

07 | 2020

BKK *Extra 5*



**STUDENTEN, PRAKTIKANTEN
UND SCHÜLER**



Studierende und Sozialversicherung – keine leichte Beurteilung

Gerne beschäftigen Unternehmen sog. Werkstudenten. Wenn Studierende beschäftigt werden, dann ist die Frage nach der Versicherungspflicht bzw. -freiheit manchmal nicht einfach zu beantworten (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 in gewissem Maße sowohl seine eigenen Interessen (z. B. Höhe der Lohnnebenkosten) als auch die Interessen des Mitarbeiters (an einem versicherungspflichtigen oder versicherungsfreien Job) berücksichtigen. Unsere Extra-Ausgabe soll Ihnen dabei helfen, die versicherungsrechtliche Beurteilung korrekt vorzunehmen.

Und auch für (beschäftigte) Studierende lohnt sich durchaus ein Blick in diese Extra-Ausgabe, denn neben den Grundsätzen der Versicherungspflicht bzw. -freiheit von beschäftigten Studierenden werden hier auch die Regelungen für die Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aufgezeigt.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3	1.3.2.3	Werkstudenten	18	1.4.4.3	Praxisintegrierte duale Studiengänge	24
1 Beschäftigte Studierende	8	1.3.2.4	Wechselnde Arbeitszeiten und Verdienste beim gleichen Arbeitgeber	20	1.4.4.4	Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge	24
1.1 Allgemeines	8	1.3.3	Beiträge zur Rentenversicherung	20	1.4.5	Teilnehmer an studienvorbereitenden Sprachkursen oder Studienkollegs	25
1.1.1 Personenkreis	8	1.3.3.1	Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung	20	1.4.6	Beschäftigungen von Teilzeitstudierenden, Fernstudium	26
1.1.2 Immatrikulation	8	1.3.3.2	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	20	1.5	Auswirkungen einer Befreiung von der Krankenversicherung der Studenten auf ein Beschäftigungsverhältnis	27
1.1.3 Ordentlich Studierende	9	1.3.3.3	Mindestbeitragsbemessungsgrundlage	21	1.6	Studentenbeschäftigungen – Meldungen zur Sozialversicherung	27
1.1.4 Langzeitstudenten	10	1.3.3.4	Verteilung der Beitragslast	21	1.6.1	Meldungen für Werkstudenten	27
1.1.5 Studium an einer Hochschule oder Fachschule oder Berufsfachschule	11	1.3.3.5	Berechnung und Abführung der Beiträge	21	1.6.2	Meldungen für geringfügig beschäftigte Studierende	28
1.2 Rentenversicherung	12	1.4	Besondere Studien- und Beschäftigungsverhältnisse	22	1.6.3	Meldungen für Teilnehmer an dualen Studiengängen	28
1.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	12	1.4.1	Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters	22	1.7	Entgeltunterlagen	29
1.3.1 Beschäftigung „neben“ dem Studium	12	1.4.2	Studienaufnahme während einer Beschäftigung	22	1.8	Prüfschema zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studierenden	30
1.3.1.1 20-Wochenstunden-Grenze	13	1.4.3	Studiengebühren sind beitragsfrei	22			
1.3.1.2 Beschäftigungen während der Semesterferien	14	1.4.4	Duale Studiengänge	23			
1.3.1.3 Befristete Beschäftigungen	15	1.4.4.1	Allgemeines	23			
1.3.1.4 Mehrere Beschäftigungen im Laufe des Jahres	15	1.4.4.2	Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge	23			
1.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	16						
1.3.2.1 Allgemeines	16						
1.3.2.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung	18						

