

BKK *Extra* 5



**Studenten, Praktikanten und Schüler –
Versicherung und Beschäftigung**



Studenten und Sozialversicherung – eine schwierige Entscheidung?

Gerne beschäftigen Unternehmen sogenannte Werkstudenten. Wenn Studenten 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) Studenten lohnt sich durchaus der „schnelle Blick“ in diese Extra-Ausgabe, denn neben den Grundsätzen zur Versicherungsfreiheit und der Versicherungspflicht von beschäftigten Studenten 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

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

2	Praktikanten	29	2.3.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosen- versicherung	34	3.2.2	Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Studiums	42
2.1	Allgemeines	29	2.3.1.2	Rentenver- sicherung	35	3.3	Beschäftigungen von Doktoranden	43
2.2	Vorgeschriebene Praktika	29	2.3.2	Nicht vorgeschrie- bene Vor- und Nachpraktika	36	3.4	Diplomanden	43
2.2.1	Zwischenpraktika	29	2.4	Zusammenfassung: Versicherungs- rechtliche Beurteilung von Praktikanten	36	3.5	Hospitanten	43
2.2.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosen- versicherung	29	2.5	Geringverdiener- grenze	38	3.6	Stipendiaten	43
2.2.1.2	Rentenver- sicherung	30	2.6	Gleitzone- regelung	39	4	Studium und Sozial- versicherung	44
2.2.1.3	Meldungen zur Sozialver- sicherung	30	2.7	Praktika von Fachschülern und Berufs- fachschülern	39	4.1	Krankenver- sicherung	44
2.2.2	Vorpraktika	30	2.8	Fachpraktika von Fachoberschülern	40	4.2	Voraussetzungen für die Ver- sicherung- spflicht als Student	45
2.2.2.1	Kranken- und Pflegever- sicherung	30	2.9	Praktika zur Erlangung des berufspraktischen Teils der Fach- hochschulreife	40	4.2.1	Allgemeines	45
2.2.2.2	Renten- und Arbeitslosen- versicherung	31	2.10	Ausländische Praktikanten	40	4.2.2	Eingeschriebene Studenten	45
2.2.2.3	Meldungen zur Sozialversicherung	31	3	Den beschäf- tigten Studen- ten und Praktikanten ähnliche Personen	41	4.2.2.1	Teilnehmer an studien- vorbereitenden Sprachkursen	45
2.2.3	Vorgeschriebenes Vorpraktikum – Ableistung während des Studiums	33	3.1	Schüler	41	4.2.2.2	Teilnehmer an Studienkollegs	46
2.2.4	Nachpraktika	34	3.2	Schulentlassene	42	4.2.2.3	Promotions- studenten/ Doktoranden	46
2.2.4.1	Kranken- und Pflegever- sicherung	34	3.2.1	Schulentlassene, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäf- tigung eine befristete Beschäf- tigung ausüben	42	4.2.2.4	Zweitstudium	47
2.2.4.2	Renten- und Arbeitslosen- versicherung	34				4.2.2.5	Aufbau- oder Masterstudium	47
2.2.4.3	Referendare im juristischen Vorbereitung- dienst	34				4.2.2.6	Fernstudium	47
2.3	Nicht vorge- schriebene Praktika	34				4.2.2.7	Gasthörer	48
2.3.1	Zwischen- praktika	34				4.2.2.8	Wohnsitz/ gewöhnlicher Aufenthalt im Ausland	48
						4.2.2.9	Hochschule	48

