Kapitel 4), können gleichwohl als ordentlich Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein (BSG, Urteil vom 23.9.1999, B 12 KR 1/99 R).

Bei beschäftigten Studierenden mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer wird allerdings von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass bei einer Studienzzeit von mehr als 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium nicht mehr im Vordergrund steht und des-

halb Versicherungsfreiheit nicht weiter in Betracht kommt. Ein Wechsel der Fachhoch- oder Hochschule innerhalb des Studiengangs ist dabei unbeachtlich.

### 1.1.5 Studium an einer Hochschule oder Fachschule oder Berufsfachschule

Neben der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden verlangt die Versicherungsfreiheit des Weiteren, dass das Studium an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule absolviert wird. Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen und Berufsfachschulen; auch die Höheren Fachschulen oder Höheren Berufsfachschulen werden hierzu gezählt.

#### Hochschulen

Die Hochschulen lassen sich in drei große Gruppen (Typen) unterscheiden: Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen. Eine tagesaktuelle Liste aller Hochschulen in Deutschland lässt sich im Internet über die von der Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz herausgegebene Seite [www.hochschulkompas.de](http://www.hochschulkompas.de) abrufen. Das Studium an einer Hochschule ist mit einer Immatrikulationsbescheinigung nachzuweisen. Die Vorlage einer Immatrikulationsbescheinigung ist für jedes Semester (neu) zu verlangen. Die Bescheinigungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

#### Fachschulen

Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen, Höheren Fachschulen und Berufsfachschulen. Das Studium an bzw. der Besuch einer dieser Schulen mit überwiegend berufsbildendem Charakter ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen.

Fachschulen sind nicht als Hochschulen anerkannte, berufsbildende Schulen, die u.a. der landwirtschaftlichen, gartenbaulichen, bergmännischen, technischen, gewerblichen, handwerklichen, kunsthandwerklichen, kaufmännischen, verkehrswirtschaftlichen, sozialpädagogischen, künstlerischen, sportlichen oder einer verwandten Aus- oder Weiterbildung dienen. Der Besuch der Fachschule setzt im Allgemeinen eine ausreichende praktische Berufsvorbildung oder berufspraktische Tätigkeit, in manchen Fällen auch nur eine bestimmte schulische Vorbildung oder eine besondere (etwa künstlerische) Befähigung voraus.

Die Ausbildung muss in der Regel mindestens sechs Monate (Halbjahreskurs) dauern und dabei Zeit und Arbeitskraft des Fachschülers überwiegend in Anspruch nehmen. Eine Fachschulausbildung liegt auch vor, wenn es sich um einen deutlich länger als fünf Kalendermonate andauernden planmäßigen Vollzeitunterricht handelt, der als Halbjahreskurs anzusehen ist, oder wenn die Ausbildung nur deshalb nicht volle sechs Monate umfasst, weil am Beginn und/oder Ende des jeweiligen Kurses arbeitsfreie Tage (Samstag, Sonntag, Feiertag) oder Ferienzeiten liegen. Im Übrigen sind Ausbildungen mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten Fachschulausbildungen, wenn sie mindes-

tens 600 Unterrichtsstunden umfassen.

Fachschulen führen zu einem anerkannten Berufsbildungsabschluss und können darüber hinaus Ergänzungs- und Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten.

Das Studium bzw. der Unterricht an einer Fachschule ist mit einer Schulbescheinigung nachzuweisen. Diese ist für jedes „Schuljahr“ (neu) zu verlangen; eine im Voraus für die gesamte Schulzeit ausgestellte Bescheinigung kann nicht akzeptiert werden. Die Bescheinigungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

### **Berufsfachschulen**

Berufsfachschulen (auch als Berufskollegs bekannt) sind Schulen, deren Bildungsgänge in einen Ausbildungsberuf oder mehrere anerkannte Ausbildungsberufe einführen, einen Teil der Berufsausbildung (z. B. berufliche Grundbildung) vermitteln oder zu einem Berufsbildungsabschluss führen. Sie dienen demnach der Vorbereitung auf einen industriellen, handwerklichen, kaufmännischen, gesundheits- und sozialpädagogischen, technischen, hauswirtschaftlichen oder künstlerischen Beruf, wobei der Schulbesuch in der Regel auf die Ausbildungszeit angerechnet wird. Oder sie gelten als voller Ersatz für eine betriebliche Ausbildungszeit und schließen mit der Gesellen-, Facharbeiter- oder Gehilfenprüfung ab. Für ihren Besuch wird keine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit vorausgesetzt. Die Ausbildungsgänge dauern in Vollzeitform (ganztägige Regelform) mindestens ein Jahr, in Teilzeitform entsprechend länger.