2	Praktikanten	31	2.3.1	Zwischenpraktika	37	3.5	Hospitanten	47
2.1	Allgemeines	31	2.3.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	37	3.6	Stipendiaten	48
2.2	Vorgeschriebene Praktika	32	2.3.1.2	Rentenversicherung	37	4	Studium und Sozialversicherung	49
2.2.1	Zwischenpraktika	32	2.3.2	Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika	39	4.1	Allgemeines	49
2.2.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	32	2.4	Zusammenfassung: Versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten	40	4.2	Krankenversicherung	49
2.2.1.2	Rentenversicherung	33	2.5	Geringverdienergrenze	41	4.3	Voraussetzungen für die Versicherungspflicht als Studierender	50
2.2.1.3	Meldungen zur Sozialversicherung	33	2.6	Übergangsbereich	43	4.3.1	Allgemeines	50
2.2.2	Vorpraktika	33	2.7	Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern	43	4.3.2	Eingeschriebene Studierende	50
2.2.2.1	Kranken- und Pflegeversicherung	33	2.8	Fachpraktika von Fachoberschülern	44	4.3.2.1	Teilnehmer an studienvorbereitenden Sprachkursen, Studienkollegs oder Propädeutika	51
2.2.2.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	33	2.9	Praktika zur Erlangung des berufspraktischen Teils der Fachhochschulreife	44	4.3.2.2	Promotionsstudenten/ Doktoranden	52
2.2.2.3	Meldungen zur Sozialversicherung	34	2.10	Ausländische Praktikanten	44	4.3.2.3	Meisterschüler/ Graduiertenstudium	53
2.2.3	Vorgeschriebenes Vorpraktikum – Ableistung während des Studiums	36	3	Den beschäftigten Studierenden und Praktikanten ähnliche Personen	45	4.3.2.4	Gasthörer	53
2.2.4	Nachpraktika	36	3.1	Schüler	45	4.3.2.5	Wohnsitz/ gewöhnlicher Aufenthalt im Ausland	53
2.2.4.1	Kranken- und Pflegeversicherung	36	3.2	Schulentlassene	46	4.3.2.6	Staatliche oder staatlich anerkannte Hochschulen	54
2.2.4.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	36	3.3	Doktoranden	47	4.3.3	Altersgrenze	54
2.2.4.3	Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst	36	3.4	Diplomanden	47	4.4	Verlängerung der Versicherungspflicht	55
2.3	Nicht vorgeschriebene Praktika	37						

4.4.1	Feststellung durch die Krankenkasse	56	4.9.2	Auskunfts- und Mitteilungspflichten der Versicherten	62	6	Rechtsquellen	69
4.4.2	Art der Ausbildung	56	4.10	Leistungsanspruch	63		Stichwörterverzeichnis	94
4.4.2.1	Erwerb der Zugangsvoraussetzungen zum Studium in einer Ausbildungsstätte des Zweiten Bildungswegs	56	4.11	Versicherungspflicht der Praktikanten	63		Impressum	98
4.4.2.2	Studienvorbereitende Sprachkurse und Studienkollegs	57	4.11.1	Praktikum ohne Arbeitsentgelt	63			
4.4.3	Familiäre und persönliche Gründe	57	4.11.2	Praktikum mit Arbeitsentgelt	63			
4.5	Verhältnis der KVdS zu anderen Versicherungstatbeständen	58	4.12	Versicherungspflicht der Auszubildenden des Zweiten Bildungswegs	64			
4.6	Mitgliedschaft	59	5	Anhang	65			
4.6.1	Beginn	59	5.1	Entscheidungshilfe zur Beurteilung der Versicherungspflicht von beschäftigten Studierenden	65			
4.6.2	Ende	59	5.2	Entscheidungshilfe zur Beurteilung der Versicherungspflicht von beschäftigten Schülern/Schulentlassenen	67			
4.7	Pflegeversicherung	60	5.3	Entscheidungshilfe zur Beurteilung der Versicherungspflicht von Praktikanten	68			
4.8	Beiträge	60						
4.8.1	Beitragshöhe	60						
4.8.2	Beitragszeit	61						
4.8.3	Beitragstragung/ Beitragszahlung	61						
4.9	Meldungen	62						
4.9.1	Meldung der Studieninteressierten/ Versicherungsbescheinigung	62						

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 nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgewehrs.