4.2.3	Höchststudien- dauer/Altersgrenze	48	4.7.5	Leistungsanspruch	56
4.3	Verlängerung der Kranken- versicherung der Studenten	50	4.8	Versicherungs- pflicht der Praktikanten	56
4.3.1	Art der Ausbildung	50	4.8.1	Praktikum ohne Arbeitsentgelt	56
4.3.1.1	Notwendiges Aufbaustudium in unmittelbarem Anschluss an das Erststudium	51	4.8.2	Praktikum mit Arbeitsentgelt	57
4.3.1.2	Erwerb der Zugangsvoraus- setzungen zum Studium in einer Aus- bildungsstätte des Zweiten Bildungswegs	51	4.9	Versicherungs- pflicht der zur Berufsausbildung Beschäftigten ohne Arbeits- entgelt	57
4.3.1.3	Studienvor- bereitende Sprachkurse und Studienkollegs	51	4.10	Versicherungs- pflicht der Auszubildenden des Zweiten Bildungswegs	57
4.3.2	Familiäre und persönliche Gründe	52	5	Anhang	58
4.4	Verhältnis der Krankenversiche- rung der Studen- ten zu anderen versicherungs- rechtlichen Tatbeständen	53	5.1	Entscheidungs- hilfe zur Beurteilung der Versicherungs- pflicht von beschäftigten Studenten	58
4.5	Mitgliedschaft	54	5.2	Entscheidungs- hilfe zur Beurteilung der Versicherungs- pflicht von beschäftigten Schülern/ Schulentlassenen	60
4.5.1	Beginn	54	5.3	Entscheidungs- hilfe zur Beurteilung der Versicherungs- pflicht von Praktikanten	61
4.5.2	Ende	54	6	Rechtsquellen	62
4.6	Pflegever- sicherung	54	Stichwörterverzeichnis	87	
4.7	Beiträge	54	Impressum	90	
4.7.1	Beitragshöhe	54			
4.7.2	Beitragszeit	55			
4.7.3	Beitragstragung/ Beitragszahlung	55			
4.7.4	Meldewesen	56			

1 Beschäftigte Studenten

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 sogenannten 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 Studenten 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 Student 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 Studenten usw.). Studenten, 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 Student grundsätzlich

lich 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 Studenten 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 Student sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft (s. Urteil des BSG 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 (s. Urteile des BSG vom 29.9.1992 – 12 RK 31/91 –, USK 9277 und vom 21.4.1993 – 11 RA R 25/92 –, BSGE 72, 206). 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.

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 Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufnehmen und daneben eine Beschäftigung ausüben. Das Bundes-

sozialgericht 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 von 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 (s. Urteil des BSG vom 11.11.2003 – B 12 KR 5/03 R, USK 2003-32).

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 Pro-

bleme 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 ordentlichen 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 Studenten, 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 ordentliche Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein (Urteil des BSG vom 23.9.1999 – B 12 KR 1/99 R –, USK 9930).

Bei beschäftigten Studenten 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.

1.1.5 Studium an einer Hochschule oder Fachschule oder Berufsfachschule

Neben der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen 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.hochschulkompass.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 berufsbilden-

dem 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 mindestens 600 Unterrichtsstunden umfassen.

Fachschulen führen zu einem anerkannten Berufsabschluss 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 Berufsabschluss 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. Studenten, 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 Studenten grundsätzlich Versicherungspflicht. Beschäftigte Studenten, 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 Studenten darin versicherungsfrei.

1.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

1.3.1 Beschäftigung „neben“ dem Studium

Grundsätzlich besteht auch für Studenten, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung (geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung) ausüben, Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der Sozialversiche-

rung. Allerdings gelten für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Besonderheiten: Beschäftigte Studenten können nämlich unter bestimmten Voraussetzungen in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei und in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtig sein (sog. Werkstudentenprivileg).

Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ergibt sich, dass diese für Studenten geschaffen worden sind, 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. Durch Urteile vom 31.10.1967 – 3 RK 77/64 – (USK 67110) und vom 16.7.1971 – 3 RK 68/68 – (USK 71137) 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 Studenten 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 Studenten 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–, USK 7573, vom 10.9.1975–3 RK 42/75, 3/12 RK 17/74, 3/12 RK 15/74 –, USK 7586, 7589, 7599 und vom 30.11.1978 – 12 RK 45/77 –, USK 78183).

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 Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (Urteil des BSG vom 22.2.1980 – 12 RK 34/79 –, USK 8053). Vom Erscheinungsbild eines Studenten 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 Studenten, 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 ordentlichen Studenten 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).

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.

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Der Student Tim Langer nimmt vom 1. Januar 2017 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 Herrn 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.