Das Studium bzw. der Unterricht an einer Berufsfachschule ist mit einer Schulbescheinigung nachzuweisen. Diese ist für jedes „Schuljahr“ (neu) zu verlangen; eine im Voraus für die gesamte Schulzeit ausgestellte Bescheinigung kann nicht akzeptiert werden. Die Bescheinigungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

### **Ausländische Studien- bzw. Ausbildungseinrichtungen**

Die Begriffe „Hochschule“ und „der fachlichen Ausbildung dienende Schule“ sind gebietsneutral zu verstehen. Studierende, die einer vergleichbaren ausländischen Studien- bzw. Ausbildungseinrichtung angehören und im Inland eine Beschäftigung ausüben, sind unter den weiteren Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs versicherungsfrei. Die Zugehörigkeit zu einer vergleichbaren ausländischen Studien- bzw. Ausbildungseinrichtung ist mit einer entsprechenden Bescheinigung nachzuweisen. Derartige Bescheinigungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

## **1.2 Rentenversicherung**

In der Rentenversicherung besteht für beschäftigte Studierende grundsätzlich Versicherungspflicht. Beschäftigte Studierende, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, sind versicherungspflichtig, können sich aber auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung, sind die Studierenden darin versicherungsfrei.

### 1.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

#### 1.3.1 Beschäftigung „neben“ dem Studium

Grundsätzlich besteht auch für Studierende, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) ausüben, Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der Sozialversicherung. Allerdings gelten für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Besonderheiten: Beschäftigte Studierende können nämlich unter bestimmten Voraussetzungen in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig sein (sog. Werkstudentenprivileg).

Durch Urteile vom 31.10.1967, 3 RK 77/64 und vom 16.7.1971, 3 RK 68/68 hat das BSG entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst. Es sind nur solche Studierenden versicherungsfrei, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studierende 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.

##### 1.3.1.1 20-Wochenstunden-Grenze

Personen, die neben ihrem Studium nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, gehören ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich zu den Studierenden und nicht zu den Arbeitnehmern. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei ohne Bedeutung (s. u.a. Urteile vom 26.6.1975, 3/12 RK 14/73, vom 10.9.1975, 3 RK 42/75, 3/12 RK 17/74, 3/12 RK 15/74, und vom 30.11.1978, 12 RK 45/77).

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 Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (BSG, Urteil vom 22.2.1980, 12 RK 34/79). Vom Erscheinungsbild eines Studierenden 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 (*vgl. Beispiel 1*).

Bei Studierenden, 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 ordentlich Studierenden auszugehen. Bei nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob eine Beschäftigung ggf. die Merkmale der Geringfügigkeit (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) erfüllt und damit Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung in Betracht kommt (*vgl. Beispiel 2*).

**BEISPIEL 1****Sachverhalt:**

Der Student Tim Langer nimmt vom 1. Januar 2019 an eine unbefristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden in der Woche auf, davon werden 7 Stunden nur am Wochenende geleistet.

**Beurteilung:**

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht nicht, obwohl die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden dem nicht entgegensteht, da sie sich mit Blick auf die Verteilung des Beschäftigungsumfangs den Erfordernissen des Studiums von Tim Langer anpasst. Die Versicherungsfreiheit ist deshalb ausgeschlossen, weil bei Aufnahme der unbefristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie über einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen im Umfang von mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt werden wird.

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

**BEISPIEL 2****Sachverhalt:**

Die Studentin Pia Schulte übt seit dem 1. März 2019 beim Arbeitgeber A eine unbefristete Beschäftigung im Umfang von 16 Stunden in der Woche für ein Arbeitsentgelt von 780 Euro im Monat aus.

Am 1. August 2019 nimmt sie beim Arbeitgeber B eine (weitere) unbefristete Beschäftigung im Umfang von 8 Stunden in der Woche für ein Arbeitsentgelt von 300 Euro im Monat auf.

