

vigo

gesundes
unternehmen



**Mehr
News & Infos**

aok.de/arbeitgeber/rh

Studenten und Praktikanten

AOK
Die Gesundheitskasse.

Impressum:

vigo gesundes **unternehmen**
Broschüre Studenten und Praktikanten

Herausgeber:

AOK Rheinland/Hamburg
Kasernenstr. 61, 40213 Düsseldorf

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH,
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
Internet: cwh.de,
Tel.: 0800 888-5440,
Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

Gestaltung:

CW Haarfeld

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Stand:

1.1.2021

Titelbild:

Getty Images/Westend61

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „vigo gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus § 104 SGB IV und § 13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos

keine Gewähr. Das bei der Herstellung der Broschüren der Reihe „vigo gesundes unternehmen“ verwendete Papier verfügt über das EU Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn es um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungen von Studenten, Praktikanten oder Schülern geht, gelten auch hier zunächst einmal die allgemeinen Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht beziehungsweise -freiheit, insbesondere die Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungen.

In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass die versicherungsrechtliche Beurteilung der von Studenten, Praktikanten oder Schülern ausgeübten Beschäftigungen ganz spezielle Fragen aufwirft. Denn es gelten Sonderregelungen, die in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit auch dann noch zulassen, wenn die Grenzen einer geringfügigen Beschäftigung bereits überschritten sind.

Ziel dieser Broschüre ist es, Arbeitgebern die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungen von Studenten sowie von Praktikanten und Schülern zu erleichtern.

Verschiedene Aussagen in dieser Broschüre sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden auf Seite 35 aufgelistet - ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen sowie ein Abkürzungsverzeichnis auf Seite 34. In Ausführungen/Beispielen wird unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Wann immer Sie Fragen haben, stehen Ihnen die AOK-Firmenkundenberater gern mit Rat und Tat zur Seite. Weitere Informationen finden Sie auch unter aok.de/arbeitgeber - im Fachportal der AOK für Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre
AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse



An einigen Stellen finden Sie Hinweise auf **Webcodes**. Unter aok.de/arbeitgeber leiten diese Sie bequem und direkt zu weiterführenden Onlineinformationen. Geben Sie einfach auf der Startseite die Zahlenkombination in das Feld „**Suche**“ ein.

Inhalt

1. Beschäftigung von Studenten	5	5. Krankenversicherung der Studenten	24
1.1. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit	6	5.1. Versicherungspflicht	24
1.2. Ordentlich Studierende	6	5.2. Familienversicherung	25
1.3. Hochschulen und der fachlichen Ausbildung dienende Schulen	7	6. Praktikanten	26
1.4. Werkstudenten	8	6.1. Vorgeschriebene Praktika	26
2. Studienaufnahme während einer Beschäftigung	17	6.2. Nicht vorgeschriebene Praktika	28
2.1. Reduzierung der Arbeitszeit	17	6.3. Nur unfallversicherungspflichtig Beschäftigte	29
2.2. Beurlaubung für die Dauer des Studiums	18	6.4. Praktika von Fach(ober)schülern	29
2.3. Übernahme von Studiengebühren	18	6.5. Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern	30
3. Besondere Personenkreise	19	6.6. Praxisintegrierte Ausbildungsgänge	30
3.1. Hochschulassistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter	19	7. Beschäftigung von Schülern	31
3.2. Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten im Betrieb	19	7.1. Versicherungsfreiheit geringfügiger Jobs	31
3.3. Teilzeitstudium, Fernstudium	19	7.2. Pauschale Beiträge für geringfügig entlohnte Schüler	32
3.4. Promotionsstudium	20	7.3. Arbeitslosenversicherung	32
3.5. Nachholen der Prüfung zur Notenverbesserung	20	7.4. Ende der Schulzeit	32
3.6. Duale Studiengänge	21	7.5. Beschäftigte Schulabgänger	32
4. Meldungen und Umlagen	22	Abkürzungen	34
4.1. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	23	Rechtsquellen	35
4.2. Insolvenzversicherung	23		



1. Beschäftigung von Studenten

Für Beschäftigungen von Studenten gelten grundsätzlich keine sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten. Sie sind daher, sofern ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.¹

Hinweis: Arbeitsrechtlich gelten für Studenten im Vergleich zu Arbeitnehmern keine besonderen Regelungen. Sie sind den Arbeitnehmern individual- und kollektivrechtlich gleichgestellt. Sie haben unter anderem Anspruch auf den Mindestlohn, Urlaub, Elternzeit, Mutterschutz und Kündigungsschutz.

Versicherungsfreiheit kann bestehen, wenn es sich entweder um eine geringfügig entlohnte oder um eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Dies ist immer vorrangig zu prüfen.

Das für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung geltende „Studentenprivileg“ für ordentlich Studierende greift erst, wenn die Beschäftigung mehr als geringfügig ausgeübt wird und deshalb grundsätzlich sozialversicherungspflichtig werden würde. Studenten sind in Beschäftigungen während ihres Studiums kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie als

- > ordentlich Studierende einer Hochschule
- > gegen Arbeitsentgelt

beschäftigt sind und das Studium im Vordergrund steht.

Dieses „Studentenprivileg“ gilt nicht in der Rentenversicherung. Sobald die Geringfügigkeitsgrenzen überschritten werden, tritt Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein.

1.1. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit

Unabhängig von den besonderen Regelungen für beschäftigte Studenten ist ein Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungsfrei, wenn es innerhalb der geltenden Grenzen entweder als

- › geringfügig entlohnte Beschäftigung (in der Rentenversicherung allerdings nur auf Antrag) oder
- › kurzfristige Beschäftigung (sofern keine Berufsmäßigkeit vorliegt) ausgeübt wird.

Im Gegensatz zu Auszubildenden und Praktikanten gelten insoweit für von Studenten ausgeübte Beschäftigungen keine Ausnahmen. (Beispiele 1 und 2)

1.2. Ordentlich Studierende

Nur wer zum Personenkreis der ordentlich Studierenden gehört, ist bei einer ausgeübten Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen (§1.4.) in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Hierzu

gehören alle Studenten, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

1.2.1. Aufbau- oder Zweitstudium, Masterstudium

Die Sonderregelung für Studenten erfasst auch solche, die bereits ein Hochschulstudium mit einem berufsqualifizierenden Abschluss absolviert haben, aber in der gleichen Fachrichtung ein Aufbaustudium oder in einer anderen Fachrichtung ein Zweitstudium betreiben und daneben eine Beschäftigung ausüben. Hierzu gehören auch Studiengänge, mit denen der Abschluss „Master“ erlangt werden kann. Die Versicherungsfreiheit endet nicht schlechthin mit dem Erreichen des erstmöglichen Abschlusses einer Hochschulausbildung (Hochschulprüfung). Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist grundsätzlich nicht davon auszugehen, dass das Werkstudentenprivileg weiterhin besteht. Der Masterstudienangang schließt sich in aller Regel nämlich nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums an.

Beispiel 1

Student, gesetzlich krankenversichert	
Unbefristete Beschäftigung seit	1.7.2021
Monatliches Arbeitsentgelt	425 €

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt. Es besteht Rentenversicherungspflicht.

Personengruppenschlüssel 109, Beitragsgruppenschlüssel 6100

Beispiel 2

Student, keine Vorbeschäftigungen	
Befristete Beschäftigung	1.6. bis 30.6.2021
Wöchentliche Arbeitszeit	25 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	1.200 €

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, da es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Personengruppenschlüssel 110, Beitragsgruppenschlüssel 0000



Auch die bloße Weiterbildung beziehungsweise Spezialisierung (zum Beispiel zur Höherqualifizierung studierender Arbeitnehmer) nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulbildung begründet keine Versicherungsfreiheit. Sie ist höchstens im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (450 Euro im Monat) und bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht denkbar. Eine kurzfristige Beschäftigung ist wegen Berufsmäßigkeit nicht möglich.

