

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Beschäftigung von Studenten“ vom Juni 2022

## Fragen und Antworten im Überblick

### Grundlagen

#### **Ausbildungswege – Bei welchen Bildungseinrichtungen ist ein Werkstudentenstatus möglich?**

##### **Was ist mit ausländischen Studenten, die einen Deutschkurs belegen. Zählen Sie zu "echten" Studenten?**

Studienbewerber, die an studienvorbereitenden Sprachkursen oder Studienkollegs zur Vorbereitung auf das Studium teilnehmen, gehören nicht zu den ordentlichen Studierenden und das Werkstudentenprivileg ist nicht anwendbar.

##### **Wie rechne ich eine Studentin im dualen Studium richtig ab? – 20 Std./Woche (3Tage Arbeit/2Tage Studium) in den Semesterferien wird 40 Std./Woche gearbeitet. – es wird kein Entgelt gezahlt.**

Teilnehmer an dualen Studiengängen gelten nicht als ordentlich Studierende, werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und sind als solche einheitlich für die gesamte Dauer des entsprechenden Studiengangs versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und entsprechend eines Auszubildenden ohne Entgelt abzurechnen.

##### **Zählen ausländische Hochschulsemeister bei der Beurteilung?**

Ja, der Begriff „Hochschule“ ist hier gebietsneutral zu verstehen. Studierende, die einer vergleichbaren ausländischen Studien- bzw. Ausbildungseinrichtung angehören und im Inland eine Beschäftigung ausüben, sind unter den weiteren Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs versicherungsfrei.

##### **Wie sieht es aus mit einem Fernstudium an einer Fernhochschule. Gilt diese Einrichtung auch?**

Bei Fernhochschulen gilt es zwei Punkte zu beachten: Die Fernhochschule muss ebenfalls staatlich oder staatlich anerkannt sein und das Studium darf nicht – wie oft üblich an Fernhochschulen – in Teilzeit ausgeübt werden. Für Teilzeitstudierende (egal ob an Fernhochschulen oder Hochschulen vor Ort) ist die Regelung des Werkstudentenprivilegs nur dann anzuwenden, wenn das Studium mehr als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums ausmacht. Beschäftigungen von Teilzeitstudenten, die für das Studium weniger als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums aufwenden, fallen nicht unter die Werkstudentenregelung.

##### **Ist die Techniker Schule eine anerkannte Fachschule?**

Techniker-Schulen zählen grundsätzlich zu den Fachschulen im Sinne der Sozialversicherung und auch hier kann - vorausgesetzt die Schule ist staatlich oder staatlich anerkannt - das Werkstudentenprivileg angewandt werden. Im Zweifel wenden Sie sich gerne mit den Daten der Schule an Ihre AOK vor Ort.

## **Auf welcher Website kann ich nachschauen, ob die Hochschule anerkannt ist?**

[www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de)

## **Gilt auch eine F+U Sprachschule als Bildungseinrichtung?**

Sprachschulen gehören in der Regel nicht zu den Hochschulen, Fachschulen oder Berufsfachschulen, die einen Zugang zur Krankenversicherung für Studierende eröffnen oder das Werkstudentenprivileg ermöglichen. Melden Sie sich im Einzelfall gerne bei Ihrer AOK vor Ort und die individuelle Schule kann geprüft werden.

## **Zu Folie 6: Sie haben gesagt "keine private Uni berücksichtigt" -> bedeutet da, dass diese Studenten von privaten Unis keine Werkstudenten sind?**

Richtig, für Studierende an privaten und nicht staatlich anerkannten Hochschulen darf das Werkstudentenprivileg nicht angewendet werden. Sie dürfen natürlich trotzdem bei Ihnen arbeiten, werden aber bei einem Einkommen über der Minijobgrenze direkt versicherungspflichtig als Arbeitnehmer und sind entsprechend abzurechnen.