**Beurteilung:**

In der seit dem 1. März 2019 beim Arbeitgeber A ausgeübten Beschäftigung besteht zunächst Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs, da die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Das Werkstudentenprivileg entfällt mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B am 1. August 2019, da die wöchentliche Arbeitszeit von diesem Zeitpunkt an in der Zusammenrechnung die 20-Wochenstunden-Grenze übersteigt.

Durch den Wegfall der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs tritt mit Wirkung vom 1. August 2019 an in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A – neben der bereits bestehenden Rentenversicherungspflicht – auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer (Haupt-)Beschäftigung für Pia Schulte in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei; in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, sofern keine Befreiung beantragt wird (s. hierzu Kapitel 1.3.3.2).

**1.3.1.2 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.

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 Studierender nicht beeinträchtigt und damit versicherungsfrei bleibt (BSG, Urteil vom 23.2.1988, 12 RK 36/87); die

Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen.

### 1.3.1.3 *Befristete Beschäftigungen*

Versicherungsfreiheit besteht auch für solche Studierenden, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 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.

### 1.3.1.4 *Mehrere Beschäftigungen im Laufe des Jahres*

Übt ein Studierender 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 ordentlich Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Studierender 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 Studierenden 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 (s. Kapitel 2.2.1) 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 (vgl. *Beispiel 3*).

#### BEISPIEL 3

##### Sachverhalt:

Der Student Luis Keller übt vom 1. Februar 2019 bis 15. Mai 2019 eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden in der Woche bei einer 5-Tage-Woche aus, davon werden 7 Stunden nur am Wochenende geleistet.

Es bestehen folgende Vorbeschäftigungen:

- vom 1. November 2018 bis 31. Dezember 2018 im Umfang von 18 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche)
- vom 1. Juni 2018 bis 31. August 2018 im Umfang von 25 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche)

##### Beurteilung:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, da zu Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die in der Zeit vom 1. Februar 2019 bis 15. Mai 2019 ausgeübte Beschäftigung nicht, obwohl die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden dem nicht entgegensteht, da sie sich mit Blick auf die Verteilung des Beschäftigungsumfangs den Erfordernissen des Studiums anpasst. Die Versicherungsfreiheit ist deshalb ausgeschlossen, weil bei Aufnahme der befristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie innerhalb des Jahreszeitraums (zurückgerechnet vom 15. Mai 2019, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der anrechenbaren Vorbeschäftigung vom 1. Juni 2018 bis 31. August 2018 über einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) im Umfang von mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt werden wird; die Vorbeschäftigung vom 1. November 2018 bis 31. Dezember 2018 bleibt bei der Zusammenrechnung außen vor, da der Beschäftigungsumfang nicht mehr als 20 Stunden in der Woche betrug.

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.



Die 26-Wochen-Regelung dient nicht dazu, eine Versicherungsfreiheit auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs zu begründen. Vielmehr soll sie eine, ohne ihre Anwendung auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs grundsätzlich einzuräumende, Versicherungsfreiheit ausschließen. Dementsprechend führt eine befristete Beschäftigung oder führen mehrere befristete Beschäftigungen, die das Erfordernis der Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit nicht erfüllt bzw. erfüllen, für den Betroffenen nicht schon deshalb zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs, weil die Beschäftigungsdauer insge-

samt nicht mehr als 26 Wochen beträgt. Voraussetzung für die Anwendung der 26-Wochen-Regelung ist vielmehr, dass die 20-Wochenstunden-Grenze nur deshalb überschritten wird, weil die Beschäftigung (teilweise) am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden oder in den Semesterferien ausgeübt wird (vgl. *Beispiel 4*).

### 1.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

#### 1.3.2.1 Allgemeines

Üben Studierende eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 450 Euro aus, dann hat diese Beschäftigung keine Auswirkungen auf

- den versicherungsrechtlichen Status oder
- eine Familienversicherung.

In dieser geringfügig entlohnten Beschäftigung sind Studierende versicherungsfrei zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung sind Studierende in einer solchen Beschäftigung versicherungspflichtig. Hierdurch erwerben sie Ansprüche auf das volle Leistungspaket der Rentenversicherung mit vergleichsweise niedrigen eigenen Beiträgen.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist (kurzfristige Beschäftigung).