1.2.2. Urlaubssemester

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 nicht gegeben. Daher besteht keine Versicherungsfreiheit im Rahmen der „Sonderregelung für Werkstudenten“.

Wird nach einem Urlaubssemester, in dem in Vollzeit gearbeitet wurde, die Arbeitszeit wieder auf 20 Wochenstunden reduziert, treten Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit wieder ein.

1.3. Hochschulen und der fachlichen Ausbildung dienende Schulen

Hochschulen sind Einrichtungen zur wissenschaftlichen oder künstlerischen Ausbildung. Zu den Hochschulen gehören unter anderem: Universitäten, Technische Hochschulen, Pädagogische Hochschulen, Landwirtschaftliche Hochschulen, Musikhochschulen, Fachhochschulen. Das Studium an einer Hochschule ist mit einer Immatrikulationsbescheinigung nachzuweisen. Die Vorlage dieser Bescheinigung ist für jedes Semester erforderlich.

Einen Überblick über die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland erhalten Sie auf [hochschulkompass.de](https://www.hochschulkompass.de).

Das „Studentenprivileg“ gilt aber nicht nur für Studenten einer Hochschule, sondern auch für Studenten einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Hierzu gehören Fachschulen, Höhere Fachschulen, Berufsfachschulen und Höhere Berufsfachschulen. Das Studium an beziehungsweise der Besuch einer dieser Schulen mit überwiegend berufsbildendem Charakter ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen.

Auch für Studenten, die an einer vergleichbaren ausländischen Studien- oder Ausbildungseinrichtung eingeschrieben sind, kann Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs bestehen. Hochschulen und der fachlichen Ausbildung dienende Schulen sind also gebietsneutral zu begreifen.

Beginn und Ende der Hochschulausbildung

Die Hochschulausbildung beginnt mit der Einschreibung an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Die Einschreibung wird mit der Immatrikulationsbescheinigung bestätigt. Sie endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen der Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird.

Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene letzte Prüfungsleistung erbracht (zum Beispiel durch Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit), wird die Hochschulausbildung im Sinn der Anwendung des Werkstudentenprivilegs nicht mit der letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis offiziell unterrichtet wurde, als beendet angesehen.

1.4. Werkstudenten

Üben Studenten eine Beschäftigung in einem Rahmen aus, der die „normale“ Entgeltgrenze einer geringfügigen Beschäftigung überschreitet, ist die Rede von Werkstudenten. Ein Werkstudent im Sinn der Sozialversicherung ist ein ordentlich Studierender, der mehr als geringfügig beschäftigt ist, dessen Studium aber den Schwerpunkt seines Lebens darstellt.

1.4.1. 20-Wochenstunden-Grenze

Damit die besonderen Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen angewandt werden können,

ist von diesen neben der Teilnahme an einer wissenschaftlichen Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel nachzuweisen, dass Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Nach ständiger Rechtsprechung ist dies dann der Fall, wenn für eine Beschäftigung neben dem Studium nicht mehr als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten aufgewandt wird. Dabei wurde von der damals üblichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen. Folglich ist die unbefristete Beschäftigung eines Studenten mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu einschließlich 20 Stunden pro Woche in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.² (Beispiel 3)



Um Rat fragen: Werkstudent oder Arbeitnehmer? Sie brauchen eine schnelle und kompetente Lösung für ein anderes sozialversicherungsrechtliches Problem – auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten? Schreiben Sie eine E-Mail an unsere AOK-Experten. Innerhalb von 24 Stunden erhalten Sie Antwort auf aok.de/fk/expertenforum.

Beispiel 3

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	14 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	650 €

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung den Studenten nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht geringfügig ist und eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht somit nicht in Betracht kommt.

Da von der Rechtsprechung bisher die wöchentliche Arbeitszeit als einziges Kriterium herangezogen wurde, spielt die Höhe des Arbeitsentgelts an dieser Stelle grundsätzlich keine Rolle. Weil das Arbeitsentgelt über 450 Euro liegt - nur dann gilt die 20-Stunden-Theorie -, fallen keine pauschalen Beiträge an.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt nicht mehr als 20 Stunden, besteht Versicherungsfreiheit, unabhängig davon, ob es sich um eine oder mehrere befristete oder unbefristete Beschäftigung(en) handelt. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist für die Annahme der Versicherungsfreiheit ohne Bedeutung. (Beispiel 4)

1.4.2. Zusammenrechnung

Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ist zunächst zu prüfen, ob der Student seinem Erscheinungsbild nach als Student oder als Arbeitnehmer einzustufen ist. Dafür sind die Arbeitszeiten aller Beschäftigungen zu addieren.

Arbeitet der Student insgesamt mehr als 20 Stunden in der Woche und gehört er damit vom Erscheinungsbild her zu den Arbeitnehmern, muss in einem weiteren Schritt geprüft werden, ob bei einzelnen Beschäftigungen Geringfügigkeit vorliegt und damit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in Betracht kommt. (Beispiel 5 »)

Beispiel 4

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	9 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	420 €

Der Student übt eine zusätzliche Aushilfstätigkeit bei Arbeitgeber B aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	7 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	320 €

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die beiden Beschäftigungen auch nach der Zusammenrechnung den Studenten nicht mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nehmen. Das Studium steht auch weiterhin im Vordergrund. Es besteht Rentenversicherungspflicht, da beide Beschäftigungen zusammen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen. Pauschale Krankenversicherungsbeiträge sind nicht zu entrichten, da die Beschäftigungen insgesamt mehr als geringfügig entlohnt sind.

Ändern sich im Zeitablauf die Verhältnisse, zum Beispiel durch Aufnahme einer weiteren Beschäftigung, sind von diesem Tag an alle Beschäftigungen, die der Student neben dem Studium ausübt, neu zu beurteilen. (Beispiel 6)

Was zu beachten ist, wenn ein Student neben einer - zumindest in der Rentenversicherung - versicherungspflichtigen Beschäftigung zwei weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aufnimmt, wird anhand des Beispiels 7 erläutert. (Beispiel 7 »)

Beispiel 5

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	14 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	600 €

Der Student übt eine zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	8 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	440 €

Da der Status des ordentlich Studierenden wegen Überschreitung der 20-Stunden-Grenze nicht mehr gegeben ist, besteht in beiden Beschäftigungen grundsätzlich Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung).

In der beim Arbeitgeber B ausgeübten Beschäftigung werden jedoch die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Daher besteht in dieser Beschäftigung Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit, aber Rentenversicherungspflicht. Von der Rentenversicherungspflicht ist eine Befreiung auf Antrag möglich.

Beispiel 6

Ein Student übt seit dem 1.12.2020 eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	11 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	440 €

Zusätzlich nimmt der Student am 1.7.2021 eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber B auf.

Wöchentliche Arbeitszeit	10 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	440 €

Mit Aufnahme der Beschäftigung bei Arbeitgeber B wird die Entgeltgrenze von 450 € überschritten. Es besteht daher vom 1.7.2021 an Rentenversicherungspflicht in beiden Beschäftigungen.

Durch die Zusammenrechnung wird damit auch die 20-Stunden-Grenze überschritten, sodass wegen Aufnahme der Beschäftigung bei Arbeitgeber B vom 1.7.2021 an in beiden Beschäftigungen auch Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht.

Beispiel 7

Arbeitgeber A 16 Stunden/700 €

Arbeitgeber B 4 Stunden/170 €

1.6.2021

Arbeitgeber C 4 Stunden/160 €

1.9.2021

11

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit 16 Stunden

Monatliches Arbeitsentgelt 700 €

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da die Beschäftigung mehr als geringfügig entlohnt ist. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, da das Studium überwiegt (wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden).