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

Als Werkstudenten werden Personen bezeichnet, 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 Bundesso-

zialgericht (BSG) allerdings entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst. Versicherungsfrei sind nur solche Studierenden, 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 Beurteilung kommt es also maßgeblich darauf an, ob entweder das Studium oder die ausgeübte Beschäftigung im Vordergrund steht.

In der Rentenversicherung besteht für beschäftigte Studierende grundsätzlich Versicherungspflicht, hier gilt das Werkstudentenprivileg also nicht.

1.1.1 Personenkreis

Der Personenkreis, für den die Vorschriften über die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit in einer während des Studiums ausgeübten Beschäftigung gelten, ist genau festgelegt. Er umfasst Personen, die

- an einer Hochschule eingeschrieben (immatrikuliert) sind oder eine sonstige der fachlichen Ausbildung dienende Schule besuchen und
- das Kriterium eines „ordentlich Studierenden“ erfüllen.

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 der Immatrikulationsbescheinigung.

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, selbst wenn dieser noch bis zum Ende des Semesters eingeschrieben bleibt.

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 Studien- oder Ausbildungsgang 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 Ausbil-

Praxistipp

Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung ist grundsätzlich der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint. Da eine Zeugnisausstellung per Briefpost heutzutage eher die Ausnahme denn die Regel ist, sind auch andere Formen der Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung geeignet, das Ende der Hochschulausbildung zu dokumentieren. Dabei ist regelmäßig auf die zeitlich erste Mitteilung des Prüfungsamtes über das Gesamtergebnis abzustellen. So liegt eine Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung auch dann vor, wenn der Prüfling nur über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses schriftlich in Kenntnis gesetzt wird. Erfolgt diese Unterrichtung ausschließlich per E-Mail, gilt der Zugang der E-Mail als maßgeblicher Zeitpunkt.

In den Fällen, in denen das Prüfungsamt nicht unaufgefordert, sondern nur auf Antrag über die Prüfungsentscheidung unterrichtet, ist auf den Ausfertigungszeitpunkt des Abschluss- bzw. Prüfungszeugnisses abzustellen. Dabei wird angenommen, dass der Prüfling relativ zeitnah nach Vorliegen der Prüfungsergebnisse die Zeugnisausstellung beantragt. Da hier das Ende der Hochschulausbildung durch eine spätere Antragstellung hinausgeschoben werden könnte, endet die Zugehörigkeit zum Personenkreis spätestens zum Ende des Semesters, in dem die letzte Prüfungsleistung abgelegt wurde.

Den Nachweis, dass zum Zeitpunkt der Ausübung der Beschäftigung die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs erfüllt sind, hat der Arbeitgeber zu führen, der sich auf diese Ausnahmeregelung beruft. Das Vorliegen einer Semester- oder Studienbescheinigung reicht insofern für das Semester nicht aus, in dem die abschließende Prüfungsleistung erbracht wird. Vielmehr ist für dieses (letzte) Semester ergänzend ein Nachweis des Prüfungsamtes über die Unterrichtung des Prüflings den Entgeltunterlagen beizufügen.

dung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

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 Prüfungsversu-

chen weitgehend eigenständig. Allerdings scheidet das Werkstudentenprivileg aus, wenn der Betreffende den mit der Prüfung erreichten Abschluss benutzt, um eine entsprechend höher qualifizierte Beschäftigung als die während des Studiums ausgeübte Beschäftigung aufzunehmen, oder zu erkennen ist, dass er von der Möglichkeit der Wiederholungsprüfung tatsächlich keinen Gebrauch machen will (BSG, Urteile vom 11.11.2003, B 12 KR 5/03 R, B 12 KR 26/03 R).

Der Status als ordentlich Studierender geht nicht dadurch verloren, dass der Beschäftigte zum Semesterende die Hoch-

schule wechselt und bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 28. Februar) zu einer Universität (Semesterbeginn 1. April) eine Lücke von längstens 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 aus Gründen der Gleichbehandlung eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Von der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs werden auch solche Absolventen eines Hochschulstudiums erfasst, 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, Urteil vom 29.9.1992, 12 RK 31/91, und vom 21.4.1993, 11 RAR 25/92). Hierunter fallen auch Studenten 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.

Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist 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 (vgl. *Beispiel 1*).

Personen, die als Doktoranden nach ihrem Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufnehmen und während der Anfertigung ihrer Dissertation an der Hochschule eingeschrieben sind (z. B. um die Universitätseinrichtungen benutzen zu können), gehören nicht zu den ordentlich Studierenden. Die Promotion dient in der Regel der wissenschaftlichen Qualifikation nach Abschluss des Studiums und gehört nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung (BSG, Urteil vom 23.3.1993, 12 RK 45/92).

1.1.4 Langzeitstudenten

Eingeschriebene Studierende, die wegen Überschreitens der Altersgrenze (Vollendung 30. Lebensjahr) 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 Studienzeit von mehr als 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium nicht mehr im Vordergrund steht und deshalb Versicherungsfreiheit nicht weiter in Betracht kommt. Ein Wechsel der Fachhoch- oder Hochschule innerhalb des Studiengangs ist dabei unbeachtlich.

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Johanna M. studiert seit dem Sommersemester 2017 sechs Semester Kommunikationsdesign in Berlin. Seit dem 1. Oktober 2019 hat sie einen Studentenjob bei einer Kreuzberger Werbeagentur. Ihre mündliche Prüfungsleistung erbringt sie am 30. Januar 2020, das vorläufige Bachelorzeugnis wird ihr am 20. Februar 2020 auf dem Postweg zugestellt. Am 1. April 2020 erfolgt die Immatrikulation für das Masterstudium Cross Media in Magdeburg.

Beurteilung:

Der Status als ordentlich Studierende endet am 29. Februar 2020 – mit Ablauf des Monats, in dem Johanna M. offiziell schriftlich vom vorläufigen Gesamtergebnis ihrer Prüfungsleistung unterrichtet wurde. Er setzt neu ein am 1. April 2020 mit der Einschreibung für das Masterstudium. Für den Monat März 2020 ist nicht vom Werkstudentenprivileg auszugehen, es besteht Sozialversicherungspflicht als Arbeitnehmerin.

1.1.5 Studium an einer Hochschule oder Fachschule oder Berufsfachschule

Neben der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden verlangt die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs des Weiteren, dass das Studium an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule absolviert wird.

Hochschulen

Die Hochschulen lassen sich in drei große Gruppen unterscheiden:

- Universitäten,
- Fachhochschulen,
- Kunst- und Musikhochschulen.

Praxistipp

Eine tagesaktuelle Liste aller Hochschulen in Deutschland stellt die Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz im Internet bereit: www.hochschulkompass.de

Das Studium an einer Hochschule ist mit einer Immatrikulationsbescheinigung für jedes Semester neu nachzuweisen. Die Bescheinigungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 BVV – Beitragsverfahrensverordnung).

(Höhere) Fach- und Berufsfachschulen

Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen und Berufsfachschulen; auch die Höheren Fachschulen und Höheren Berufsfachschulen werden hierzu gezählt. Fachschulen führen zu einem anerkannten Berufsbildungsabschluss und können darüber hinaus Ergänzungs- und Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten. Die Vielzahl der Fachschulen lässt eine abschließende Aufzählung aller maßgebenden Einrichtungen nicht zu.

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 Mona-

te umfasst, weil am Beginn und/oder Ende des jeweiligen Kurses arbeitsfreie Tage (Samstag, Sonntag, Feiertag) oder Ferienzeiten liegen. Im Übrigen gelten Ausbildungen mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten auch dann als Fachschulausbildungen, wenn sie mindestens 600 Unterrichtsstunden umfassen.

Berufsfachschulen (auch als Berufskollegs bekannt) sind Schulen, deren Bildungsgänge in einen 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 (Höheren) Fach- bzw. Berufsfachschule ist mit einer Schulbescheinigung nachzuweisen. Diese ist für jedes „Schuljahr“ neu zu verlangen, eine im Voraus für die gesamte Schulzeit ausgestellte Bescheinigung ist nicht ausreichend. Die Bescheinigungen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 BVV).