Die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit sind dann nicht erfüllt, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Somit ist keine Prüfung der Berufsmäßigkeit erforderlich, wenn das monatliche Arbeitsentgelt die (anteilige) Entgeltgrenze von 450 Euro nicht überschreitet. Berufsmäßigkeit wird immer dann unter-

#### BEISPIEL 4

##### Sachverhalt:

Die Studentin Marie Vollmer übt vom 15. Dezember 2018 bis 28. Februar 2019 eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden in der Woche bei einer 5-Tage-Woche aus, ohne dass die Arbeitszeiten am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden liegen.

Es bestehen folgende Vorbeschäftigungen:

- vom 1. März 2018 bis 30. April 2018 im Umfang von 25 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche) und
- vom 1. Juli 2018 bis 15. September 2018 im Umfang von 18 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche)

##### Beurteilung:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, da bereits zu Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungen mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die am 15. Dezember 2018 aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit von Marie Vollmer mehr als 20 Stunden in der Woche beträgt.

Der Umstand, dass die Dauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden in der Woche im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) nicht mehr als 26 Wochen beträgt, begründet keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.



stellt, wenn die Beschäftigung für den Beschäftigten nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an. Auch für kurzfristige Beschäftigungen sind keine Pauschalbeiträge zu zahlen, und zwar auch dann nicht, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt.

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht und werden an der Beitragstragung beteiligt.

Werden neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung auch für diejenige geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen, die nicht mit der mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet wird und damit wegen geringfügiger Entlohnung in der Krankenversicherung versicherungsfrei und in der Rentenversicherung je nach Sachverhalt versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit sind. Ausgenommen von der Zusammenrechnung ist die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Soweit geringfügig entlohnte Beschäftigungen durch Zusammenrechnung mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht mehr geringfügig entlohnt sind und deshalb der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegen, besteht zu diesen Versicherungszweigen auch Beitragspflicht nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen. Überschreiten die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen insgesamt die jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen, sind die Beiträge von den Arbeitgebern anteilmäßig entsprechend der Höhe der Arbeitsentgelte zu zahlen.

### **1.3.2.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung**

Der Arbeitgeber einer geringfügig entlohnten Beschäftigung hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung fällt nicht an. Die Zahlung des Pauschalbeitrags setzt voraus, dass der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

### **1.3.2.3 Werkstudenten**

Der Pauschalbeitrag ist auch für krankenversicherungsfreie Werkstudenten zu zahlen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und gesetzlich krankenversichert sind. Für Werkstudenten, die einer mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, aber gleichwohl krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, fällt hingegen der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht an (vgl. *Beispiel 5*).

### **1.3.2.4 Wechselnde Arbeitszeiten und Verdienste beim gleichen Arbeitgeber**

Beschäftigungen von Werkstudenten, die bei demselben Arbeitgeber mit wechselnden Arbeitszeiten und Verdiensten ausgeübt werden, sind einheitlich zu beurteilen. Das Versicherungsverhältnis ist bei Beschäftigungsbeginn im Wege einer vorausschauenden Betrachtungsweise zu beurteilen, wobei das regelmäßige Arbeitsentgelt mittels einer Durchschnittsberechnung zu ermitteln ist. Beträgt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro, besteht durchgehend Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung als Werkstudent, wenn die Wochenarbeitszeit 20 Stunden nicht überschreitet; in der vorlesungsfreien Zeit kann die Arbeitszeit allerdings darüber hinaus erhöht werden (vgl. *Beispiel 6 auf Seite 18*).

**BEISPIEL 5****Sachverhalt:**

Die gesetzlich krankenversicherte Studentin Claudia Schäfer arbeitet seit Jahren 16 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Computerwelt als Programmiererin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 Euro. Ab dem 1. Juni 2019 arbeitet sie zusätzlich vier Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Call-Center als Call-Center-Agentin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 170 Euro. Ab dem 1. August 2019 arbeitet sie außerdem vier Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Gaststätte als Kellnerin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 160 Euro.