Ferner übt der Student seit dem 1.6.2021 eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber B aus.

Wöchentliche Arbeitszeit 4 Stunden

Monatliches Arbeitsentgelt 170 €

In der Rentenversicherung besteht aufgrund der Beschäftigung A bereits Versicherungspflicht in einer Hauptbeschäftigung. Daneben kann eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf Antrag versicherungsfrei ausgeübt werden. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht weiterhin Versicherungsfreiheit, da die Gesamtarbeitszeit 20 Stunden nicht überschreitet und damit noch das Studium im Vordergrund steht.

Achtung: Arbeitgeber B hat auch bei Befreiung von der Versicherungspflicht pauschale Beiträge zur Rentenversicherung und, wenn eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht, auch pauschale Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, da es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Seit dem 1.9.2021 übt der Student zusätzlich eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber C aus.

Wöchentliche Arbeitszeit 4 Stunden

Monatliches Arbeitsentgelt 160 €

In der Rentenversicherung ist auch diese Beschäftigung grundsätzlich geringfügig entlohnt. Da die Beschäftigung bei Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wurde, wird sie nicht mit der Hauptbeschäftigung bei Arbeitgeber A zusammengerechnet. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C ist als zweite Nebenbeschäftigung mit der bereits rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen; somit besteht Rentenversicherungspflicht.

Fortsetzung Beispiel 7

Wegen Überschreitung der 20-Stunden-Grenze durch die Addition aller Beschäftigungsstunden ab 1.9.2021 geht der Status als „ordentlich Studierender“ verloren. Damit besteht neben der Rentenversicherungspflicht ab 1.9.2021 in der (Haupt-)Beschäftigung bei Arbeitgeber A auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und somit versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung. Arbeitslosenversicherungsfreiheit ist für die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ebenfalls gegeben, da keine Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung vorzunehmen ist. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C als zweite Nebenbeschäftigung ist mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung (Arbeitgeber A) zusammenzurechnen.

Es besteht Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. In der Arbeitslosenversicherung erfolgt keine Zusammenrechnung; daher besteht Versicherungsfreiheit. Arbeitgeber B hat (weiterhin) Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

1.4.3. Ausnahmen von der 20-Stunden-Grenze

In Einzelfällen kann Versicherungsfreiheit ausschließlich in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen. Voraussetzung dafür ist immer, dass die über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigung auf maximal 26 Wochen befristet ist. Werden Beschäftigungen unbefristet ausgeübt, kann der Werkstudentenstatus nicht bestehen. (Beispiel 8)

Ausnahmen von der 20-Wochenstunden-Grenze sind also nur möglich, wenn sich befristete Beschäftigungen auf die

- › vorlesungsfreie Zeit oder
 - › Abend- oder Nachtstunden oder
 - › Wochenenden
- beschränken.

1.4.4. Befristete Beschäftigung in vorlesungsfreier Zeit

Bei Beschäftigungen, die ausschließlich in 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, aufgrund des Werkstudentenprivilegs Versicherungsfreiheit. (Beispiel 9 »)

1.4.5. Ausweitung der Arbeitszeit in der vorlesungsfreien Zeit

In der Praxis gibt es häufig Fälle, in denen eine unbefristete Beschäftigung von bis zu wöchent-

Beispiel 8

Ein Student nimmt vom 1.4.2021 an eine unbefristete Beschäftigung auf. Seine Arbeitszeiten sind donnerstags von 19 bis 22 Uhr sowie freitags, samstags und sonntags von 18 bis 24 Uhr.

Wöchentliche Arbeitszeit	21 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	1.000 €

Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, da es sich um ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis handelt.

Die Tatsache, dass die Verteilung der Arbeitszeit (abends bzw. am Wochenende) dem Werkstudentenprivileg nicht entgegensteht, ändert an dieser Beurteilung nichts.

Beispiel 9

Semesterferien 13.2. bis 11.4.2021 und 17.7. bis 24.10.2021

Befristete Beschäftigung	19.7. bis 22.10.2021 (Semesterferien)
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	2.400 €
Keine Vorbeschäftigungen	

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da weder eine kurzfristige noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit. Die wöchentliche Arbeitszeit liegt zwar über 20 Stunden wöchentlich. Allerdings findet die befristete Beschäftigung ausschließlich in den Semesterferien statt.

lich 20 Stunden ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit auf mehr als 20 Wochenstunden ausgedehnt wird. In diesen Fällen bleibt es bei der bisherigen Beurteilung.

Die Werkstudentenregelung findet dann keine Anwendung mehr, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden 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 ordentlich Studierender nicht beeinträchtigt wird und damit weiterhin Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht.

1.4.6. Arbeitseinsätze am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden

Versicherungsfreiheit im Rahmen des Werkstudentenprivilegs besteht bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden auch dann, wenn das Überschreiten der Arbeitszeitgrenze ausschließlich durch Arbeitseinsätze am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden hervorgerufen wird. Dies gilt allerdings nur dann, wenn es sich um eine auf maximal 26 Wochen befristete Beschäftigung handelt. (Beispiel 10)

1.4.7. Mehrere Beschäftigungen

Übt ein Student im Lauf eines Jahres mehrmals befristete Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, ist zu prüfen, ob er seinem Erscheinungsbild

Beispiel 10

Ein Student übt vom 1.4. bis 31.7. eine befristete Beschäftigung in einer Gaststätte aus. Montags ist Ruhetag, dienstags bis donnerstags arbeitet er von 18 bis 21 Uhr, freitags, samstags und sonntags von 18 bis 24 Uhr.

Wöchentliche Arbeitszeit	27 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	1.400 €

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung den Studenten zwar mehr als 20 Stunden in der Woche in Anspruch nimmt, die Überschreitungen aber in den vorlesungsfreien Zeiten erfolgen, also abends bzw. am Wochenende. Ferner ist die Beschäftigung auf nicht mehr als 26 Wochen befristet. Auch werden keine weiteren Beschäftigungen ausgeübt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht geringfügig ist und eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht somit nicht in Betracht kommt.

nach noch als Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Von dieser Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist auszugehen, wenn ein Student im Lauf eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist.

Rahmenfrist

Für eine rechtlich einwandfreie Beurteilung ist es also wichtig, zwei Fragen zu beantworten:

- › Innerhalb welcher Rahmenfrist sind welche Vorbeschäftigungszeiten anzurechnen?
- › Auf wie viele Tage ist die Beschäftigung von ihrem Beginn bis zum Ende befristet?

Die Rahmenfrist ist stets vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ausgehend ein Jahr zurück zu berechnen. So ist gewährleistet, dass auch die zu beurteilende Beschäftigung selbst einbezogen wird. Innerhalb der Rahmenfrist sind alle relevanten Vorbeschäftigungen anzurechnen. (Beispiel 11)

Wird innerhalb der Rahmenfrist die 26-Wochen-Grenze (182 Kalendertage) überschritten, tritt Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht vom Beginn der Beschäftigung beziehungsweise von dem Zeitpunkt an ein, von dem das Überschreiten erkennbar war (zum Beispiel bei Verlängerung). (Beispiele 12 und 13 »)

Beispiel 11

Befristete Beschäftigung	17.2. bis 3.4.2021
Beginn der Rahmenfrist	4.4.2020
Ende der Rahmenfrist	3.4.2021

Beispiel 12

Semesterferien 13.2. bis 11.4.2021 und 17.7. bis 24.10.2021

Befristete Beschäftigung A	12.4. bis 16.7.2021 (Vorlesungszeit)
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	2.400 €

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da weder eine kurzfristige noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung tritt ebenfalls Versicherungspflicht ein, da die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt.