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 Student nicht beeinträchtigt und damit versicherungsfrei bleibt (Urteil des BSG vom 23.2.1988 – 12 RK 36/87 –, USK 8866); die

Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen.

1.3.1.3 *Befristete Beschäftigungen*

Versicherungsfreiheit besteht auch für solche Studenten, 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 Student 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 ordentlicher Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist.

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Die Studentin Pia Schulte übt seit dem 1. März 2017 beim Arbeitgeber A eine unbefristete Beschäftigung im Umfang von 16 Stunden in der Woche für ein Arbeitsentgelt von 780 EUR im Monat aus.

Am 1. August 2017 nimmt sie beim Arbeitgeber B eine (weitere) unbefristete Beschäftigung im Umfang von 8 Stunden in der Woche für ein Arbeitsentgelt von 300 EUR im Monat auf.

Beurteilung:

In der seit dem 1. März 2017 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 2017, 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 2017 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 Frau 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).

Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten 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).

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 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 4).

1.3.2 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

1.3.2.1 Allgemeines

Wenn Studenten eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 450 EUR ausüben, dann hat diese Beschäftigung keine Auswirkungen auf

- den versicherungsrechtlichen Status oder
- eine Familienversicherung.

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

In der Rentenversicherung sind die Studenten 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 EUR im

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Der Student Luis Keller übt vom 1. Februar 2017 bis 15. Mai 2017 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 2016 bis 31. Dezember 2016 im Umfang von 18 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche)
- vom 1. Juni 2016 bis 31. August 2016 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 2017 bis 15. Mai 2017 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 2017, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der anrechenbaren Vorbeschäftigung vom 1. Juni 2016 bis 31. August 2016 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 2016 bis 31. Dezember 2016 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.

Monat übersteigt. Somit ist keine Prüfung der Berufsmäßigkeit erforderlich, wenn das monatliche Arbeitsentgelt die (anteilige) Entgeltgrenze von 450 EUR nicht überschreitet. Berufsmäßigkeit wird immer dann unterstellt, 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 Beschäf-

tigungen 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 Arbeitsent-

BEISPIEL 4

Sachverhalt:

Die Studentin Marie Vollmer übt vom 1. Januar 2017 bis 28. Februar 2017 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 2016 bis 30. April 2016 im Umfang von 25 Stunden in der Woche (5-Tage-Woche) und
- vom 1. Juli 2016 bis 15. September 2016 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 1. Januar 2017 aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit von Frau 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.

gelts 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 krankenversicherungs-

frei 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 EUR, 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*).

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 EUR. Ab dem 1. Juni 2017 arbeitet sie zusätzlich vier Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Call-Center als Call-Center-Agentin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 170 EUR. Ab dem 1. August 2017 arbeitet sie außerdem vier Stunden in der Woche beim Arbeitgeber Gaststätte als Kellnerin für ein monatliches Arbeitsentgelt von 160 EUR.

Beurteilung:

Frau Schäfer unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber Computerwelt bis zum 31. Juli 2017 ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Die Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber Call-Center hat auf die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Auswirkungen. Frau Schäfer bleibt über den 31. Mai 2017 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. Frau 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 2017:

Arbeitgeber Computerwelt:
Personengruppenschlüssel: 106
Beitragsgruppenschlüssel: 0100

Arbeitgeber Call-Center:
Personengruppenschlüssel: 109
Beitragsgruppenschlüssel: 6500

Durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber Gaststätte wird vom 1. August 2017 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.

– Fortsetzung des Beispiels auf der nächsten Seite –

– Fortsetzung des Beispiels –

Dadurch tritt mit Wirkung vom 1. August 2017 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 EUR 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 EUR im Monat nicht überschreitet und geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Ab 1. August 2017:

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 EUR. Während der Semesterferien beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, das Arbeitsentgelt 1.700 EUR. Die Semesterferien sind in der Zeit vom 13. Februar bis 6. April 2017 und vom 5. Juli bis 20. Oktober 2017.

Beurteilung:

Herr 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 EUR 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

1.3.3.1 Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung

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 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 18,7 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 Rentenvorteile in Form eines Zuschlages an Entgeltpunkten sowie in begrenztem Umfang bei der Erfüllung der Wartezeiten.

1.3.3.3 Mindestbeitragsbemessungsgrundlage

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag in Höhe von 175 EUR 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 rentenversicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 EUR 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 EUR 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 EUR 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 18,7 Prozent also 3,7 Prozent, hat der geringfügig Beschäftigte aufzubringen. Da andererseits

Formel 1: Mindestbeitragsbemessungsgrundlage bei Mehrfachbeschäftigung

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

aber mindestens ein Beitrag in Höhe von derzeit 32,73 EUR zu zahlen ist, bedeutet dies, dass der geringfügig Beschäftigte bei monatlichen Arbeitsentgelten unter 175 EUR den vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent zu tragenden Beitragsanteil auf 32,73 EUR 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 EUR 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 EUR 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 Beschäftigten auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten der allgemeine Beitragsberechnungsgrundsatz gilt. Danach sind Beiträge nach dem Beitragsatz von der Beitragsbemessungsgrundlage (Arbeitsentgelt) bis zur jeweiligen (abhängig von den maßgebenden Sozialversicherungsteilungen) Beitragsbemessungsgrenze zu erheben.

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers in einer rentenversicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigung gehört wie der Arbeitgeberbeitragsanteil zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dies gilt auch für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung. Die aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlenden Beiträge sind der Minijob-Zentrale im Beitragsnachweis anzuzeigen, und zwar unter

- „6000“ als Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (bei gesetzlicher Krankenversicherung),
- „0100“ als voller Beitrag zur Rentenversicherung (bei Rentenversicherungspflicht),
- „0500“ als Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung (bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Rentenversicherungspflicht).

Soweit in Übergangsfällen, infolge der Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen oder infolge der Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung individuelle Beiträge (nach den allgemeinen, für nicht geringfügige versicherungspflichtige Arbeitnehmer geltenden, beitragsrechtlichen Regelungen) anfallen, sind diese an die zuständige Krankenkasse und nicht an die Minijob-Zentrale abzuführen.

1.4 Besondere Studien- und Beschäftigungsverhältnisse

1.4.1 Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters

Studenten, 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 ausgeübt, ist das Erscheinungsbild als Student grundsätzlich nicht gegeben. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (s. hierzu auch Urteil des BSG vom 29.9.1992 – 12 RK 24/92). Eine Ausnahme hiervon bildet die Ableistung eines vorgeschriebenen Zwischenpraktikums während eines Urlaubssemesters (s. hierzu Kapitel 2.2.1.1).

1.4.2 Studienaufnahme während einer Beschäftigung

Für Arbeitnehmer, die während der Beschäftigung ein Studium aufnehmen und ihr Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums anpassen (z.B. durch Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz), tritt mit der Aufnahme des Studiums Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ein, wenn sie ihrem Erscheinungsbild nach fortan nicht mehr Arbeitnehmer, sondern Studenten sind. Erforderlich ist ferner, dass kein prägender innerer Zusammenhang zwischen dem Studium und der weiter ausgeübten Beschäftigung besteht, wie in den Fällen eines berufsintegrierten oder berufsbegleitenden Studiums (Urteile des BSG vom 11.11.2003 – B 12 KR 4/03 R, B 12 KR 24/03 R -, USK 2003-30 und – B 12 KR 5/03 R –, USK 2003-32, s. auch Kapitel 1.4.5.4). Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die aus einer Teilzeitbeschäftigung heraus ein Studium aufnehmen.

1.4.3 Empfänger von Studienbeihilfen

Fördern Betriebe das Studium von Arbeitnehmern durch die Zahlung von monatlichen Studienbeihilfen, ist für die Dauer des Studiums von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn z.B. folgende Förderbedingungen durch den Betrieb festgelegt werden:

- die Fachrichtung des geförderten Studiums,
- die Ableistung von fachpraktischen Hospitationen (unter Fortzahlung der Studienbeihilfe) im Betrieb,

- die Anfertigung der Bachelor-/Masterarbeiten nach Möglichkeit in Absprache mit dem Betrieb,
- die Verpflichtung, für eine bestimmte Zeit nach Abschluss des Studiums im Betrieb tätig zu sein,
- die Erbringung eines Nachweises über die erfolgreiche Absolvierung des Studiums sowie
- die Rückzahlung der Studienbeihilfe in voller Höhe, wenn die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten werden.