**Beurteilung:**

Claudia Schäfer unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber Computerwelt bis zum 31. Juli 2019 ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Die Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber Call-Center hat auf die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Auswirkungen. Claudia Schäfer bleibt über den 31. Mai 2019 hinaus weiterhin als Werkstudentin in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da die wöchentliche Arbeitszeit aus beiden Beschäftigungen zusammen nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Claudia Schäfer stellt ab Beschäftigungsbeginn beim Arbeitgeber Call-Center einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht. Der Arbeitgeber Call-Center hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

**Ab 1. Juni 2019:**

Arbeitgeber Computerwelt:  
 Personengruppenschlüssel: 106  
 Beitragsgruppenschlüssel: 0100

Arbeitgeber Call-Center:  
 Personengruppenschlüssel: 109  
 Beitragsgruppenschlüssel: 6500

Durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber Gaststätte wird vom 1. August 2019 an die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) überschritten, weil bei der Prüfung der Versicherungsfreiheit für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung alle Beschäftigungen zu berücksichtigen sind, auch die Beschäftigung im Call-Center.

Dadurch tritt mit Wirkung vom 1. August 2019 in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber Computerwelt auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. Bei den beiden übrigen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 450 Euro im Monat nicht übersteigt. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber Call-Center bleibt – wie in der Rentenversicherung – als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber Gaststätte ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung begründet. In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber Call-Center und beim Arbeitgeber Gaststätte Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen jeweils 450 Euro im Monat nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

**Ab 1. August 2019:**

Arbeitgeber Computerwelt:  
 Personengruppenschlüssel: 101  
 Beitragsgruppenschlüssel: 1111

Arbeitgeber Call-Center:  
 Personengruppenschlüssel: 109  
 Beitragsgruppenschlüssel: 6500

Arbeitgeber Gaststätte:  
 Personengruppenschlüssel: 101  
 Beitragsgruppenschlüssel: 1101

## BEISPIEL 6

### Sachverhalt:

Der Student Mathias Volbers übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt während der Vorlesungszeit 10 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro. Während der Semesterferien beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, das Arbeitsentgelt 1.700 Euro. Die Semesterferien sind in der Zeit vom 13. Februar 2019 bis 6. April 2019 und vom 5. Juli 2019 bis 20. Oktober 2019.

### Beurteilung:

Mathias Volbers ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da seine Beschäftigung nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt und die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als 20 Stunden (hier: 40 Stunden) auf die Semesterferien beschränkt ist. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro beträgt, besteht in der Rentenversicherung durchgehend Versicherungspflicht. Die Beschäftigung ist sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der Semesterferien nicht geringfügig, Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind nicht zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 106  
Beitragsgruppenschlüssel: 0100

### 1.3.3 Beiträge zur Rentenversicherung

später auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.

zu zahlen. Für Beschäftigte in Privathaushalten fällt ein Pauschalbeitrag in Höhe von 5 Prozent an.

#### 1.3.3.1 Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung

Entscheidend ist hier, dass – ggf. auch unter Beachtung von Zusammenrechnungsregelungen – eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. In diesen Fällen sind Rentenversicherungsbeiträge unter Zugrundelegung des Beitragssatzes von derzeit 18,6 Prozent zu zahlen. Allerdings gelten im Vergleich zu nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigungen abweichende Regelungen zur Beitragslastverteilung.

Durch die Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung erwachsen dem Arbeitnehmer Rentenvorteile in Form eines Zuschlages an Entgeltpunkten sowie in begrenztem Umfang bei der Erfüllung der Wartezeiten.

Seit 1. Januar 2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Rentenversicherung grundsätzlich versicherungspflichtig. Die Rentenversicherungspflicht ergibt sich für Arbeitnehmer, die

- nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen und nicht von ihrem Befreiungsrecht Gebrauch machen,
- vor dem 1. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen und auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet haben (Besitzstandsfälle) sowie
- am 31. Dezember 2012 in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung rentenversicherungsfrei waren und

#### 1.3.3.2 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Ein geringfügig entlohnter Werkstudent hat die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung zu beantragen. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung

#### 1.3.3.3 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 Euro pro Kalendermonat zugrunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitsentgelte aus einer über den 31. Dezember 2012 hinaus weiterhin ren-

tenversicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro ist seit dem 1. Januar 2013 auch für versicherungspflichtig geringfügig entlohnte Beschäftigten anzuwenden, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden.

Bei mehreren Beschäftigungen mit einem Gesamtentgelt unterhalb von 175 Euro im Kalendermonat wird die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für einen vollen Beitragsmonat ermittelt wie in der unten abgebildeten *Formel 1* dargestellt.

Sofern neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen in der Rentenversicherung mindestens 175 Euro im Monat betragen.