Befristete Beschäftigung B	19.7. bis 22.10.2021 (Semesterferien)
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	2.400 €

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da weder eine kurzfristige noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung tritt ebenfalls Versicherungspflicht ein. Die wöchentliche Arbeitszeit liegt über 20 Stunden. Zwar findet die Beschäftigung ausschließlich in den Semesterferien statt, jedoch ergibt die vergangenheitsbezogene Betrachtung 192 Kalendertage.

Rahmenfrist: 23.10.2020 bis 22.10.2021, anrechenbar: 12.4. bis 16.7.2021 = 96 Kalendertage und 19.7. bis 22.10.2021 = 96 Kalendertage.

Beispiel 13**Beschäftigung seit 2.11.2020, wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden, Arbeitsentgelt über 450 €**

Ausdehnung

Vom 13.2. bis 11.4.2021 (Semesterferien) wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden

Sowie vom 17.7. bis 8.10.2021 (Semesterferien) wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden

Die Beschäftigung ist nicht geringfügig entlohnt.

Es besteht durchgehend Rentenversicherungspflicht, da keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht durchgängig Versicherungsfreiheit. Die 20-Stunden-Grenze wird nur innerhalb der Semesterferien überschritten. Eine Vorbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden wöchentlich liegt vor. Das Studium steht jedoch weiterhin im Vordergrund. Die vergangenheitsbezogene Betrachtung ergibt lediglich 142 Kalendertage.

Rahmenfrist: 9.10.2020 bis 8.10.2021, anrechenbar: 13.2. bis 11.4.2021 = 58 Kalendertage und 17.7. bis 8.10.2021 = 84 Kalendertage.

Vom Erscheinungsbild eines Studenten ist nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung von mehr als 20 Stunden wöchentlich ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder

auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist. Es tritt dann wieder die Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten in den Vordergrund. (Beispiel 14)

Beispiel 14**Semesterferien 13.2. bis 11.4.2021 und 17.7. bis 24.10.2021**

Befristete Beschäftigung 1.6. bis 31.7.2021

Wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden (davon 7 Stunden am Wochenende)

Monatliches Arbeitsentgelt 1.400 €

Rahmenfrist 1.8.2020 bis 31.7.2021

Vorbeschäftigungen

24.7.2020 bis 8.9.2020 (wöchentlich 40 Stunden)

6.11.2020 bis 1.12.2020 (wöchentlich 38 Stunden)

4.12.2020 bis 19.1.2021 (wöchentlich 18 Stunden)

22.1.2021 bis 31.3.2021 (wöchentlich 35 Stunden)

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht kurzfristig ist.

Fortsetzung Beispiel 14

In der für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung maßgeblichen Rahmenfrist vom 1.8.2020 bis 31.7.2021 gibt es folgende anrechenbare Vorbeschäftigungen:

24.7. bis 8.9.2020 (Rahmenfrist erst ab 1.8.2020!)	39 Kalendertage
6.11. bis 1.12.2020	26 Kalendertage
4.12.2020 bis 19.1.2021 (nicht anrechenbar, da 20-Stunden-Grenze unterschritten)	0 Kalendertage
22.1. bis 31.3.2021	69 Kalendertage
Summe	134 Kalendertage
+ zu beurteilende Beschäftigung	61 Kalendertage
Gesamt	195 Kalendertage

Da die Höchstdauer von 182 Kalendertagen überschritten wird, besteht in der aktuellen Beschäftigung vom 1.6. bis 31.7.2021 Versicherungspflicht auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.



Zum Thema Beschäftigung von Studenten bietet die AOK ein kostenfreies Online-Training an.
[aok.de/fk/online-trainings](https://www.aok.de/fk/online-trainings)

Zusammenfassung

- › Neben der Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung sind ordentlich Studierende im Rahmen des Werkstudentenprivilegs auch dann kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind. Ein Überschreiten dieser 20-Stunden-Grenze ist durch Arbeitseinsätze in den Abendstunden/an Wochenenden oder in den vorlesungsfreien Zeiten zulässig, wenn die Beschäftigung auf nicht mehr als 26 Wochen befristet ist.
- › Diese Sonderregelung gilt nicht für die Rentenversicherung.



2. Studienaufnahme während einer Beschäftigung

2.1. Reduzierung der Arbeitszeit

Studenten, die während ihres Studiums eine Beschäftigung aufnehmen, sind kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird.

Gleiches gilt bei Arbeitnehmern, die während einer bestehenden Beschäftigung ein Studium aufnehmen und ihre wöchentliche Arbeitszeit auf nicht mehr als 20 Stunden reduzieren, und zwar auch dann, wenn die Beschäftigung mehr als geringfügig entlohnt ist. (Beispiel 15)

Beispiel 15

Arbeitnehmer (bisher 38-Stunden-Woche, 2.000 € im Monat) nimmt am 1.4.2021 ein Studium auf.

Wöchentliche Arbeitszeit	18 Stunden
Monatsentgelt	900 €

In der Rentenversicherung bleibt es bei der Versicherungspflicht, da das Arbeitsentgelt mehr als geringfügig ist. Aufgrund der reduzierten Arbeitszeit tritt Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein.

2.2. Beurlaubung für die Dauer des Studiums

Werden (versicherungspflichtige) Arbeitnehmer für die Dauer eines Studiums unter Fortzahlung eines Arbeitsentgelts über 450 Euro monatlich beurlaubt, besteht weiterhin Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. (Beispiel 16)

2.3. Übernahme von Studiengebühren

Arbeitnehmer, die aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus mit einem Studium beginnen, können von ihrem Arbeitgeber durch die Übernahme der Studiengebühren unterstützt werden. Dabei stellen die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren des Beschäftigten in der Sozialversicherung kein Arbeitsentgelt dar, soweit sie steuerrechtlich auch kein Arbeitslohn sind.³

Zusammenfassung

- › Nehmen Beschäftigte ein Studium auf, wird die Beschäftigung kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie ihre Wochenarbeitszeit auf nicht mehr als 20 Stunden reduzieren.
- › Vom Arbeitgeber getragene Studiengebühren stellen kein Arbeitsentgelt dar, soweit sie steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind.

Beispiel 16

Der Arbeitnehmer nimmt ein Studium auf und wird von seinem Arbeitgeber beurlaubt.

a) Der Arbeitgeber zahlt ihm monatlich 1.000 €.

Die Beschäftigung ist in allen Versicherungszweigen versicherungspflichtig.

b) Der Arbeitgeber zahlt ihm monatlich 400 €.

Die Beschäftigung ist in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei (in der Rentenversicherung nur auf Antrag). Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung von nicht mehr als 450 € monatlich. Vom Arbeitgeber sind pauschale Beiträge zur Renten- und ggf. zur Krankenversicherung zu entrichten.

3. Besondere Personenkreise

3.1. Hochschulassistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter

Aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) ergeben sich die Aufgaben, die ein Hochschulassistent zu übernehmen hat, Danach sind wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören das Vermitteln von Fachwissen, praktischen Fähigkeiten und der Anwendung wissenschaftlicher Methoden an Studenten. Voraussetzung für die Einstellung als Hochschulassistent ist der qualifizierte Abschluss eines Studiums. Die Beschäftigung wird demnach nicht während des Studiums, sondern erst danach ausgeübt. Deshalb ist die Beschäftigung eines Hochschulassistenten – sofern während der Assistentenzeit keine Ernennung zum Beamten erfolgt – grundsätzlich kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Wissenschaftliche Mitarbeiter gehören nach dem HRG den Fachbereichen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten der Hochschulen an. Ihnen obliegen, sofern die Sicherstellung des Lehrauftrags dies erfordert, die Vermittlung von Fachwissen, praktischen Fähigkeiten oder der Anwendung von wissenschaftlichen Methoden. Einstellungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Die Beschäftigung wird nicht während des Studiums, sondern erst danach ausgeübt. Deshalb ist die Beschäftigung grundsätzlich kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

3.2. Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten im Betrieb

Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten sind Abschlussarbeiten eines Studiums mit akademischem Abschluss. Da Unternehmen oftmals Interesse an den inhaltlichen Ergebnissen dieser Arbeiten haben, werden den Studenten zur Anfertigung ihrer Abschlussarbeiten die betrieblichen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Gegenstand entsprechender Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Studierenden ist regelmäßig, dass die Abschlussarbeiten zur weiteren Verwendung dem Unternehmen überlassen werden. Personen, die sich allein zur Erstellung der Abschlussarbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit neben der Abschlussarbeit keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten, auch wenn ein finanzieller Zuschuss gezahlt wird.