## **Semester - Zugehörigkeit Personenkreis Studierende - Beginn und Ende**

### **Bei Bestehen der Abschlussprüfung: Was für Dokumente müssen eingefordert werden? Das Zeugnis wird beispielsweise oft rückdatiert auf den Tag der letzten Prüfung und deshalb ist eine Dokumentation, wann der Student vom Gesamtergebnis unterrichtet wurde, schwierig.**

Das Studium im Sinne des Werkstudentenprivilegs endet bei Bestehen der Abschlussprüfung mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende offiziell vom Gesamtergebnis der Prüfung unterrichtet wurde. Damit ist der Zugang der Briefpost der vom Prüfungsamt übermittelten Ergebnisse gemeint und Sie können dies mit einer Kopie dieses Schreibens nachweisen. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich die Mitteilung des Studenten in unseren Unterlagen zu dokumentieren (Prüfungsergebnis am ... erhalten).

### **Semesterende "bei Bestehen der Abschlussprüfung mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende offiziell vom Gesamtergebnis der Prüfung unterrichtet wurde". Wenn die letzte Prüfung die mündliche Prüfung ist und am Tag der Mündlichen Prüfung das Ergebnis der mündlichen Prüfung bekannt gegeben wird. Alle anderen Noten sind ja bis dahin bekannt. D.h. in diesem Monat endet die Immatrikulation, korrekt? oder ist das Gesamtergebnis das offizielle Bachelorzertifikat?**

Dies ist abhängig von der jeweiligen Prüfungsordnung. Teils wird mit der letzten mündlichen Prüfung auch das Gesamtergebnis bekannt gegeben, teils erfolgt dies gesondert (später).

### **Wir bekommen von unseren Studenten oft nur das Masterzeugnis, dann stellt sich für uns die Frage, wann der Status als Werkstudent endet. Denn meist bekommen die Studenten vor dem Zeugnis ein offizielles Schreiben der Uni, dass sie den Abschluss erreicht haben. Dieses bekommen wir jedoch nicht. Ist also das Datum mit Bestehen der Prüfung, welches auf dem Zeugnis steht ausschlaggebend, oder das Datum, wann das Dokument ausgestellt wurde?**

Bei Bestehen der Abschlussprüfung endet der Studentenstatus mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende offiziell vom Gesamtergebnis der Prüfung unterrichtet wurde. Wenn das bereits mit dem Schreiben der Uni erfolgt, sollten Sie sich dieses Schreiben von ihrem Studenten vorlegen lassen bzw. zumindest bestätigen lassen, wann er dieses Schreiben erhalten hat.

## **Werkstudent will aus dem Ausland (Auslandssemester) für das Unternehmen arbeiten. Was müssen wir hier beachten?**

Hier gibt es – vorausgesetzt der Studierende ist (weiterhin) an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eingeschrieben – keine Sonderregelungen. Die Beurteilung ist analog deutscher Studierender bzw. Studierender im Inland vorzunehmen. Denken Sie dabei auch daran die Immatrikulationsbescheinigung der deutschen oder ggf. der ausländischen Hochschule zu Ihren Unterlagen zu nehmen.

## **Können Sie bitte nochmal sagen was das Besondere beim Zweitstudium ist? Wir haben manchmal Studenten, die bereits mehrere Studiengänge erfolgreich abgeschlossen haben.**

Bei einem Aufbau-, Ergänzungs- und Zweitstudium lediglich zur Weiterbildung ist das Werkstudentenprivileg ausgeschlossen. Ein erneutes Studium in einer anderen Fachrichtung schließt den Werkstudentenstatus aber nicht aus.

## **Gibt es bei Werkstudenten eine Altersgrenze ähnlich wie bei der studentischen Versicherung?**

Nein eine Altersgrenze gibt es hier nicht, nur bei einer langen Studiendauer (sog. Langzeitstudenten) kann das Werkstudentenprivileg enden. Bei einer Studienzeit von mehr als 25 Fachsemestern je Studiengang ist davon auszugehen, dass das Studium nicht mehr im Vordergrund steht und deshalb Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht mehr in Betracht kommt.

## **Und die Zeit zwischen Abi und Studienbeginn? Es kann ja sein, dass er/sie gar nicht in der Uni zugelassen wird. Auswahl ist teilweise erst im September.**

Bei Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und geplantem Studienbeginn greift die Werkstudentenregelung noch nicht, da der Beschäftigte noch nicht an einer Hochschule eingeschrieben ist, also noch nicht zum Personenkreis der Studierenden gehört.

Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium sind in der Regel befristet und damit ist Kurzfristigkeit zu prüfen.

Bei Beschäftigungen zwischen Schulende und Aufnahme eines Studiums wird davon ausgegangen, dass sie von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind und Berufsmäßigkeit damit nicht gegeben ist. Wird also die Zeitdauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen nicht überschritten ist kann von Sozialversicherungsfreiheit aufgrund von Kurzfristigkeit ausgegangen werden.

Lassen Sie sich am besten von Ihrem Beschäftigten bestätigen, dass ein Studium geplant ist, und nehmen Sie diese Information zu Ihren Unterlagen. Sollte das Studium doch nicht zustande kommen ist keine Korrektur erforderlich – die dokumentierte Studienabsicht genügt.

## **Zeit und Arbeitskraft wird überwiegend für das Studium in Anspruch genommen – 20-Stunden-Grenze**

### **Wenn ein Mitarbeiter z.B. bis 31.08.22 bei uns beschäftigt ist, dann kündigt und auf die Fachschule geht, kann ich dann sofort eine Anschlussbeschäftigung als Werkstudent vereinbaren?**

Ja eine Werkstudententätigkeit direkt im Anschluss an eine vorherige andere Beschäftigung bei Ihnen im Unternehmen ist möglich, sofern die Voraussetzungen für die Werkstudentenregelung erfüllt sind.

Voraussetzungen:

- Einschreibung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule, Fachschule oder Berufsfachschule
- Zeit und Arbeitskraft wird überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen

## **Gibt es eine Höchstgrenze für den Verdienst?**

Bei der Beurteilung für die Werkstudentenregelung spielt der Verdienst keine Rolle. Es ist lediglich auf die Stundengrenze zu achten. Aber: Wenn das Einkommen des Studenten den Freibetrag für die Familienversicherung überschreitet, dann kann der Student evtl. Versicherungspflichtig als Student werden. Die Beiträge hat der Student dann allein zu tragen.

## **Wie viele Semester Werkstudent (Langzeitstudent)?**

Von Langzeitstudierenden sprechen wir bei einer Studiendauer von mehr als 25 Fachsemestern. Bei beschäftigten Studenten mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer wird 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 aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht weiter in Betracht kommt.

## **Gilt das Werkstudentenprivileg nicht für befristete Beschäftigungsverhältnisse?**

Auch bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist das Werkstudentenprivileg möglich. Ist die Beschäftigung auf nicht mehr als 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage befristet handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung und sie ist deshalb versicherungsfrei, bei einer befristeten Beschäftigung von mehr als 3 Monaten, einem Verdienst über der Minijobgrenze und bis zu 20 Wochenstunden greift dann die Werkstudentenregelung.

## **Sind Studierenden, die an der Hochschule beschäftigt sind und in der hochschuleigenen Cafeteria arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter zu sehen (bzgl. der 20-h-Grenze)?**

Für die Anwendung der Werkstudentenregelung sind die Wochenstunden entscheidend, als was sie beschäftigt sind, bei welchem Arbeitgeber oder wie sie bezeichnet werden spielt keine Rolle. Auch die Hochschule kann ein Arbeitgeber für den Werkstudenten sein.

## **Gibt es einfache Formulare zum Ausfüllen für die Studenten für die versicherungsrechtliche Beurteilung?**

Leider gibt es keine speziellen Formulare für diesen Personenkreis. Sie können sich hier aber mit der "Checkliste für geringfügig entlohnte oder kurzfristig Beschäftigte" der Minijob-Zentrale aushelfen. Hier werden alle wichtigen Punkte wie z.B. auch der Studentenstatus und Vorbeschäftigungen abgefragt.

## **Hat die Arbeitszeit größer 20 Std Auswirkung für die Uni**

Nein, für die Hochschule ist es in der Regel nicht relevant ob der Studierende nebenbei beschäftigt ist und in welchem Umfang. Im Zweifelsfall sollte sich der Studierende im Studienbüro seiner Hochschule absichern.