#### 1.3.3.4 Verteilung der Beitragslast

In den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung rentenversicherungspflichtig ist, erfolgt keine hälftige Beitragslastverteilung. Der Arbeitgeber hat vielmehr einen Betrag in Höhe von 15 Prozent des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts als Beitrag

zu tragen; den Restbeitrag, bei einem Beitragssatz in der Rentenversicherung von derzeit 18,6 Prozent also 3,6 Prozent, hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen. Da andererseits aber mindestens ein Beitrag in Höhe von derzeit 32,55 Euro zu zahlen ist, bedeutet dies, dass der geringfügig Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 Euro den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent zu tragenden Beitragsanteil auf 32,55 Euro aufstocken muss. Ein Mindestbeitrag fällt in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung allerdings dann nicht an, wenn diese neben einer weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt wird und das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage übersteigt. Der Aufstockungsbetrag wird ermittelt, indem der gerundete Arbeitgeberbeitragsanteil vom Mindestbeitrag abgezogen wird.

Im Übrigen ist der Beitragsanteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsentgelt einzubehalten; reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

#### 1.3.3.5 Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also ggf. auch aus einem 450 Euro übersteigenden Betrag, z.B.

bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder durch Einmalzahlungen.

Bei rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigten sind die Beiträge grundsätzlich mindestens aus der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 Euro zu berechnen.

Sofern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet, sind die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung nur für den entsprechenden Teilmonat zu zahlen. Entsprechendes gilt im Falle von Arbeitsunterbrechungen (z.B. wegen Ablauf der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit).

Dies bedeutet, dass wie bei sozialversicherungspflichtigen mehr als geringfügig entlohnten Beschäftigungen auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen der allgemeine Beitragsberechnungsgrundsatz gilt. Danach sind Beiträge nach dem Beitragssatz von der Beitragsbemessungsgrundlage (Arbeitsentgelt) bis zur jeweiligen (abhängig von den maßgebenden Sozialversicherungstagen anteiligen) Beitragsbemessungsgrenze zu erheben.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers in einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung gehört wie der Arbeitgeberbeitragsanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch

#### Formel 1: Mindestbeitragsbemessungsgrundlage bei Mehrfachbeschäftigung

$$\frac{\text{Einzelarbeitsentgelt} \times 175 \text{ Euro}}{\text{Gesamtarbeitsentgelt}} = \text{anteilige Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Einzelarbeitsentgelt}$$

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK  
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein  
oder bestellen Sie per Internet unter  
**<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>**.



*Impressum:*

BKK Extra wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben.

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster

[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Fax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster,  
[jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)

MBO Verlag GmbH  
 Achtermannstr. 19  
 48143 Münster

Absender

\_\_\_\_\_  
 Firma/Name

\_\_\_\_\_  
 Straße

\_\_\_\_\_  
 PLZ/Ort

\_\_\_\_\_  
 Ansprechpartner(-in)

\_\_\_\_\_  
 Tel.-Nr.

\_\_\_\_\_  
 E-Mail

\_\_\_\_\_  
 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich zzgl. MwSt. und Versandkosten  
 Stand der Preisinformationen: 1. April 2019

## Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	<b>1</b> Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
	<b>2</b> Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen – vergriffen!		
	<b>3</b> Beschäftigung und Krankenkassenwahl	01.07.2018	27,00 EUR
	<b>4</b> Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	<b>5</b> Studenten, Praktikanten und Schüler	01.03.2019	17,00 EUR
	<b>6</b> Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>7</b> Kurzarbeitergeld	01.01.2015	27,00 EUR
	<b>8</b> Geringfügige Beschäftigungen	01.01.2019	27,00 EUR
	<b>9</b> Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	27,00 EUR
	<b>10</b> Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	<b>11</b> Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.11.2018	17,00 EUR
	<b>12</b> Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A–Z	01.01.2019	17,00 EUR
	<b>13</b> Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	<b>14</b> Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.11.2018	27,00 EUR
	<b>15</b> Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	<b>16</b> Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>17</b> Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	<b>18</b> Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	<b>19</b> Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,00 EUR
	<b>20</b> Auszubildende einstellen und betreuen	01.05.2017	27,00 EUR
	<b>21</b> Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	<b>22</b> Teilzeit- und Midijobs – NEU! –	gepl. Aufl. 6/2019	Preis auf Anfrage
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2019	01.01.2019	27,00 EUR