3.3. Teilzeitstudium, Fernstudium

Voraussetzung für die Anerkennung als Teilzeitstudent ist unter anderem, dass nicht mehr als die Hälfte des nach der Studienordnung für das Vollzeitstudium vorgesehenen Studienumfangs aufgewendet wird. Daher gehören beschäftigte Teilzeitstudenten von vornherein zum Kreis der Erwerbstätigen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Ausnahmeregelungen können nicht angewandt werden, da nicht das Studium, sondern die Erwerbstätigkeit im Vordergrund steht.

Dies gilt insbesondere für Studenten der Fernuniversität Hagen. Diese sind häufig berufstätig und nutzen das umfangreiche Studienangebot der Fernuniversität, um sich neben einer in Vollzeit ausgeübten Berufstätigkeit im Rahmen eines Teilzeitstudiums weiterzubilden. Etwas anderes gilt, wenn Studenten der Fernuniversität in Vollzeit studieren. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass nicht die Erwerbstätigkeit, sondern das Studium im Vordergrund steht. Die von der Rechtsprechung entwickelten Ausnahmeregelungen sind demzufolge anzuwenden.

3.4. Promotionsstudium

Promotionsstudium ist der Studienteil nach dem Diplom oder Examen, der zum Erwerb des Dokortitels führt. Dieses ist nicht mehr Teil der (eigentlichen) wissenschaftlichen Ausbildung, so die Entscheidung des BSG. Versicherungsfreiheit kommt in allen Sozialversicherungszweigen daher nur im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in Betracht, in der Rentenversicherung nur auf Antrag (Achtung: Berufsmäßigkeit, daher keine kurzfristige Beschäftigung möglich).

3.5. Nachholen der Prüfung zur Notenverbesserung

Dieser Zeitraum der neuerlichen Prüfungsvorbereitung zählt zur Studienzeit als ordentlich Studierender. Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist als Student daher möglich.

Zusammenfassung

- › Beschäftigte in einem Teilzeitstudium (zum Beispiel an der Fernuniversität Hagen) unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht.
- › Die Sonderregelungen für beschäftigte Studenten gelten in der Regel auch für ein Aufbau- oder Zweitstudium beziehungsweise für den Zeitraum einer neuerlichen Prüfungsvorbereitung zur Notenverbesserung, allerdings nicht für ein Promotionsstudium.

3.6. Duale Studiengänge

Duale Studiengänge werden entweder als berufs-, ausbildungs- oder als praxisintegrierte Studiengänge durchgeführt. Allen dualen Studiengängen ist gemeinsam, dass das Hochschulstudium mit einer Berufsausbildung oder mit Berufspraxis in einem Unternehmen verbunden wird.

Ein ausbildungsintegriertes duales Studium ist auf die berufliche Erstausbildung gerichtet und verbindet das Studium mit einer Ausbildung. Die praxisintegrierten dualen Studiengänge räumen den Praxisphasen im Betrieb einen größeren Umfang ein. Neben der Einschreibung an der Hoch- beziehungsweise Fachhochschule werden Verträge mit den Betrieben abgeschlossen, in denen Berufspraktika abgeleistet werden. Ein Ausbildungsabschluss wird hier nicht erworben.

Die Teilnehmer an diesen Formen des dualen Studiums werden als zur Berufsausbildung Beschäftigte behandelt, mit denen sie auch in wirtschaftlicher Hinsicht vergleichbar sind. Deshalb unterliegen sie grundsätzlich der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Studierende in berufsintegrierten beziehungsweise berufsbegleitenden dualen Studiengängen verfügen bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder mehrjährige Berufserfahrung. Die bisherige Beschäftigung wird in diesen Fällen den Erfordernissen des Studiums angepasst. Daher sind diese Studierenden (weiterhin) als Arbeitnehmer anzusehen und unterliegen damit als solche der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

3.6.1. Besonderheit: duales Studium ohne Arbeitsentgelt

Sofern Teilnehmer an dualen Studiengängen kein Arbeitsentgelt erhalten, sind sie wie Praktikanten zu behandeln. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

3.6.2. Beurteilung Unfallversicherung

Bei berufs- und ausbildungsintegrierten Studiengängen stehen die Studierenden in der Regel in einem Arbeits- beziehungsweise Auszubildungsverhältnis zu einem Unternehmen. Die Studierenden sind als Beschäftigte unfallversichert. Zuständig ist die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, bei der das Unternehmen Mitglied ist. Das Unternehmen trägt die Kosten des Versicherungsschutzes mit seinen Beiträgen zur Unfallversicherung.

Bei praxisintegrierten Studiengängen sind die Studierenden/Praktikanten im Regelfall zu arbeitnehmertypischen, entgeltlichen Arbeitsleistungen verpflichtet. Damit unterliegen sie in der Praxisphase als Beschäftigte der Versicherungspflicht. Zuständig ist die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, bei der das Unternehmen Mitglied ist. Während des Studiums an der Hochschule/Fachhochschule sind die Studierenden ebenfalls unfallversichert. Zuständig ist die Unfallkasse des Bundeslandes. Die Länder tragen die Kosten des Versicherungsschutzes.

Zusammenfassung

- › Teilnehmer an dualen Studiengängen unterliegen ebenfalls der Sozialversicherungspflicht. Erhalten sie kein Arbeitsentgelt, sind sie wie Praktikanten zu behandeln. Teilnehmer an dualen Studiengängen sind ferner unfallversichert. Zuständig sind die Unfallkassen der Bundesländer beziehungsweise der Unfallversicherungsträger, bei dem das (Praktikums-)Unternehmen Mitglied ist.



4. Meldungen und Umlagen

Arbeitgeber haben bei Beschäftigungen von Studenten die gleichen Meldungen zur Sozialversicherung einzureichen wie bei Arbeitnehmern. Es gelten die Vorschriften der DEÜV.

Fallen bei der Beschäftigung eines Studenten reguläre Beiträge zur Rentenversicherung an, ist die Personengruppe stets mit Kennziffer „106“ zu verschlüsseln; die maßgebliche Beitragsgruppe ist in diesem Fall grundsätzlich „0100“.

Bei Mehrfachbeschäftigung eines Studenten kann es in Verbindung mit der Personengruppe „106“ auch noch zur Beitragsgruppe „6100“ kommen. Das gilt dann, wenn eine zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Allerdings nur dann, wenn insgesamt die Grenze von 20 Stunden pro Woche nicht überschritten wird, also trotz mehrerer Beschäftigungen das Studentenprivileg weiterhin Anwendung findet.

Kommt es infolge Überschreitung der einschlägigen Grenzen (20 Wochenstunden/182 Kalendertage oder drei Monate während der Vorlesungszeit) zum Verlust des Status „Student“, ist die zutreffende Personengruppe mit „101“ sowie die Beitragsgruppe mit „1111“ zu melden.