## **Kann ein Student auch in Bereichen arbeiten, die sein Studium gar nicht beinhalten?**

Ja es kann auch vollkommen "fachfremd" gearbeitet werden - zwischen Studium und Nebenjob muss keine Verbindung bestehen.

## **Wenn der Student nur in den Semesterferien anwesend ist?**

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.

## **Wieso darf der Werkstudent auch außerhalb der Semesterferien > 20 h arbeiten? Dann wäre es doch berufsmäßig!?**

Berufsmäßigkeit ist nur für die Frage der Kurzfristigkeit zu prüfen - nicht bei Werkstudenten. Bei Werkstudenten ist allein die Stundengrenze maßgeblich.

**Für mich ist es im Voraus schwer abzuschätzen, ob die Werkstudenten in den Bereich der Geringfügigkeit oder der Gleitzzone fallen. Da die Stunden monatlich variieren je nach Ferien, Krankheit etc. Die Verträge sind immer auf max. 20 Wochenstunden ausgestellt. Wir hatten eine Prüfung und ich muss nun rückwirkend Korrekturen vornehmen. Muss ich beim Austritt nochmals die Beschäftigung prüfen und dann rückwirkend eine Korrektur vornehmen?**

Sie müssen nicht pauschal bei jeder Beschäftigung nach Beschäftigungsende die Zeitgrenzen usw. vorsorglich prüfen, wenn allerdings im Laufe der Beschäftigung klar wird, dass die Geringfügigkeitsgrenze nicht nur gelegentlich (man spricht hier von 1 - 2 mal als gelegentlich und unschädlich für die Beurteilung) überschritten ist und ihr Beschäftigter tatsächlich auch sozialversicherungsrechtlich als Werkstudent zu melden ist, sind die Meldungen zu korrigieren. Zu Beschäftigungsbeginn nehmen Sie eine sogenannte „gewissenhafte Schätzung“ vor und melden und rechnen vorerst so ab, bei gravierenden Änderungen der Verhältnisse sind auch die Meldungen anzupassen.

**Kann ein Studierender verlangen das er bei 450 Euro Entgelt nicht als geringfügig Beschäftigter, sondern als Werksstudent abgerechnet wird?**

Die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht obliegt Ihnen als Arbeitgeber und ist anhand der tatsächlichen Verhältnisse zu beurteilen, nicht nach den "Wünschen" Ihres Beschäftigten.

## Arbeitsverhältnis

### Anstellung, Arbeitsvertrag und Nachweisgesetz

**Darf man Arbeitsverträge auf die (ungewisse) Dauer des Studiums befristen?**

Nein, das Studium ist kein Befristungsgrund nach § 14 TzBfG. Und sachgrundlos darf nur für maximal zwei Jahre befristet werden.

**Gilt ein Vertrag, der bis zum Ende des Studiums läuft (ohne festes Enddatum) als befristeter oder unbefristeter Anstellungsvertrag?**

Ein solcher Vertrag wäre befristet, allerdings unwirksam befristet (weil das Studium keinen Sachgrund für eine Befristung nach § 14 TzBfG ergibt).

**Muss denn ein Werkstudentenvertrag grundsätzlich befristet sein für diesen Status?**

Nein, ein Werkstudentenvertrag kann auch unbefristet geschlossen werden.

**Gibt es eine Nachweispflicht der Zeiterfassung von Stunden / Woche?**

Ja, nach dem NachwG muss die vereinbarte Arbeitszeit schriftlich niedergelegt werden. Wenn es um die Zeiterfassung gehen sollte, gilt eine Dokumentationspflicht jedenfalls wenn es sich um einen Minijob handeln sollte. Dies ergibt sich aus § 17 MiLoG.

**Originalunterschrift: also ist die Verwendung z. B. von Focusing nicht mehr möglich bzw. rechtsgültig?**

Unterscheidung nötig:

- Der Arbeitsvertrag benötigt keine Form. Er kommt also auch mündlich, elektronisch etc. zustande.
- Das Nachweisgesetz verlangt vom AG eine schriftliche (!) Zusammenfassung der wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Wenn der Arbeitsvertrag also nicht selbst schriftlich verfasst ist, braucht man ein weiteres Dokument.