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 (§ 8 BVV).

1.2 Rentenversicherung

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

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. Oktober 1967 (3 RK 77/64) und vom 16. Juli 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. Eine Beschäftigung ist folglich nur dann versicherungsfrei, wenn und solange sie „neben“ dem Studium ausgeübt wird, ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet ist. Oder anders gesagt: Das Studium muss die Hauptsache sein, die Beschäftigung die Nebensache.

Die Frage, wann das Studium die Hauptsache und die Beschäftigung die Nebensache ist, hat in der BSG-Rechtsprechung zu einer Vielzahl von Entscheidungen geführt. Im Rahmen dieser Urteile sind Kriterien zur versicherungsrechtlichen Abgrenzung aufgestellt worden, auf die nachfolgend näher eingegangen werden soll.

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 (BSG, Urteile u.a. 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, 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. Voraussetzung dafür ist, 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 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 2*).

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 3 auf der nächsten Seite*).

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Der Student Tim L. nimmt vom 1. Januar 2020 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 L. 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 neben der Rentenversicherungspflicht auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Die Studentin Pia S. übt seit dem 1. März 2020 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 2020 nimmt sie beim Arbeitgeber B eine (weitere) unbefristete Beschäftigung im Umfang von 6 Stunden in der Woche für ein Arbeitsentgelt von 300 Euro im Monat auf.

Beurteilung:

In der seit dem 1. März 2020 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 2020, 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 2020 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 S. in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht mit Befreiungsoption (s. hierzu Kapitel 1.3.3.2).

Praxistipp

Sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert, liegt keine Versicherungsfreiheit mehr vor. 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.

1.3.1.2 Beschäftigungen während der 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 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 Semesterferi-

en 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 eines Jahres (nicht Kalenderjahres) wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen (s. hierzu Kapitel 1.3.1.4).

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 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist; die Höhe des Arbeitsentgelts ist hierbei unbedeutend. Die Versicherungsfreiheit beruht in diesen Fällen jedoch nicht auf den Vorschriften über die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs, sondern auf den Regelungen 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 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. Wichtig: Vorgeschriebene Zwischenpraktika (s. hierzu Kapitel 2.2.1) bleiben hierbei 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 die 26-Wochen-Grenze überschritten wird, Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen versicherungsrechtlichen Beurteilung (*vgl. Beispiel 4 auf der nächsten Seite*).

Hinweis

Aufgrund der Corona-Pandemie gelten die Regelungen zur Kurzfristigkeit befristet vom 1. März bis 31. Oktober 2020 mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Vor diesem Hintergrund haben die SV-Spitzenorganisationen ihre in den Geringfügigkeits-Richtlinien (aktuelle Fassung vom 21. November 2018) enthaltenen Umsetzungshinweise im Rahmen einer Gemeinsamen Verlautbarung vom 30. März 2020 um Ausführungen zu der gesetzlichen Übergangsregelung (§ 115 SGB IV) ergänzt.

BEISPIEL 4

Sachverhalt:

Der Student Luis K. übt vom 1. Februar bis 15. Mai 2021 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 bis 31. Dezember 2020 im Umfang von 18 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche) und
- vom 1. Juni bis 31. August 2020 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 bis 15. Mai 2021 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 2021, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der anrechenbaren Vorbeschäftigung vom 1. Juni bis 31. August 2020 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 bis 31. Dezember 2020 bleibt bei der Zusammenrechnung außen vor, da der Beschäftigungsumfang nicht mehr als 20 Stunden in der Woche betrug.

Es besteht daher neben der Rentenversicherungspflicht auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Wichtig

Die 26-Wochen-Regelung dient nicht dazu, für sich allein betrachtet Versicherungsfreiheit zu begründen. Sie stellt lediglich einen Ausschlussstatbestand zu der zuvor beschriebenen Regelung des Werkstudentenprivilegs dar.