Wenn der Student nur im Rahmen einer geringfügig entlohnten beziehungsweise kurzfristigen Beschäftigung arbeitet, sind folgende Kombinationen denkbar:

- › Personengruppe „109“/Beitragsgruppe „6500/0500“ (bei Befreiung von der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht, ansonsten Beitragsgruppe „6100“ oder „0100“)
- › Personengruppe „110“/Beitragsgruppe „0000“

Teilnehmer in ausbildungs- oder praxisintegrierten dualen Studiengängen sind mit der Personengruppe „102“ (Auszubildende ohne besondere Merkmale) zu melden. Übersteigt allerdings das Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze von 325 Euro nicht, gilt als Personengruppenschlüssel „121“, da diese Personengruppe von der Zahlung eines kassenindividuellen Zusatzbeitrags ausgenommen ist. In Zeiten, in denen die Teilnehmer kein Arbeitsentgelt erzielen, sind sie mit der Personengruppe „102“ als versicherungspflichtig zur Berufsausbildung Beschäftigte zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu melden.

Teilnehmer in berufsintegrierten beziehungsweise berufsbegleitenden dualen Studiengängen sind als Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig und daher mit der Personengruppe „101“ zu melden.



Nähere Informationen zum elektronischen Meldeverfahren finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br70928**.

4.1. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Bei der Feststellung der Teilnahme eines Arbeitgebers am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Umlageversicherung) werden beschäftigte Studenten und Schüler entsprechend der Dauer der Beschäftigung und ihrer wöchentlichen

Arbeitszeit wie Arbeitnehmer berücksichtigt. Praktikanten sind Auszubildenden gleichgestellt und werden bei der Feststellung der Teilnahme ausdrücklich ausgenommen.⁴

Beiträge sind dagegen für Studenten, Schüler und Praktikanten zu entrichten.

4.2. Insolvenzsicherung

Bei den Beiträgen zur Insolvenzversicherung gelten für beschäftigte Studenten, Praktikanten oder Schüler keine besonderen Regelungen. Beiträge sind wie bei Arbeitnehmern zu entrichten.

Für beschäftigte Studenten, die rentenversicherungspflichtig sind, gilt der Personengruppenschlüssel

106.

Zusammenfassung

- › Beschäftigte Studenten, für die Beiträge zur Rentenversicherung anfallen, sind stets mit der Personengruppe „106“ zu verschlüsseln. Die Beitragsgruppe ist grundsätzlich „0100“.
- › Teilnehmer an dualen Studiengängen sind grundsätzlich mit der Personengruppe „102“ zu melden. Nur unfallversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit der Personengruppe „190“ zu melden.

5. Krankenversicherung der Studenten

Studenten können in ihren Beschäftigungen aufgrund der beschriebenen Sonderregelungen unter anderem krankenversicherungsfrei und damit nicht pflegeversicherungspflichtig sein. Damit stellt sich die Frage nach dem Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung. Für Studenten sind dafür Sonderregelungen getroffen worden. Der Grund dafür ist, dass Studenten, die neben ihrem Studium zusätzlich Beschäftigungen ausüben, dies in der Regel zur Finanzierung ihres Studiums tun. Dies soll nicht durch eine umfängliche Beitragspflicht zur Sozialversicherung erschwert werden. Kostengünstigeren oder beitragsfreien Versicherungsverhältnissen wird daher der Vorrang eingeräumt. Studenten sind nämlich in ihrer Rolle als Student bereits grundsätzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben (immatrikuliert) sind.

Mit der Krankenversicherungspflicht entsteht stets auch die Pflegeversicherungspflicht. Für die Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten fallen geringere Beiträge an. Erfüllen Studenten noch die Voraussetzungen einer Familienversicherung, sind sie sogar beitragsfrei versichert.

5.1. Versicherungspflicht

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Studenten in der Krankenversicherung der Studenten (KVdS) beginnt mit dem Semester, frühestens mit dem Tag der Einschreibung oder der Rückmeldung an der Hochschule. Erfolgt die Einschreibung (Immatrikulation) erst nach dem Beginn des Semesters, beginnt die Mitgliedschaft frühestens

mit dem Tag der Einschreibung. Dabei ist es ohne Bedeutung, wann der Student erstmals an einer Vorlesung teilnimmt.

Für die KVdS entsteht - im Gegensatz zur Familienversicherung - eine Beitragspflicht. Die Beiträge werden dabei nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen berechnet. Grundlage dafür ist der Betrag, der als monatlicher Bedarf nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Studenten festgesetzt ist, die nicht bei ihren Eltern wohnen. Dieser Bedarfssatz beträgt monatlich 752 Euro.

Als Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung gelten für diesen Personenkreis sieben Zehntel des allgemeinen Beitragssatzes. Er beträgt zurzeit 10,22 Prozent. Außerdem ist auch der kassenindividuelle Zusatzbeitrag zu zahlen. In der Pflegeversicherung beträgt der Beitragssatz 3,05 Prozent und für Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr 3,3 Prozent.

Daraus ergibt sich ein Krankenversicherungsbeitrag von 76,85 Euro, zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragsatzes. Der Beitrag zur Pflegeversicherung beträgt für Studenten, die Kinder oder keine Kinder haben und unter 23 Jahre alt sind, 22,94 Euro. In allen anderen Fällen beträgt der Beitrag 24,82 Euro.

Die studentische Pflichtversicherung endet im Regelfall mit Ablauf des Semesters, für das sich der Student zuletzt eingeschrieben oder zurückgemeldet hat. Dies gilt dann, wenn er bis zum Ablauf oder mit Wirkung zum Ablauf des Semesters exmatrikuliert worden ist. Dabei wird nicht danach differenziert, aus welchem Anlass die Voraussetzungen der Versicherungspflicht nicht mehr erfüllt sind und daher zur Beendigung der Mitgliedschaft führen. Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Studenten endet im Fall

- › der Beendigung des Studiums oder der Exmatrikulation zum Ende des Semesters, für das sich der Student zuletzt eingeschrieben oder zurückgemeldet hat,
- › der Vollendung des 30. Lebensjahres mit
- › Ablauf des Semesters, in dem das 30. Lebensjahr vollendet wird,
- › der Anerkennung von Hinderungsgründen, die die Überschreitung der Altersgrenze oder die längere Fachstudienzeit rechtfertigen, mit Ablauf des Semesters.

Wichtig: Für die versicherungsrechtliche Beurteilung entfällt der Status „Student“ mit Ablauf des Monats, in dem eine Prüfungsentscheidung (des Prüfungsamtes oder der Hochschule) ergeht. Die Prüfungsentscheidung wird - je nach Hochschule - in unterschiedlicher Form bekannt gegeben. Ein entsprechender Nachweis ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

5.2. Familienversicherung

Die meisten Studenten sind beitragsfrei familienversichert. Dies ist für Kinder bis zum 25. Lebensjahr (unter anderem zuzüglich eventuell Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes bis höchstens zwölf Monate) möglich, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden und kein eigenes Gesamteinkommen von mehr als 470 Euro im Monat haben.

Zusammenfassung

- › Studenten sind grundsätzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eingeschrieben sind. Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Beginn des Semesters, frühestens mit dem Tag der Einschreibung.
- › Bis zum 25. Lebensjahr sind Studenten in der Regel beitragsfrei familienversichert, wenn sie kein eigenes Einkommen von mehr als 470 Euro monatlich haben.



6. Praktikanten

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist es entscheidend, ob es sich um Aktivitäten im Rahmen betrieblicher Berufsbildung handelt oder ob im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen vermittelt werden sollen.⁵



Bei Praktikanten hängt die versicherungsrechtliche Beurteilung davon ab, ob sie ein freiwilliges oder ein verpflichtendes Praktikum ableisten.

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gilt als Beschäftigung im Sinn der Sozialversicherung. Praktika, die dazu dienen,

Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen in Betrieben zu erlangen, unterliegen daher grundsätzlich nach den jeweiligen Vorschriften für die einzelnen Sozialversicherungszweige der Sozialversicherungspflicht. Praktikanten im Sinn der Sozialversicherung sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen.