## **Muss bei einer Gehaltserhöhung eine Vertragsveränderung schriftlich ausgestellt werden?**

Nach dem NachwG muss die Vergütungsänderung schriftlich niedergelegt werden, also entweder in einem Änderungsvertrag oder einer gesonderten schriftlichen Information an den Arbeitnehmer.

## **Wird das Entgelt nach dem Tarifvertrag bezahlt und ist der Stundenlohn somit über dem Mindestlohn, müssen die Stunden dann trotzdem aufgezeichnet werden?**

Ja, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung oder eine Tätigkeit in den Branchen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz handelt und keiner der Ausnahmetatbestände eingreift (bspw. für nahe Familienangehörige oder die Entgeltgrenzen (regelmäßig mehr als 2.958 EUR/Monat oder in den zurückliegenden 12 Monaten mehr als 2.000 EUR/Monat) nicht überschritten werden. Die Entgeltgrenzen ergeben sich aus der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung.

## **Gibt es zur Erfassung der Arbeitszeit bei Werkstudenten auch eine gesetzliche Vorgabe?**

Es gilt keine spezielle Regelung für Werkstudenten. Die Dokumentationspflichten ergeben sich z.B. aus § 17 MiLoG.

## **Muss ich als Arbeitgeber nicht nachweisen, dass mein Werkstudent die wöchentlich 20 Stunden nicht überschreitet? - und somit eine Arbeitsstundenaufzeichnung sinnvoll bzw. zwingend ist?**

Die Aufzeichnung der Arbeitszeit ist für bestimmte Branchen zwingend notwendig, u.a. nach § 17 MiLoG, und generell empfehlenswert.

## **Muss ich die wöchentliche Arbeitszeit anderer Beschäftigungen im Rahmen einer Prüfung nachweisen? Also muss der Student mir von der anderen Beschäftigung mtl. Stundenzettel einreichen?**

Der Stundenzettel ist nicht unbedingt nötig, Sie sollten sich aber von ihrem Studierenden mindestens die Stundenanzahl aus der anderen Beschäftigung z.B. in ihrem Personalfragebogen o.Ä. bestätigen lassen.

## **Zeiterfassung mit Stempeln oder Vertrauensarbeitszeit? Was ist sinnvoller?**

Allgemein lässt sich hierzu keine Empfehlung abgeben. Das ist tatsächlich immer von dem Einzelfall abhängig. Bitte beachten Sie aber, dass bspw. nach § 17 MiLoG in bestimmten Bereichen oder bei einer geringfügigen Beschäftigung Beginn, Ende und Dauer der AZ dokumentiert werden müssen.

## **Also kann ich mir die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz sparen, wenn ich einen Arbeitsvertrag geschlossen habe?**

Ja, wenn im Arbeitsvertrag alle nachweispflichtigen Umstände enthalten sind. Allerdings sind aufgrund der Neuregelung auch für AV bisher "ungewöhnliche" Hinweise zu erteilen, bspw. das "Procedere" bei Kündigungen oder ein etwaiger Anspruch auf Weiterbildung.

## **Wenn es eine Betriebsvereinbarung über die Pausenregelung gibt, muss dann trotzdem im Arbeitsvertrag diese Regelung niedergeschrieben werden**

Nein, für die Erfüllung der Anforderungen nach dem NachwG kann auch auf eine einschlägige Betriebsvereinbarung verwiesen werden.

## **Kann oder muss ich einen bestehenden Haustarifvertrag auf Werkstudenten anwenden?**

Grundsätzlich (arbeitsrechtlich zwingend) nur, wenn der Arbeitnehmer/Student Gewerkschaftsmitglied ist. Ansonsten bleibt dies Entscheidung des Arbeitgebers. In der Praxis werden Arbeitnehmer ohne Gewerkschaftszugehörigkeit vom Arbeitgeber gleichbehandelt (um nicht Gewerkschaftsbeiträge zu fördern).

## **Wenn die Arbeitsverträge während der Pandemiezeit alle nur elektronisch ausgefertigt, unterschrieben und ausgehändigt wurden, welche Konsequenzen hat das dann im Streitfall. Wird der Vertrag dann nicht anerkannt?**

Doch, der Arbeitsvertrag gilt. Der Arbeitgeber muss bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1.8. begonnen haben) laut geändertem Nachweisgesetz (Inkrafttreten 1.8.) auf Anforderung binnen 7 Tagen die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederlegen und dem Arbeitnehmer aushändigen.

## Beschäftigungsart

### Mehrere Beschäftigungen

**Ein Student übt bei Arbeitgeber A eine geringfügige Beschäftigung aus. Bei Arbeitgeber B möchte er einen Werkstudentenvertrag mit 20 Stunden abschließen. Ist dies nun möglich, da trotz Überschreitung der 20h Stunden pro Woche, er bei Arbeitgeber A max. 450 verdient?**

Nein - die Anwendung des Werkstudentenprivilegs ist dann nicht mehr möglich. Nach Addition der beiden Beschäftigungen darf die wöchentliche Arbeitszeit die 20-Stunden-Grenze nicht überschreiten.

**Kann denn nicht ein der zwei Jobs als Minijob geführt werden - also Minijob neben Werkstudent?**

Es ist im ersten Schritt immer zu prüfen, ob es sich bei dem Job um einen Minijob handelt. Wenn ja, dann versicherungsrechtliche Beurteilung als Minijob. Wenn es sich um keinen Minijob handelt, dann ist im 2. Schritt die Werkstudentenregelung zu prüfen.

**Kann man einen Status bei der Krankenkasse erfragen, ob ein weiteres Arbeitsverhältnis von einem Werkstudenten besteht. Leider geben die Werkstudenten nur selten einen Zweitjob an.**

Diese Anfragen dürfen aus Datenschutzgründen nicht beantwortet werden. Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet, die für die Beurteilung erforderlichen Angaben zu machen bzw. mitzuwirken.

### Urlaub

**Was bedeutet 7,2 Urlaubstage. Wieviel hat er nun? 7 Tage und? Wenn keine Abrundung erfolgen darf?**

7 Tage und 0,2 Tage, also 1/5 der täglichen Arbeitszeit. Der AN ist in diesem Fall also stundenweise freizustellen.

**Wo steht das noch einmal, dass ich bei 7,2 Urlaubstagen nicht abrunden darf? Gilt das für alle Beschäftigten, also auch Praktikanten, Minijobber und Studenten?**

Das ergibt sich aus § 5 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz. Dort ist geregelt, dass nur Ansprüche von mehr als einem halben Urlaubstag aufgerundet werden dürfen. Die Abrundung ist gerade nicht zugelassen. Das Bundesurlaubsgesetz gilt für alle Arbeitnehmer, also auch Werkstudenten oder Minijobber.

**Ist es möglich, Urlaub nicht zu gewähren, sondern zu vergüten?**

Die Vergütung (Abgeltung) von Urlaub ist gesetzlich nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, im laufenden Arbeitsverhältnis geht das also nicht.

**Wie bemisst sich der Urlaub bei einem Werkstudenten, wenn er unregelmäßig arbeitet? Ist es möglich dies über die Bezüge auszugleichen oder was für eine Alternative würde es hierfür geben?**

Eine Alternative "Geld statt Urlaub" ist nur erlaubt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde (Urlaubsabgeltung). Ansonsten berechnet sich der Urlaub nach der vom Referenten dargestellten Formel "im Rückblick auf das Kalenderjahr".

## **Inwiefern verändert sich der Urlaub, wenn der Student in der vorlesungsfreien Zeit voll 40 Stunden pro Woche arbeitet?**

Dies hat in zweierlei Hinsicht Auswirkungen auf den Urlaub:

- Der gesetzliche (Mindest-) Urlaub beträgt bei 6Tage-Woche 24 Tage. Wird im Jahresschnitt z.B. 4 Tage gearbeitet, ergeben sich 16 Tage (Mindest-) Urlaub.
- Das Urlaubsentgelt errechnet sich aus der Durchschnittsvergütung. Steigt diese (z.B. Arbeit in den Ferien 8 Stunden statt 4 Stunden täglich), erhöht sich die Urlaubsvergütung.

## **Erhöhen die Semesterferien den Urlaubsanspruch?**

Der Urlaubsanspruch entsteht nach dem BUrlG in Abhängigkeit von den Arbeitstagen. Die Semesterferien erhöhen den Anspruch also nicht. Wird während der Ferien mehr gearbeitet, dann erhöht sich u.U. der Urlaubsanspruch.

## **26-Wochen-Regelung**

### **Darf der Student in den Ferien auch mehr als 20 Stunden arbeiten?**

#### **Ist die Stundengrenze in den Semesterferien höher?**

Während der Semesterferien darf die 20 Stunden Grenze überschritten werden. Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden nur in der vorlesungsfreien Zeit auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, ist weiterhin das Werkstudentenprivileg anzunehmen und die Beschäftigung bleibt versicherungsfrei.

### **Kann in einem Zeitraum (Pfingstferien) auch mehr als 20 Stunden gearbeitet werden (ca. 2 Wochen), wenn es abends, nachts und am Wochenende ist? Muss das schriftlich festgehalten werden?**

Ja, in den Abend- oder Nachtstunden, am Wochenende oder in den Semesterferien kann unter Umständen mehr gearbeitet werden. Wird die 20-Wochenstunden-Grenze durch Arbeit am Wochenende, in den Abend- oder Nachtstunden oder nur während der Semesterferien überschritten, kann der Werkstudentenstatus erhalten bleiben sofern die 26-Wochen-Regelung erfüllt ist. Der Werkstudentenstatus bleibt dann erhalten, wenn die Überschreitung im Voraus befristet ist und innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahr) an höchstens 26 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden gearbeitet wird.

Zu „Ferien“ bitte beachten: Schulferien sind nicht identisch mit Semesterferien/vorlesungsfreie Zeit. Die vorlesungsfreie Zeit ist auf den Immatrikulations- bzw. Studienbescheinigungen vermerkt und diese Zeit ist für die Werkstudentenregelung relevant.

### **Vorbeschäftigungen sind nicht nur im Kalenderjahr relevant? Also muss bei der SV Beurteilung bei Neueinstellung von Ende der geplanten Beschäftigung ein Jahr zurückgeschaut werden?**

Richtig, bei der Prüfung der 26-Wochen-Regelung ist immer das Zeitjahr zu berücksichtigen, also meistens auch über Jahreszeit-Grenzen hinaus und Sie müssten Ihren Studierenden über Vorbeschäftigungen im gesamten Zeitjahr-Zeitraum befragen.

## **Sonderfälle**

### **Wie sieht es im Urlaubssemester aus?**

Während eines Urlaubssemesters gelten die Sonderregelungen für beschäftigte Studenten nicht. Der Studierende nimmt während eines Urlaubssemesters nicht am laufenden Studienbetrieb teil und gilt damit in dieser Zeit nicht als ordentlich Studierender. Während dem Urlaubssemester erfolgt die Beurteilung wie bei "normalen" Arbeitnehmern.



**Wie ist die Beurteilung, wenn der Bachelor geschlossen wird und 2 Monate später das Masterstudium begonnen wird. Ist das als fortlaufendes Studium zu sehen?**

**Wie ist die Zeit zwischen Bachelorabschluss und Beginn des Masterstudiengangs zu bewerten?**

Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist 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 aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht eingeräumt werden.

**Manchmal schreiben Studenten ja auch in Betrieben eine Bachelorarbeit. Und zwar in Vollzeit und gegen Entgelt. Sind diese dann trotzdem als Werkstudenten zu behandeln, auch wenn die 20 Stunden-Grenze überschritten wird?**

Personen, die allein zur Erstellung der für den Studienabschluss erforderlichen Bachelor- bzw. Masterarbeit in einem Betrieb tätig sind und daneben keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten. Damit entsteht zu keinem Zweig der Sozialversicherung Versicherungspflicht.

## Allgemeine Fragen

**Der Student muss sich aber - auch wenn die Beschäftigung versicherungsfrei ist selbst krankenversichern, oder?**

Richtig, auch wenn die Beschäftigung aufgrund Kurzfristigkeit, Geringfügigkeit oder aufgrund des Werkstudentenprivilegs versicherungsfrei ist, braucht der Studierende eine Kranken- und Pflegeversicherung. Für die Frage welche Versicherung für den Studierenden notwendig ist, ist dann wiederum das Einkommen entscheidend. Wird die Einkommensgrenze zur Familienversicherung nicht überschritten kann der Studierende bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in der Regel weiterhin beitragsfrei bei einem Elternteil mitversichert werden, wird die Einkommensgrenze überschritten, ist eine eigene Studentenversicherung notwendig.

**Muss der Student sich selbst krankenversichern oder kann er familienversichert sein?**

Für die Frage welche Versicherung für den Studierenden notwendig ist, ist u.a. die Einkommenshöhe aus dem Werkstudentenjob entscheidend. Wird die Einkommensgrenze zur Familienversicherung nicht überschritten kann der Studierende bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in der Regel weiterhin beitragsfrei bei einem Elternteil mitversichert werden, wird die Einkommensgrenze überschritten, ist eine eigene Studentenversicherung notwendig.

**Kann der Student sich nicht auch "privat" versichern, indem er sich über einen "Befreiungsbescheid" von der gesetzl. befreien lässt? Muss ich diesen Bescheid zwingend in der Akte ablegen?**

Hier ist wieder zwischen der Beurteilung der Beschäftigung und der eigenen Versicherung des Studierenden zu unterscheiden. Bei Anwendung der Werkstudentenregelung tritt in der Beschäftigung keine Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht ein, es besteht lediglich Rentenversicherungspflicht. Hat sich der Studierende zum Studienbeginn von der Krankenversicherungspflicht der Studenten befreien lassen kann er auch während einer Werkstudententätigkeit weiterhin privat versichert sein und Sie melden lediglich die RV-Pflicht an eine gesetzliche Krankenversicherung. Die eigene Krankenversicherung des Studierenden müssen Sie nicht prüfen und einen Befreiungsbescheid des Studierenden brauchen Sie ebenfalls nicht für Ihre Unterlagen.

**Kann man Werkstudenten auch mit Beitragsgruppenschlüssel 0200 melden?**

Die 2 an der Stelle Rentenversicherung ist die alte Beitragsgruppe für die frühere Angestelltenversicherung. Seit 01.01.2005 wird in der Rentenversicherung nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden und diese

Beitragsgruppe ist für Nachweiszeiträume ab 01.01.2005 nicht mehr zu verwenden. Verwenden Sie also bitte die die 0100.

**Ergänzung zu meiner Frage: das Studium wurde von der Kammer nicht anerkannt, deshalb wechselt er zum 01.10. an eine FH. Jetzt soll er in der Zwischenzeit als Praktikant eingestellt werden. Ein Pflichtpraktikum ist nicht vorgeschrieben. ist er in allen Zweigen versicherungspflichtig?**

Im Gegensatz zu den in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika bestehen für nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Sonderregelungen. Personen, die nicht vorgeschriebene Praktika gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind deshalb als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung, richtig.

**Student, freiwilliges Zwischenpraktikum, befristet auf 2 Monate: Muss Mindestlohn bezahlt werden?**

Ja bei einem freiwilligen Praktikum länger als 3 Monate (also nicht kurzfristig) greift das Mindestlohngesetz.

**Gilt im Pflichtpraktikum die 20-Stunden-Woche oder geht auch mehr Stunden?**

Bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ist die Arbeitszeit und die Höhe des Arbeitsentgelts unerheblich - hier besteht immer Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung.

**Haben Studenten, die ein Pflichtpraktikum in Vollzeit absolvieren, Anspruch auf Mindestlohn?**

Nein, hier greift die Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn nach § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG ein.

**Was wird von der Krankenkasse im Rahmen der Prüfung der Familienversicherung legitimierweise angefordert werden (Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen)**

In der Regel genau diese Dokumente: Lohnabrechnungen, ggf. auch Arbeitsverträge. Wichtig ist, dass auf den Unterlagen das jeweils monatliche Bruttoeinkommen ersichtlich ist, bei monatlich festem Einkommen kann also der Arbeitsvertrag ausreichen, bei schwankendem Einkommen werden Lohnabrechnungen notwendig sein.