Die 26-Wochen-Grenze soll also lediglich die Versicherungsfreiheit ausschließen, die ohne ihre Anwendung auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs grundsätzlich einzuräumen wäre. 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 insgesamt 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 5*).

1.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

1.3.2.1 Allgemeines

Üben Studierende eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem regelmäßigen 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 gesetzlichen Rentenversicherung mit vergleichsweise niedrigen eigenen Beiträgen.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt auch vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf längstens 3 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 unterstellt, wenn die Beschäftigung für den Beschäftigten nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

BEISPIEL 5

Sachverhalt:

Die Studentin Marie V. übt vom 15. Dezember 2020 bis 28. Februar 2021 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 bis 30. April 2020 im Umfang von 25 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche) und
- vom 1. Juli bis 15. September 2020 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 2020 aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit von Marie V. 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 neben der Rentenversicherungspflicht auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Hinweis

Aufgrund der Corona-Pandemie gelten die Regelungen zur Kurzfristigkeit befristet vom 1. März bis 31. Oktober 2020 mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 5 Monate oder 115 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Vor diesem Hintergrund haben die SV-Spitzenorganisationen ihre in den Geringfügigkeits-Richtlinien (aktuelle Fassung vom 21. November 2018) enthaltene Umsetzungshinweise im Rahmen einer Gemeinsamen Verlautbarung vom 30. März 2020 um Ausführungen zu der gesetzlichen Übergangsregelung (§ 115 SGB IV) ergänzt.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge dagegen 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 beitragsrechtlichen Regelungen, wie sie für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer gelten. 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 6*).

BEISPIEL 6**Sachverhalt:**

Die gesetzlich krankenversicherte Studentin Claudia S. arbeitet seit Jahren 16 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Computerwelt für ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 Euro. Ab dem 1. Juni 2020 arbeitet sie zusätzlich 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Call-Center für ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 Euro. Ab dem 1. August 2020 arbeitet sie außerdem 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Gaststätte für ein monatliches Arbeitsentgelt von 180 Euro.

Beurteilung:

Claudia S. unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber Computerwelt bis zum 31. Juli 2020 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 S. bleibt über den 31. Mai 2020 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 S. 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 2020:

Arbeitgeber Computerwelt:		Arbeitgeber Call-Center:	
Personengruppenschlüssel:	106	Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	0100	Beitragsgruppenschlüssel:	6500

Durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber Gaststätte wird vom 1. August 2020 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 2020 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 2020:

Arbeitgeber Computerwelt:		Arbeitgeber Call-Center:	
Personengruppenschlüssel:	101	Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	1111	Beitragsgruppenschlüssel:	6500
Arbeitgeber Gaststätte:			
Personengruppenschlüssel:	101		
Beitragsgruppenschlüssel:	1101		

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 7).

1.3.3 Beiträge zur Rentenversicherung

1.3.3.1 Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind 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 später auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.

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 Beschäftigten abweichende Regelungen zur Beitragslastverteilung.

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

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

BEISPIEL 7

Sachverhalt:

Der Student Mathias V. 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 1.800 Euro.

Beurteilung:

Mathias V. 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

————— 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
Telefon: 0251/84 93 82-10
Fax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: 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

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. Juli 2020

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren	01.05.2018	27,00 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.03.2020	27,00 EUR
	3 Beschäftigung und Krankenkassenwahl	01.09.2019	27,00 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.07.2017	27,00 EUR
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	01.07.2020	17,00 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.01.2018	27,00 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.05.2020	27,00 EUR
	8 Geringfügige Beschäftigungen	01.01.2019	27,00 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2019	17,00 EUR
	10 Entsendung	01.11.2016	27,00 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.11.2018	17,00 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2020	17,00 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	43,00 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.11.2018	27,00 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.03.2017	27,00 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.01.2018	27,00 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	27,00 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	27,00 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	gepl. Neuaufl. 10/2020	Preis auf Anfrage
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.01.2020	43,00 EUR
	21 Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	01.01.2018	27,00 EUR
	22 Teilzeit- und Midijobs	01.06.2019	17,00 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2020	01.01.2020	27,00 EUR