6.1. Vorgeschriebene Praktika

Bei einem vorgeschriebenen Praktikum ist in einer Studien- oder Prüfungsordnung festgelegt, ob ein Praktikum abzuleisten ist.

Außerdem ist dort geregelt, in welcher Form und in welchem Umfang das Praktikum absolviert werden muss. Wird die vorgeschriebene Minstdauer überschritten, ist auch dann noch von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen, wenn weiterhin ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums muss der Student nachweisen. Bei einem vorgeschriebenen Praktikum gelten die Regelungen über versicherungsfreie geringfügige Beschäftigungen nicht. Vorgeschriebene Praktika zählen als betriebliche Berufsbildung.⁶



Muss das Praktikum aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden, besteht kein Anspruch auf Mindestlohn.

Ein vorgeschriebenes Vor- beziehungsweise Nachpraktikum wird außerhalb der Studienzeit absolviert. Der Praktikant ist in dieser Zeit also nicht immatrikuliert. Bekommt der Praktikant in dieser Zeit ein Arbeitsentgelt, wird er grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.⁷ (Beispiel 17)

Anders sieht es aus, wenn der Praktikant während des vorgeschriebenen Vor- beziehungsweise Nachpraktikums aus Gründen, die in der Organisation des Studiums liegen, bereits immatrikuliert ist. Dann ist dieses Vor-/Nachpraktikum wie ein Zwischenpraktikum zu behandeln.

Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum fortführen, ohne dass das Hochschulrecht dem entgegensteht, sind weiterhin als Vorpraktikanten zu behandeln. Die Einschreibung während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status in diesen Fällen nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Sofern diese zwei Wochen überschritten werden, ist - rückwirkend zum Zeitpunkt des Studienbeginns - zwischen Vorpraktikanten und Zwischenpraktikanten zu differenzieren.

Erhalten Praktikanten im vorgeschriebenen Vorbeziehungsweise Nachpraktikum kein Arbeitsentgelt, sind sie dennoch versicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer geringfügigen Beschäftigung kommt auch in diesen Fällen nicht in Betracht; es handelt sich um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Die Beitragsberechnung (Beitragsgruppe „0110“, Personengruppe „105“) erfolgt aus fiktivem Arbeitsentgelt. Dazu wird 1 Prozent der Bezugsgröße, also 32,90 Euro in den alten beziehungsweise 31,15 Euro monatlich in den neuen Bundesländern, als Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.



Die aktuellen Beiträge und Rechengrößen finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, **Webcode br70915**.

Beispiel 17

Eine zukünftige Studentin übt vor ihrem Studium ein Praktikum aus. Das Praktikum ist notwendig, damit sie zum Studium zugelassen wird. Als Arbeitsentgelt wird ein Betrag von 860 € monatlich gewährt.

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

Kranken- und Pflegeversicherungspflicht kommen dagegen nur in Betracht, sofern nicht eine anderweitige Vorrangversicherung besteht (zum Beispiel Familienversicherung).

Bei Versicherungspflicht muss der Praktikant die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (wie bei der Krankenversicherung der Studenten) selbst zahlen. (Beispiel 18)



Der AOK-Tipp:

Nehmen Sie in jedem Fall eine entsprechende Schul- beziehungsweise Studienbescheinigung zu den Entgeltunterlagen!

Bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ist der Praktikant als Student an einer Universität, Hochschule, Fachhochschule oder Fachschule immatrikuliert. Es besteht Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit.⁸ Entsprechendes gilt, wenn das vorgeschriebene Zwischenpraktikum während eines Urlaubssemesters abgeleistet wird.

Die Dauer, die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt sind unerheblich.

Beispiel 18

Eine familienversicherte zukünftige Studentin übt vor ihrem Studium ein Praktikum in Magdeburg aus. Das Praktikum ist notwendig, damit sie zum Studium zugelassen wird. Es wird kein Arbeitsentgelt gewährt.

Es besteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Beitragsberechnung aus fiktivem Arbeitsentgelt (31,15 €), Meldung: Beitragsgruppe „0110“, Personengruppe „105“.

6.2. Nicht vorgeschriebene Praktika

Besteht für den Praktikanten keine Verpflichtung zum Nachweis des Praktikums, macht er es also freiwillig, handelt es sich um ein nicht vorgeschriebenes Praktikum.

Wird ein solches Praktikum außerhalb der Immatrikulation, also als Vor- beziehungsweise Nachpraktikum, absolviert, gelten keine Sonderregelungen.

Diese Praktika zählen nicht zu den Beschäftigungen im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung. Somit ist Versicherungsfreiheit als geringfügig Beschäftigter möglich. Ansonsten besteht grundsätzlich Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Bei einem nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit, wenn Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (20 Stunden in der Woche). Entgeltgrenzen gelten hierbei nicht. Bei einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 Euro ist ein Minijob möglich.

In der Rentenversicherung gelten ebenfalls keine besonderen Regelungen. Handelt es sich um einen Minijob, fallen bei Zwischenpraktikanten keine pauschalen Beiträge an.

Praktikanten haben im Übrigen Anspruch auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Insofern sind sie Arbeitnehmern gleichgestellt. Bei nicht vorgeschriebenen Praktika gilt dies jedoch nicht, wenn ein Praktikum von bis zu drei Monaten

- › zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums oder
- › begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat,

abgeleistet wird.

6.3. Nur unfallversicherungs- pflichtig Beschäftigte

Versicherungsfreie Praktikanten, die ausschließlich als Beschäftigte im Sinn der Unfallversicherung gelten, müssen Arbeitgeber bei der Einzugsstelle melden - mit dem Personengruppenschlüssel „190“; dies allerdings nur dann, wenn sie unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielen.

6.4. Praktika von Fach(ober)- schülern

In den Fachoberschulen werden Schüler mit Real- schulabschluss oder einer gleichwertigen Ausbildung innerhalb von zwei Jahren auf die Fach- hochschulreife vorbereitet. Während des ersten Ausbildungsjahres wird eine fachpraktische Ausbildung durchgeführt. Diese fachpraktische Ausbildung ist als Bestandteil der Gesamtbildung an der Fachoberschule zu beurteilen. Hierbei überwiegt der fachtheoretische Unterricht. Die Schüler der Fachoberschulen unterliegen daher während der fachpraktischen Ausbildung nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine Umlagepflicht (U1, U2, Insolvenzgeldumlage) besteht für die Dauer dieser Praktika nicht. Ebenso fallen keine Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung an.

Übersicht: nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika - Beitrags- und Personengruppen							
Stunden	Arbeits- entgelt	Beitragsgruppe				Personen- gruppe	
		Kranken- versicherung	Renten- versicherung	Arbeitslosen- versicherung	Pflege- versicherung		
Unerheblich	bis 450 €	6/0	1/0	0	0	109	
Über 20	über 450 €	1	1	1	1	101	
Bis 20	über 450 €	0	1	0	0	106	

6.5. Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern

Zu den ordentlich Studierenden zählen auch die Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktika ist entscheidend, ob es sich dabei um ein Beschäftigungsverhältnis handelt oder das Praktikum Teil der schulischen (theoretischen) Ausbildung ist.

Wenn die Praktika Bestandteil der Schulausbildung sind, weil die berufspraktische Ausbildung derart eng mit der durch die Schule geregelten fachtheoretischen Ausbildung verbunden ist, kann keine Sozialversicherungspflicht entstehen. Umlagen (U1, U2, Insolvenzgeldumlage) und Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung sind nicht zu zahlen.

Handelt es sich bei dem von Fachschülern oder Berufsfachschülern zu absolvierenden betrieblichen Zwischenpraktikum hingegen um ein Beschäftigungsverhältnis, sind die Regelungen zur Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs anwendbar.