Da die Studienbeihilfe Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Absatz 1 SGB IV darstellt, unterliegen die Arbeitnehmer während der Dauer des geförderten Studiums der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses steht auch nicht entgegen, dass das Beschäftigungsverhältnis nach einer vertraglichen Vereinbarung formal beendet wird. Hierbei handelt es sich dem Grunde nach nur um eine Beurlaubung für die Dauer des Studiums. Für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses sprechen insbesondere eine Wiedereinstellungszusage durch den Betrieb sowohl für den Fall des erfolgreichen Abschlusses des Studiums als auch für den Fall des Abbruchs des Studiums oder des Nichtbestehens der Prüfungen. Dies gilt auch für die Möglichkeit, während der Semesterferien im Betrieb zu arbeiten, sowie die Verpflichtung des Mitarbeiters zu einer mehrjährigen Tätigkeit im Betrieb nach Abschluss des Studiums.

Auch das Bundessozialgericht hat in Fällen einer Beurlaubung bzw. Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer eines Studiums bzw. Fortbildungslehrgangs die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer anerkannt.

1.4.4 Studiengebühren sind beitragsfrei

Sofern Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung ein Studium aufnehmen, wird dies mitunter von den Arbeitgebern gefördert, indem sie sich zur Übernahme von Studiengebühren verpflichten. Die Arbeitnehmer willigen im Gegenzug in eine Rückzahlungsklausel ein, falls sie das Unternehmen innerhalb einer bestimmten Zeit nach dem Studium verlassen.

Die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren für das Studium eines Beschäftigten sind dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen und damit beitragsfrei, soweit sie steuerrechtlich keinen Arbeitslohn darstellen.

Die Finanzverwaltung sieht die übernommenen Studiengebühren nicht als steuerpflichtigen Arbeitslohn an, sofern der Bildungsabschluss im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse liegt. Davon ist nach einem Beschluss der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder auszugehen, wenn

- der Arbeitnehmer in einem Ausbildungsverhältnis steht, also zumindest teilweise bezahlt wird,
- die Übernahme der Studiengebühren vertraglich geregelt ist und
- eine Rückzahlungsverpflichtung des Studierenden dokumentiert wurde, sofern er

das Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss verlässt.

Die Entscheidung der Finanzbehörden, dass die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich keinen Arbeitslohn darstellen, ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

1.4.5 Duale Studiengänge

1.4.5.1 Allgemeines

Teilnehmer an dualen Studiengängen sind seit dem 1. Januar 2012 den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt. Als solche unterliegen sie damit für die gesamte Dauer des dualen Studiums, also sowohl während der Praxisphasen als auch während der Studien- bzw. Vorlesungsphasen, der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Begriff des Teilnehmers an einem dualen Studiengang ist im Gesetz nicht näher beschrieben. Es existiert mithin keine allgemeingültige Legaldefinition. Duale Studiengänge zeichnen sich nach den Empfehlungen des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen mit besonderem Profilsanspruch durch die Inanspruchnahme von Betrieben und vergleichbaren Einrichtungen als zweitem Lernort neben der Hochschule oder Berufsakademie und die Verteilung des Lehrplans auf mindestens zwei Lernorte aus. Deren bewusste inhaltliche, zeitliche und organisatorische Integration zielt darauf ab, über die Verbindung der theoretischen mit der praktischen Ausbildung ein spezi-

fisches Qualifikationsprofil der Studierenden zu erreichen.

Wesentliches Kriterium für das Vorliegen eines dualen Studiums ist die Verzahnung von Theorie und Praxis. Die Verzahnung bezieht sich sowohl auf die Einbindung in den Lehrplan als auch auf das institutionelle Zusammenwirken der unterschiedlichen Lernorte. Die Hochschule beschreibt die inhaltliche Abstimmung der Theorie- und Praxisphasen in einem in sich geschlossenen Studiengangskonzept, aus dem die Gestaltung der Praxisphasen und deren Kreditierung hervorgehen. Die Praxisphasen innerhalb eines dualen Studiums werden mithin im Wesentlichen durch die Hochschule geregelt und gelenkt. Die Bewertung und Überprüfung der Praxisanteile des Studiums liegen somit in der Verantwortung der Hochschule, die ungeachtet der erhöhten Praxisanteile in dualen Studiengängen die wissenschaftliche Befähigung der Studierenden sicherzustellen hat. Kennzeichnend für ein duales Studium ist regelmäßig, dass hinsichtlich der Erbringung der Praxisanteile vertragliche Regelungen (z.B. ein Ausbildungsvertrag, Praktikumsvertrag, Kooperationsvertrag u.Ä. zwischen Hochschule/Studierendem und Kooperationsbetrieb) bestehen.

Duale Studiengänge können nach Art und Intensität der Integration unterschieden werden in:

- ausbildungsintegrierte Studiengänge (s. Kapitel 1.4.5.2),
- praxisintegrierte Studiengänge (s. Kapitel 1.4.5.3) und
- im weiteren Sinne in berufsintegrierte oder berufsbegleitende Studiengänge (s. Kapitel 1.4.5.4).

1.4.5.2 Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge

Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge sind auf die berufliche Erstausbildung gerichtet. Sie verbinden das Studium mit einer betrieblichen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Dabei werden die Studienphasen und die Berufsausbildung sowohl zeitlich als auch inhaltlich miteinander verzahnt. In der Regel wird also neben dem Studienabschluss mit dem Abschluss eines Ausbildungsberufs noch ein zweiter anerkannter Abschluss erworben. Daher ist bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang regelmäßig auch ein abgeschlossener Ausbildungsvertrag mit einem (Kooperations-)Betrieb Voraussetzung. Derartige Studiengänge werden in der Regel an Fachhochschulen und Berufsakademien in öffentlicher oder privater Trägerschaft angeboten.

Teilnehmer an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen sind als zur Berufsausbildung Beschäftigte anzusehen. Bei diesen Personen steht das Vorliegen einer Beschäftigung (zur Berufsausbildung), insbesondere unter Berücksichtigung der den Beschäftigungsbegriff ergänzenden Regelung des § 7 Absatz 2 SGB IV, nicht in Frage, solange die betriebliche Berufsausbildung zeitlich in das Studium eingebettet ist. Insoweit bedarf es der versicherungsrechtlichen Gleichstellungsregelung mit den zur Berufsausbildung Beschäftigten dem Grunde nach nicht.

Endet die betriebliche Berufsausbildung zeitlich vor dem Ende des Studiums (z.B. durch Ablegen der Gesellenprüfung), ist für die weitere Dauer des dualen Studiums gleichwohl von einem Fortbestehen der Zuge-

hörigkeit zu dem Personenkreis der Teilnehmer an einem dualen Studiengang auszugehen. Dabei wird angenommen, dass Studienteilnehmer und (Kooperations-)Betrieb auch in dieser Phase des Studiums weiterhin miteinander verbunden sind, beispielsweise durch einen – neben dem Berufsausbildungsvertrag geschlossenen – ergänzenden Vertrag.

Die Teilnehmer an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen unterliegen der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Von einer Arbeitsentgeltzahlung kann zwar in der Regel ausgegangen werden, da im Rahmen der Berufsausbildung ein Vergütungsanspruch besteht. Voraussetzung für die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung ist dieser jedoch nicht. Die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung verlangt bei den zur Berufsausbildung Beschäftigten ohnehin keine Arbeitsentgeltzahlung. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht – soweit ein Vergütungsanspruch nicht gegeben ist – in diesen Fällen grundsätzlich die Versicherungspflicht als Praktikant (s. hierzu Kapitel 2).

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs kommt für die Dauer des ausbildungsintegrierten dualen Studiums, ungeachtet des Umfangs der Beschäftigung, nicht in Betracht, da diese Personen ihrem Erscheinungsbild nach Arbeitnehmer bzw. zur Berufsausbildung Beschäftigte und nicht Studierende sind.

1.4.5.3 *Praxisintegrierte duale Studiengänge*

Praxisintegrierte duale Studiengänge weisen einen hohen Anteil berufspraktischer Phasen auf. Im Unterschied zu klassischen Studiengängen (mit Praxisbezug) wird das Studium in diesen Studiengängen mit einer Tätigkeit in Betrieben derart verbunden, dass die Praxis inhaltlich und zeitlich mit der theoretischen Ausbildung verknüpft ist. Durch eine enge organisatorische und lehrplanmäßige Verzahnung zwischen dem Lernort Hochschule und dem Lernort Betrieb wird ein Teil der für den Studienabschluss erforderlichen Kompetenzen im Betrieb erworben und bewertet. Instrumente der Verzahnung sind beispielsweise Rahmenausbildungspläne der kooperierenden Betriebe, Abstimmungsverfahren zwischen Betrieb und Hochschule, Zielvereinbarungen oder Grundsätze für die Eignung von Betrieben usw. Solche Studiengänge werden von Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) und Berufsakademien in öffentlicher oder privater Trägerschaft in verschiedenen Varianten angeboten. Je nach Studienmodell erfolgt der Einstieg ins Studium entweder direkt über die Hochschule bzw. Berufsakademie, die den Studierenden in der Regel an (Kooperations-)Betriebe vermittelt, oder durch Bewerbung bei einem Unternehmen, das mit der Hochschule bzw. Berufsakademie kooperiert.

Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen sind ebenfalls den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt. Sie unterliegen damit der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Abweichend hiervon besteht die Versicherungspflicht in der

Kranken- und Pflegeversicherung grundsätzlich als Praktikant, sofern in einzelnen Phasen des dualen Studiums kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (s. hierzu Kapitel 2).

1.4.5.4 *Berufsintegrierte und berufs- begleitende duale Studiengänge*

Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge sind auf berufliche Weiterbildung ausgerichtet und wenden sich an Studieninteressenten mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit ein Studium durchführen möchten. Bei diesen Studiengängen besteht regelmäßig nur eine zeitliche, aber keine inhaltliche Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung. Aus diesem Grund werden sie mitunter nicht im engeren Sinne zu den dualen Studiengängen gerechnet.

Bei berufsintegrierten und berufsbegleitenden dualen Studiengängen wird die bisherige Tätigkeit im Betrieb den Erfordernissen des Studiums angepasst. Ein inhaltlicher Bezug zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem Studium ist regelmäßig gegeben. Berufsintegrierte duale Studiengänge können in enger zeitlicher Verzahnung mit der weiterhin ausgeübten Berufstätigkeit stehen (regelmäßiger Wechsel von Studium und Beschäftigung). Berufsbegleitende duale Studiengänge werden neben der bisherigen Berufstätigkeit absolviert. Sie können einem Fern- oder Abendstudium ähnlich sein oder in klassischer Form durchlaufen werden.

Ein zur Versicherungspflicht führendes entgeltliches Beschäftigungsverhältnis besteht fort, wenn der Arbeitnehmer

————— 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

Bestellung per Fax an 025 1/84 93 82-29

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. Januar 2017

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.03.2016	25,66 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	21,77 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	25,66 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.05.2016	25,66 EUR
	5 Studenten, Praktikanten und Schüler	01.01.2017	18,24 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2015	23,07 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2015	19,57 EUR
	8 Mini-Jobs	01.01.2015	37,32 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.07.2016	19,57 EUR
	10 Entsendung	01.11.2016	23,07 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	14,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	01.01.2017	18,24 EUR
	13 Betriebsprüfung	01.09.2016	32,79 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	25,66 EUR
	15 Rentnerbeschäftigung	01.07.2015	23,07 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	37,32 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	19,57 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.11.2015	19,57 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.01.2016	17,24 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	23,07 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2017	01.01.2017	23,95 EUR