6.6. Praxisintegrierte Ausbildungsgänge

Teilnehmer an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen), sind seit dem 1. Juli 2020 den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und damit kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Diese Regelung stellt sicher, dass Auszubildende in praxisintegrierten schulischen Ausbildungsgängen unabhängig vom konkreten Ausbildungsberuf dann in die Sozialversicherungspflicht einbezogen sind, wenn ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird und Anspruch auf Ausbildungsvergütung auch während der Phasen der schulischen Ausbildung besteht.

Zusammenfassung

- › Vorgeschriebene Vor-/Nachpraktika führen grundsätzlich zur Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Sofern kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, besteht Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit kommt nicht in Betracht.
- › Vorgeschriebene Praktika während des Studiums (Zwischenpraktika) sind in allen Sozialversicherungszweigen versicherungsfrei – auch während eines Urlaubssemesters. Die Dauer, die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt sind unerheblich.
- › Nicht vorgeschriebene Vor-/Nachpraktika sind wie Beschäftigungen zu beurteilen.
- › Für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika gelten die Sonderregelungen für beschäftigte Studenten.



7. Beschäftigung von Schülern

Wenn Schüler allgemeinbildender Schulen (zum Beispiel Grund-, Haupt- und Realschulen sowie höhere Schulen zur Erlangung des Abiturs/der Hochschulreife) eine Beschäftigung aufnehmen, gelten für sie die gleichen Grundsätze für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung wie für Arbeitnehmer. In diesen Beschäftigungen besteht grundsätzlich Sozialversicherungspflicht.

(in der Rentenversicherung nur auf Antrag) besteht daher, wenn diese lediglich eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung (monatliches Arbeitsentgelt bis 450 Euro) ausüben. In allen Versicherungszweigen besteht Versicherungsfreiheit, wenn eine kurzfristige Aushilfsbeschäftigung (Befristung auf nicht mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Lauf eines Kalenderjahres) ausgeübt wird.

7.1. Versicherungsfreiheit geringfügiger Jobs

Die Regeln geringfügiger Beschäftigungen gelten auch für beschäftigte Schüler. Versicherungsfreiheit in allen Versicherungszweigen

7.2. Pauschale Beiträge für geringfügig entlohnte Schüler

Nachdem die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften maßgeblich sind, haben Arbeitgeber für Schüler in einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung bei Befreiung von der Versicherungspflicht pauschale Rentenversicherungsbeiträge von 15 Prozent abzuführen. Hinzu kommen - sofern zum Beispiel im Rahmen der Familienversicherung eine gesetzliche Krankenversicherung besteht - pauschale Krankenversicherungsbeiträge von 13 Prozent, ferner eine Pauschsteuer von 2 Prozent.

7.3. Arbeitslosenversicherung

Für die Arbeitslosenversicherung gilt: Sofern Schüler eine mehr als geringfügige Dauerbeschäftigung ausüben, ist diese arbeitslosenversicherungsfrei.⁹ Dies gilt allerdings nur dann, wenn sie eine allgemeinbildende Schule besuchen und diese nicht der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dient. Demnach unterliegen Arbeitnehmer, die zum Beispiel eine Abendschule besuchen, um einen allgemeinen Schulabschluss zu erlangen, grundsätzlich der Arbeitslosenversicherungspflicht.

7.4. Ende der Schulzeit

Die Eigenschaft als Schüler endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Ausbildungsabschnitts. Sofern ein Prüfungs- oder Abschlusszeugnis erstellt wird, ergibt sich aus dem Datum dieses Zeugnisses das Ende der Schulzeit. Die Schülereigenschaft endet ferner mit dem Abbruch der Schulausbildung.



Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank online unter aok.de/arbeitgeber, **Webcode br7091**.

7.5. Beschäftigte Schulabgänger

Zeitraum zwischen Schulende und Beschäftigungsaufnahme

Sofern Schulabgänger zwischen dem Schulende und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung, einer Beamtentätigkeit oder eines Ausbildungsverhältnisses eine zeitlich befristete Aushilfsbeschäftigung ausüben, ist diese als berufsmäßig - also für den Betreffenden als wirtschaftlich bedeutend - anzusehen. Deshalb gelten die Regeln zur Versicherungsfreiheit von kurzfristigen Beschäftigungen hier nicht. Solche Beschäftigungen können daher nur im Rahmen der 450-Euro-Grenze versicherungsfrei sein. Für die Rentenversicherung gilt dies nur, sofern der Schulabgänger die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragt hat.

Zeitraum zwischen Schulende und beabsichtigtem Studium

Bei kurzfristigen Aushilfsbeschäftigungen zwischen dem Schulende und einem beabsichtigten Studium können von vornherein befristete Aushilfsbeschäftigungen im Rahmen der „Drei-Monats-Regelung“ versicherungsfrei bleiben. Dies gilt auch bei Beschäftigungen von Schulabgängern vor einem Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit.

Zeitraum zwischen Schulende und Bundesfreiwilligendienst/freiwilligem Wehrdienst

Ziel des Bundesfreiwilligendienstes ist es, möglichst viele Menschen zu sozialem Engagement für die Allgemeinheit zu bewegen. Die Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst sind in dieser Tätigkeit den Auszubildenden gleichgestellt und sozialversicherungspflichtig. Die Regelungen über geringfügige Beschäftigungen sind nicht anzuwenden. Kurzfristige Beschäftigungen, die zwischen Schulende und Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst ausgeübt werden, sind als berufsmäßig anzusehen, und zwar auch dann, wenn nach dem Bundesfreiwilligendienst die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist. Beschäftigungen im Rahmen der 450-Euro-Grenze bleiben dagegen versicherungsfrei, in der Rentenversicherung vorbehaltlich der Befreiung von der Versicherungspflicht. Gleiches gilt für Teilnehmer an einem freiwilligen Wehrdienst.

Zusammenfassung

- › Für Beschäftigungen von Schülern allgemeinbildender Schulen gelten die gleichen sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze wie für Arbeitnehmer.
- › In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemeinbildender Schulen versicherungsfrei, wenn diese nicht der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dienen.
- › Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst/freiwilligen Wehrdienst sind in dieser Tätigkeit den Auszubildenden gleichgestellt und sozialversicherungspflichtig.

Abkürzungen

BSG	Bundessozialgericht
DEÜV	Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung
HRG	Hochschulrahmengesetz
MiLoG	Mindestlohngesetz
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Sechstes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung
SGB XI	Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung
SvEV	Sozialversicherungs- entgeltverordnung

Rechtsquellen

- ¹ §25 Abs. 1 Satz 1 SGB III,
§5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V,
§1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI,
§20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI
- ² §27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III,
§6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V,
§5 Abs. 3 SGB VI,
§20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- ³ §1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 SvEV
- ⁴ §1 Abs. 1 AAG
- ⁵ §7 Abs. 2 SGB IV
- ⁶ §7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V,
§27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III
- ⁷ §25 Abs. 1 Satz 1 SGB III,
§5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V,
§1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI,
§20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI
- ⁸ §27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III,
§6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V,
§5 Abs. 3 SGB VI,
§20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI
- ⁹ §27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III



Kennen Sie die **Online-Seminare** der AOK?

TERMINE 2021

Februar

Entsendungen

Februar und März

Resilienz

März

Minijobs

April und Mai

Basiswissen Sozialversicherung
(3 Module)

Juni

Erholung und Schlaf

Oktober

Meldevorfahren und elektronische
AU-Bescheinigung

November

Trends & Tipps 2022



Jetzt informieren unter aok.de/fk/online-seminare



Sie wollen über Seminartermine und Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

→ Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Sie möchten sich zeit- und ortsunabhängig fortbilden und Ihr fachspezifisches Wissen erweitern?

→ Dann nutzen Sie unsere kostenfreien Online-Trainings unter aok.de/fk/online-trainings



Sie suchen zuverlässige und umfassende Informationen zur Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

→ Dann recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber