

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Beschäftigung

von Studenten, Praktikanten
und ähnlichen Personenkreisen

Vorwort

Guten Tag!

Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Hiervon werden unter bestimmten Voraussetzungen die Beschäftigungen von Studenten, Praktikanten und ähnlichen Personen ausgenommen.

Da sich viele Studenten ihr Studium mit einem oder gar mehreren Jobs gleichzeitig finanzieren, ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieser Tätigkeiten von unterschiedlichen Faktoren abhängig.

Mit dieser Informationsbroschüre möchten wir Ihnen einen Leitfaden an die Hand geben, der Ihnen die Feststellung erleichtern soll, ob der von Ihnen beschäftigte Arbeitnehmer in einem oder mehreren Versicherungszweigen versicherungspflichtig oder aber versicherungsfrei ist.

Freundliche Grüße
Ihre KNAPPSCHAFT

Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in der Broschüre gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.

Inhalt

1.	Beschäftigte Studenten	6
1.1	Allgemeines	6
1.2	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	6
1.2.1	Allgemeines	6
1.2.2	Ordentlich Studierende	7
1.2.3	Beschäftigungen während der Vorlesungszeit	9
1.2.3.1	20-Stunden-Grenze	9
1.2.3.2	Befristete Beschäftigungen	12
1.2.4	Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)	14
1.2.5	Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters	15
1.2.6	Studienaufnahme während einer Beschäftigung	15
1.2.7	Empfänger von Studienbeihilfen	15
1.2.8	Empfänger von Stipendien	16
1.2.9	Studiengebühren	16
1.2.10	Duale Studiengänge	17
1.2.11	Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums	17
1.2.12	Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium	18
1.2.13	Beschäftigungen von Teilzeitstudenten	18
1.2.14	Beschäftigungen von Studierenden an Fernuniversitäten	18
1.2.15	Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen	18
1.3	Rentenversicherung	19
1.3.1	Allgemeines	19
1.3.2	Geringfügige Beschäftigungen	19
1.3.3	Empfänger von Studienbeihilfen	19
1.3.4	Empfänger von Stipendien	19
1.3.5	Duale Studiengänge	19
1.3.6	Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums	19
1.3.7	Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium	19
1.3.8	Beschäftigungen von Teilzeitstudenten	19
1.3.9	Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen	19

2.	Praktikanten	20
2.	Praktikanten	20
2.1	Allgemeines	20
2.2	Vorgeschriebene Praktika	20
2.2.1	Zwischenpraktika	20
2.2.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	20
2.2.1.2	Rentenversicherung	21
2.2.2	Vorpraktika	21
2.2.2.1	Kranken- und Pflegeversicherung	21
2.2.2.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	22
2.2.3	Nachpraktika	23
2.2.3.1	Kranken- und Pflegeversicherung	23
2.2.3.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	23
2.3	Nicht vorgeschriebene Praktika	23
2.3.1	Zwischenpraktika	24
2.3.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	24
2.3.1.2	Rentenversicherung	24
2.3.2	Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika	24
2.4	Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern	25
2.5	Fachpraktika von Fachoberschülern	25
2.6	Praktikum nach Abschluss der Jahrgangsstufe 11 bzw. 12 des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife	25
2.7	Schülerpraktikum	26
3.	Ähnliche Personenkreise	27
3.1	Allgemeines	27
3.2	Beschäftigungen von Schülern	27
3.2.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	27
3.2.2	Arbeitslosenversicherung	27
3.3	Beschäftigungen von Schulentlassenen	27
3.4	Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit	28
3.5	Beschäftigungen von Doktoranden	28
3.6	Beschäftigungen von Referendaren im juristischen Vorbereitungsdienst	28
3.7	Hochschulassistenten	29
3.8	Wissenschaftliche Mitarbeiter	29
3.9	Hospitanten	29

4.	Geringverdienergrenze bei Praktikanten	30
5.	Meldeverfahren	31
5.1	Personengruppen (PERSGR) und Beitragsgruppenschlüssel (BYGRSC)	31
5.2	Meldung zur Unfallversicherung mit Personengruppe 190	32
6.	Lohn- und Gehaltsunterlagen	33
6.1	Mindestlohn	33
7.	Schaubilder	34

1. Beschäftigte Studenten

1.1 Allgemeines

Beschäftigungen, die gegen Arbeitsentgelt ausgeübt werden, unterliegen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Von diesem Grundsatz werden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen Beschäftigungen von Studenten ausgenommen.

1.2 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

1.2.1 Allgemeines

Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Das Bestehen von Versicherungspflicht ist demnach davon abhängig, ob eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt. Als Beschäftigung gilt die nicht nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Personen sind krankenversicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule) gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Dies gilt ebenfalls für die Arbeitslosenversicherung (§ 6 Absatz 1 Nummer 3 Sozialgesetzbuch - Fünftes Buch -, SGB V, § 27 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB III). Für die Pflegeversicherung besteht keine Versicherungspflicht, da diese grundsätzlich der Krankenversicherung folgt. Zu den Hochschulen gehören z. B. Universitäten, Technische Hochschulen/Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Bergakademien, Tierärztliche Hochschulen, Landwirtschaftliche Hochschulen, Wirtschaftshochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, Kirchliche/Philosophisch-Theologische Hochschulen und Fachhochschulen. Das Studium an einer Hochschule ist mit der Immatrikulationsbescheinigung nachzuweisen.

Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen, Höheren Fachschulen und Be-

rufsfachschulen. Das Studium bzw. die Schulausbildung mit überwiegend berufsbildendem Charakter ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen.

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

Die Ausbildung muss in der Regel mindestens sechs Monate (Halbjahreskurs) dauern und dabei Zeit- und Arbeitskraft des Fachschülers überwiegend in Anspruch nehmen. Fachschulausbildung liegt auch vor, wenn es sich um einen deutlich länger als fünf Kalendermonate andauernden planmäßigen Vollzeitunterricht handelt, der als Halbjahreskurs anzusehen ist oder wenn die Ausbildung nur deshalb nicht volle sechs Monate umfasst, weil am Beginn und/oder Ende des jeweiligen Kurses arbeitsfreie Tage (Samstag, Sonntag, Feiertag) oder Ferienzeiten liegen. Im Übrigen sind Ausbildungen von weniger als sechs Monaten Fachschulausbildung, wenn sie mindestens 600 Unterrichtsstunden umfassen.

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

Die Höheren Fachschulen werden als besondere Stufe im Aufbau des Fachschulwesens angesehen.

Fachakademien sind berufliche Ausbildungsstätten, deren Besuch einen mittleren Bildungsabschluss sowie u. a. eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.

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

Werkstudenten sind Personen, die neben ihrem Studium eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, um sich durch ihre Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst, sondern nur solche Studierenden als Werkstudent versicherungsfrei sind, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind.

1.2.2 Ordentlich Studierende

Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Student sich einer

mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft. Zu den ordentlich Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Die Hochschulausbildung ohne Prüfung endet mit dem Tag der Exmatrikulation. Dies kann z. B. sein, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen (z. B. um bis zur Prüfung die Zahlung der Studiengebühren zu umgehen) durch Exmatrikulation beendet wird. Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene Abschlussprüfung abgelegt (z. B. Diplomprüfung, Staatsexamen, Magisterprüfung, Bachelor oder Master), so endet die Hochschulausbildung mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung ist der Zugang des per Post vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint; der späteren Überreichung des endgültigen Zeugnisses (z. B. im Rahmen einer Abschlussfeier) kommt in diesem Zusammenhang keine Bedeutung zu.

Erfolgt die Rückgabe der Abschlussprüfung mit der Möglichkeit der Notenverbesserung, so ist für den Zeitraum bis zum Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Ergebnis der Prüfung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, ebenfalls weiterhin vom Status eines ordentlich Studierenden auszugehen. Wird z. B. die Bachelorarbeit im Mai mit der Möglichkeit der Notenverbesserung zurückgegeben und erfolgt die endgültige offizielle schriftliche Unterrichtung vom Prüfungsergebnis im September desselben Jahres, so ist der Status eines ordentlichen Studiums grundsätzlich bis Ende September gegeben. Sozialversicherungsrechtlich ist das Wiederholungsverfahren zur Notenverbesserung im Rahmen eines Gesamtprüfungsverfahrens nach den Regeln für das Erststudium zu behandeln. Damit hat grundsätzlich auch der Gesamtzeitraum bis zum Abschluss der Wiederholungsprüfung noch Anteil

an der berufsqualifizierenden Zielrichtung des Erststudiums, ohne dass diese - anders als etwa bei einem Zweit- oder Erweiterungsstudium - der weiteren Bestätigung im Einzelfall bedürfte.

Was ist unter offizieller schriftlicher Unterrichtung zu verstehen?

Neben der Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses sind auch andere Formen der Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung durch das Prüfungsamt geeignet, das Ende der Hochschulausbildung zu dokumentieren. Dabei ist regelmäßig auf die zeitlich erste Mitteilung des Prüfungsamtes über das Gesamtergebnis abzustellen. Eine Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung liegt auch vor, wenn das Prüfungsamt den Prüfungsteilnehmer über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses oder einer Urkunde schriftlich in Kenntnis setzt; erfolgt diese Unterrichtung ausschließlich per E-Mail, ist hilfsweise auch der Zugang der E-Mail als Zeitpunkt der Unterrichtung der Prüfungsentscheidung über das Gesamtergebnis der Prüfung anzuerkennen.

In den Fällen, in denen das Prüfungsamt nicht unaufgefordert über die Prüfungsentscheidung unterrichtet, sondern ein Abschluss- bzw. Prüfungszeugnis allein auf Antrag des Prüfungsteilnehmers ausgestellt wird, ist auf den Ausfertigungszeitpunkt des Abschluss- bzw. Prüfungszeugnisses abzustellen. Dabei wird angenommen, dass der Prüfungsteilnehmer relativ zeitnah nach Vorliegen der Prüfungsergebnisse die Ausstellung des Prüfungszeugnisses beantragt. Da jedoch das Ende der Hochschulausbildung durch eine relativ späte Antragstellung beeinflusst bzw. hinausgeschoben werden kann, endet die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden in diesen Fällen spätestens zum Ende des Semesters, in dem die letzte Prüfungsleistung abgelegt wurde.

Dementsprechend gehören Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleiben, grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlich Studierenden im Sinne der Sozialversicherung (zum Aufbau- oder Zweitstudium; vergleiche 1.2.11). Dies gilt auch für diejenigen, die nach ihrem Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufnehmen und daneben eine Beschäftigung ausüben. Das Bundessozialgericht hat dazu entschieden, dass das Promotionsstudium nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört. Wird nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Ergänzungs- oder Zweitstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient,

ist das Kriterium „ordentlich Studierender“ regelmäßig ebenfalls nicht mehr gegeben.

Auch mit der Bachelorprüfung wird bereits ein berufsqualifizierender Abschluss erreicht, so dass bis zum Beginn des Masterstudiengangs das Werkstudentenprivileg keine Anwendung finden kann. Es reicht hier nicht aus, weiter immatrikuliert zu sein, sondern der Masterstudiengang muss für das Werkstudentenprivileg tatsächlich begonnen haben und somit die Zeit und Arbeitskraft des Studenten in Anspruch nehmen. Für Personen, die die erste juristische Staatsprüfung abgelegt haben, besteht in der Regel die Möglichkeit, die Prüfung zur Notenverbesserung zu wiederholen. Für die Dauer der Prüfungsvorbereitung bis zum Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Ergebnis der wiederholten Prüfung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, bleiben diese Personen an der Hochschule immatrikuliert. Eine Beschäftigung in dieser Zeit ist versicherungsrechtlich ebenfalls als Beschäftigung während der Dauer des Studiums als ordentlich Studierender zu behandeln. Allerdings scheidet das Werkstudentenprivileg aus, wenn der Betreffende den erreichten Abschluss des ersten juristischen Staatsexamens benutzt, um eine entsprechend höher qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen, z. B. in den Vorbereitungsdienst eintreten, oder zu erkennen ist, dass er von der Möglichkeit der Wiederholungsprüfung tatsächlich keinen Gebrauch machen will. Entsprechendes gilt für vergleichbare Regelungen in anderen Studienfachrichtungen.

Eingeschriebene Studenten, die wegen Vollendung des 30. Lebensjahres nicht mehr nach diesen Vorschriften der Versicherungspflicht als Student in der Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen, können gleichwohl als ordentlich Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein. Der Beschäftigte verliert seinen Status als ordentlich Studierender nicht dadurch, dass er zum Semesterende die Hochschule wechselt und bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 28. Februar) zu einer Universität (Semesterbeginn 1. April) eine Lücke von einem Monat entsteht, in der der Studierende nicht eingeschrieben ist. Denn während der Wechsel von einer Universität zu einer

Fachhochschule wegen der Überschneidung von Semesterende (Universität 31. März) und Semesterbeginn (Fachhochschule 1. März) versicherungsrechtlich keinerlei Probleme bereitet, ist auch in den umgekehrten Fällen, insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung, eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Bei beschäftigten Studenten mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer (sogenannte Langzeitstudenten) wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium im Vordergrund steht und deshalb – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung in Betracht kommt (§ 6 Absatz 1 Nummer 3 SGB V bzw. § 27 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB III). In der Pflegeversicherung besteht in diesem Fall keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Ein Wechsel der Fachhoch- oder Hochschule innerhalb des Studienganges ist dabei unbeachtlich (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3).

1.2.3 Beschäftigungen während der Vorlesungszeit

Allgemeines zur Vorlesungszeit und zur vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

Das Studienjahr erstreckt sich auf das Wintersemester, das in Deutschland an den meisten Universitäten vom 1. Oktober bis zum 31. März des Folgejahres dauert und das folgende Sommersemester vom 1. April bis zum 30. September. Während die Semesterferien in Bayern und Nordrhein-Westfalen einheitlich geregelt sind, werden sie ansonsten direkt von den Hochschulen bestimmt. Die Semester der Fachhochschulen beginnen zumeist einen Monat früher. Die Semesterferien als vorlesungsfreie Zeit sind dabei einbezogen.

Die Vorlesungszeiten betragen im Winter etwa 15 und im Sommer etwa 14 Wochen. Sie beginnen an den meisten Hochschulen in der Mitte des ersten Semestermonats, also um den 15. Oktober bzw. April, und enden entsprechend im Februar bzw. Juli.

Die Semesterferien liegen grundsätzlich am Ende eines Semesters. Sie werden als vorlesungsfreie Zeit bezeich-

net und teilweise für Prüfungen und Hausarbeiten genutzt.

Als Faustregel gilt:

- Semesterferien im Wintersemester:
Mitte Februar bis Mitte April
- Semesterferien im Sommersemester:
Mitte Juli bis Mitte Oktober.

Als Fachsemester bezeichnet man alle Semester, die in einer Fachrichtung abgelegt worden sind. Dazu zählen auch Praxissemester, nicht jedoch Urlaubssemester.

1.2.3.1 20-Stunden-Grenze

Das Bundessozialgericht hat in ständiger Rechtsprechung festgestellt, dass Personen, die neben ihrem Studium wöchentlich mehr als 20 Stunden einer Tätigkeit nachgehen, ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich als Arbeitnehmer anzusehen sind. Die Urteile des Bundessozialgerichts haben nach wie vor Bedeutung für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Demnach unterliegen Studenten, die neben ihrem Studium eine oder mehrere Beschäftigungen ausüben und hierfür insgesamt mehr als 20 Wochenstunden aufwenden, grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ist zunächst zu prüfen, ob der Student seinem Erscheinungsbild nach als Student oder als Arbeitnehmer einzustufen ist. Arbeitet er 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 im Sinne des § 8 SGB IV bzw. § 8a SGB IV vorliegt und damit Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung in Betracht kommt (§ 7 Absatz 1 Satz 1 SGB V und § 27 Absatz 2 SGB III). In der Pflegeversicherung besteht in diesem Fall keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 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 dabei ohne Bedeutung. In Einzelfällen (vornehmlich bei Beschäftigungen am Wochenende

sowie in den Abend und Nachtstunden) kann Versicherungsfreiheit allerdings auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Vom Erscheinungsbild eines Studenten ist jedoch nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder aber auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist. In diesen Fällen tritt die Beschäftigung in den Vordergrund.

Die zeitliche Belastung durch das Studium ermittelt sich, in dem die Anwesenheitszeit an der Ausbildungsstätte (Zahl und Dauer der Lehrveranstaltungen), die objektiv erforderliche häusliche Vorbereitungszeit und der zeitliche Aufwand für den Schulweg zusammenge-rechnet werden.

Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, so ist auch für diese Zeit Versicherungsfreiheit anzunehmen (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3). Etwas anderes gilt dann, wenn sich derartige Beschäftigungen im Laufe des Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen.

Beispiel

Ein Student übt während der Semesterferien in der Zeit vom 10. Juli bis zum 15. Oktober eine befristete Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden aus. Das monatliche Entgelt beträgt 2.300 Euro. Vorbeschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden liegen nicht vor.

Ergebnis:

Da die Beschäftigung nur in den Semesterferien ausgeübt wird und auf weniger als 26 Wochen befristet ist, ist sie versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und somit auch nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht kurzfristig ist.

Personengruppenschlüssel: 106

Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel

Ein Student arbeitet unbefristet bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden und einem monatlichen Entgelt von 1.500 Euro. Die Arbeitszeit liegt überwiegend in den Abendstunden sowie am Wochenende.

Ergebnis:

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

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel

Ein Student arbeitet seit dem 1. Oktober unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 Euro. Ab 1. November nimmt er beim Arbeitgeber B eine weitere Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 9 Stunden und einem monatlichen Arbeitsentgelt von 470 Euro auf.

Ergebnis:

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A wird bis zum 31. Oktober geringfügig entlohnt im Sinne des § 8 SGB IV ausgeübt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich der Student jedoch befreien lassen kann. Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ab 1. November wird die Geringfügigkeitsgrenze im Monat regelmäßig überschritten mit der Folge, dass in der Rentenversicherung Versicherungspflicht aufgrund einer mehr als geringfügigen (Mehrfach-)Beschäftigung eintritt. In der Kranken- und Arbeitslosenversicherung besteht trotz Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B weiterhin Versicherungsfreiheit und demzufolge keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung, weil die 20-Stunden-Grenze nicht überschritten wird. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind aber weder von Arbeitgeber A noch von Arbeitgeber B zu zahlen, da durch die Zusammenrechnung der Entgelte aus den beiden Beschäftigungen die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ab 1. November nicht mehr vorliegen.

Ab 1. November:

Arbeitgeber A und B

Personengruppenschlüssel: 106

Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel

Ein Student arbeitet unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 12 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 Euro. Am 1. August nimmt er beim Arbeitgeber B eine weitere Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 Stunden und einem monatlichen Arbeitsentgelt von 580 Euro auf.

Ergebnis:

Der Student unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. In der Kranken- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung, weil die 20-Stunden-Grenze nicht überschritten wird. Auch durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B wird vom 1. August an die 20-Stunden-Grenze weiterhin nicht überschritten. Da die Beschäftigung B genauso wie Beschäftigung A mehr als geringfügig ausgeübt wird, besteht vom 1. August an auch hier weiterhin nur Rentenversicherungspflicht als Werkstudent.

Ab 1. August:

Arbeitgeber A und B

Personengruppenschlüssel: 106

Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

1.2.3.2 Befristete Beschäftigungen

Versicherungsfreiheit besteht auch für solche Studenten, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist; auch in diesen Fällen spielt die Höhe des Arbeitsentgelts keine Rolle. Wird der Zeitraum von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen wider Erwarten überschritten, tritt Versicherungspflicht in der Rentenversicherung von dem Zeitpunkt des Überschreitens an ein. Stellt sich bereits im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage dauern wird, so beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer bekannt wird. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Die Versicherungsfreiheit besteht in diesen Fällen jedoch nicht aufgrund des Werkstudentenprivilegs, sondern beruht auf der Regelung zur Versicherungsfreiheit bei geringfügiger (kurzfristiger) Beschäftigung.

Übt ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, oder ist er im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden, in dieser Beschäftigung befristet tätig mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden, ist zu prüfen, ob er seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlich Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört und somit sozialversicherungspflichtig zu allen Versicherungszweigen wird. Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist dann auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) beschäftigt ist.

Die Regelung des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV, nach der zur Prüfung der berufsmäßigen Ausübung von kurzfristigen Beschäftigungen das Kalenderjahr zugrunde zu legen ist, hat keine Auswirkungen auf die Statusbestimmungen bei Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen. Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten ist in der Weise zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäfti-

gung ein Jahr zurückgerechnet wird. Anzurechnen sind alle Beschäftigungszeiten in diesem Zeitraum, in denen - unabhängig von der versicherungsrechtlichen Beurteilung - die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber oder bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden; vorgeschriebene Zwischenpraktika bleiben unberücksichtigt (vergleiche 2.2.1). Ergibt die Zusammenrechnung, dass insgesamt Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen vorliegen, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung bzw. von dem Zeitpunkt an, in dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum überschritten wird, Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

Die Prüfung, ob im Laufe eines Jahres Beschäftigungen von insgesamt mehr als 26 Wochen ausgeübt wurden bzw. werden, ist auch vorzunehmen, wenn die zu beurteilende Beschäftigung ausschließlich oder teilweise während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt wird (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3).

Die 26-Wochen-Regelung, die bisher im Zusammenhang mit der Ausübung mehrerer befristeter Beschäftigungen im Laufe des Jahres angewandt wurde, ist auf den Ursprung ihrer Bedeutung zurückgeführt worden. Das bedeutet, dass eine befristete Beschäftigung oder mehrere befristete Beschäftigungen, die das Erfordernis der Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit nicht erfüllt bzw. erfüllen, für den Betroffenen nicht deshalb zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs führt bzw. führen, weil die Beschäftigungsdauer insgesamt nicht mehr als 26 Wochen beträgt. Vielmehr müssen für die Anwendung dieser Regelung die Voraussetzungen für das Werkstudentenprivileg an sich erfüllt sein. Übt also ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals befristete Beschäftigungen mit einer Mehrarbeit oberhalb von 20-Wochenstunden in den Abend- und Nachtstunden, am Wochenende oder in den Semesterferien aus, sind also dem Grunde nach die Voraussetzungen für das Werkstudentenprivileg erfüllt, sind diese Beschäftigungen zusammenzurechnen. Ein ordentliches Studium liegt dann vor, wenn der

Student im Laufe des Jahres nicht mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) mit dieser erhöhten Arbeitszeit arbeitet. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine derartige Beschäftigung unbefristet oder auf mehr als 26 Wochen befristet ausgeübt wird.

Beispiel

Ein Student übt vom 1. November bis 31. Januar eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Stunden wöchentlich bei einer 5-Tage-Woche aus. Es werden hiervon keine Stunden am Abend, in der Nacht oder am Wochenende abgeleistet.

Es bestanden folgende Vorbeschäftigungen:

- Vom 1. Februar bis 31. März im Umfang von 25 Stunden bei einer 5-Tage-Woche
- Vom 1. Juli bis 15. September im Umfang von 18 Stunden bei einer 5-Tage-Woche

Ergebnis:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, da zu Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage beträgt. Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die am 1. November aufgenommene Beschäftigung nicht, da die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt. Der Umstand, dass die Dauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden in der Woche im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) nicht mehr als 26 Wochen beträgt, begründet keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs. Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel

Ein Student übt vom 1. März bis 15. Juni eine befristete Beschäftigung im Umfang von wöchentlich 25 Stunden bei einer 5-Tage-Woche aus, davon werden 7 Stunden nur am Wochenende geleistet.

Es bestanden folgende Vorbeschäftigungen:

- Vom 1. November bis 31. Dezember im Umfang von 18 Stunden wöchentlich bei einer 5-Tage-Woche
- Vom 1. Juli bis 30. September im Umfang von 25 Stunden wöchentlich bei einer 5-Tage-Woche (Semesterferien hier vom 20. Juli - 15. Oktober)

Ergebnis:

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, da zu Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage beträgt. Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die in der Zeit vom 1. März bis 15. Juni ausgeübte Beschäftigung nicht, obwohl die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden dem nicht entgegensteht, da sie sich den Erfordernissen des Studiums anpasst. Die Versicherungsfreiheit ist deshalb ausgeschlossen, weil bei Aufnahme der befristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie innerhalb des Jahreszeitraums (zurückgerechnet vom 15. Juni, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der anrechenbaren Vorbeschäftigung vom 1. Juli bis 30. September des Vorjahres über einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) an insgesamt 199 Kalendertagen im Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird. Die Vorbeschäftigung vom 1. November bis 31. Dezember des Vorjahres bleibt bei der Zusammenrechnung unberücksichtigt, da der Beschäftigungsumfang nicht mehr als 20 Stunden in der Woche betrug.

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

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel

Ein Student arbeitet seit dem 1. Februar unbefristet beim Arbeitgeber A bei einer wöchentlichen Stundenzahl von 20 Stunden und gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.100 Euro. Am 1. März nimmt er zusätzlich eine bis zum 31. Mai befristete Beschäftigung beim Arbeitgeber B auf und arbeitet dort wöchentlich 14 Stunden gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 Euro.

Ergebnis:

Da mit Aufnahme der kurzfristigen Beschäftigung am 1. März die 20-Stunden-Grenze wöchentlich überschritten wird, entfällt für den Überschneidungszeitraum das Werkstudentenprivileg und es tritt beim Arbeitgeber A - neben der bereits bestehenden Rentenversicherungspflicht - auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. Das Überschreiten der zulässigen wöchentlichen Gesamtstundenzahl von 20 Stunden ist für die befristete Beschäftigung unschädlich.

Vom 1. März bis 31. Mai:

Arbeitgeber A

Personengruppenschlüssel: 101

Beitragsgruppenschlüssel: 1 1 1 1

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Einzugsstelle: Minijob-Zentrale

1.2.4 Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Die Tatsache, dass dieselbe Beschäftigung eventuell bereits vor den Semesterferien bis zu 20 Stunden in der Woche ausgeübt wurde und auch nach den Semesterferien wieder in diesem Umfang ausgeübt werden soll, ist unerheblich. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht in diesen Fällen daher Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlicher Überschneidung bis zu längstens zwei Wochen, die aber nur ausnahmsweise vorkommen sollte, ist davon auszugehen, dass die Beschäftigung auch für diese Zeit das Erscheinungsbild als Student nicht beeinträchtigt und somit versicherungsfrei bleibt. Die Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist nachzuweisen.

Wurden vor Aufnahme einer in der vorlesungsfreien Zeit liegenden Beschäftigung, bereits Beschäftigungen mit mehr als 20-Stunden wöchentlich neben dem Studium ausgeübt, ist zu prüfen, ob innerhalb eines Jahres - zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung - die Beschäftigungen insgesamt mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) überschreiten werden. Ist dies der Fall, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an Versicherungspflicht (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3).

Beispiel

Ein Student übt während der Semesterferien in der Zeit vom 1. Juli bis zum 5. Oktober eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden aus. Das monatliche Entgelt beträgt 2.300 Euro. Vorbeschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden wöchentlich liegen nicht vor.

Ergebnis:

Da die Beschäftigung nur in den Semesterferien ausgeübt wird, ist sie versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und somit auch nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht kurzfristig ist.

Personengruppenschlüssel: 106

Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

1.2.5 Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters

Studenten, die für ein oder mehrere Semester vom Studium beurlaubt werden, sind zwar weiterhin eingeschrieben, nehmen aber in dieser Zeit nicht am Studienbetrieb teil. Wird während der Dauer der Beurlaubung eine Beschäftigung aufgenommen, ist das Erscheinungsbild als Student nicht gegeben. Daher besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Eine während eines Urlaubssemesters ausgeübte kurzfristige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ist als berufsmäßig anzusehen.

1.2.6 Studienaufnahme während einer Beschäftigung

Für Arbeitnehmer, die ein Studium aufnehmen, tritt mit der Aufnahme des Studiums Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung ein, wenn das Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepasst wird und kein prägender innerer Zusammenhang zwischen dem Studium und der weiter ausgeübten Beschäftigung besteht, wie in den Fällen eines beruflich weiterführenden (berufsintegrierten) Studiums. In diesem Fall besteht in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Bei

Fortführung eines Beschäftigungsverhältnisses nach der Einschreibung als Student besteht demnach regelmäßig nur dann Versicherungspflicht wegen der Beschäftigung, wenn die wöchentliche Arbeitszeit durchgehend über 20 Stunden liegt. In den Fällen, in denen (versicherungspflichtige) Arbeitnehmer für die Dauer eines Studiums unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt beurlaubt werden, besteht jedoch Versicherungspflicht. Versicherungsfreiheit kommt in diesen Fällen nur im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in Betracht (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3).

1.2.7 Empfänger von Studienbeihilfen

Fördern Betriebe das Studium von Arbeitnehmern durch die Zahlung von monatlichen Studienbeihilfen, ist für die Dauer des Studiums von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn die Förderbedingungen wie z. B.

- die Fachrichtung des geförderten Studiums,
 - die Ableistung von fachpraktischen Hospitationen (unter Fortzahlung der Studienbeihilfe) im Betrieb,
 - die Anfertigung der Diplomarbeiten nach Möglichkeit in Absprache mit dem Betrieb,
 - die Verpflichtung, für eine bestimmte Zeit nach Abschluss des Studiums im Betrieb tätig zu sein,
 - die Erbringung eines Nachweises über die erfolgreiche Absolvierung des Studiums sowie
 - die Rückzahlung der Studienbeihilfe in voller Höhe, wenn die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten werden,
- durch den Betrieb festgelegt werden.

Die Studienbeihilfe stellt dabei Arbeitsentgelt dar. Somit unterliegen die Arbeitnehmer während der Dauer des geförderten Studiums, sofern das Arbeitsentgelt die für Minijobs geltende Entgeltgrenze übersteigt, der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3.3). Dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses steht auch nicht entgegen, dass das Beschäftigungsverhältnis nach einer vertraglichen Vereinbarung formal beendet wird; denn hierbei handelt es sich dem Grunde nach nur um eine Beurlaubung für die Dauer des Studiums.

Insbesondere eine Wiedereinstellungszusage durch den Betrieb sowohl für den Fall des erfolgreichen Abschlusses des Studiums als auch für den Fall des Abbruchs des Studiums oder des Nichtbestehens der Prüfungen, spricht für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses. Für den Fortbestand spricht ebenfalls die Möglichkeit, während der Semesterferien im Betrieb zu arbeiten, sowie die Verpflichtung des Arbeitnehmers zu einer mehrjährigen Tätigkeit im Betrieb nach Abschluss des Studiums.

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

1.2.8 Empfänger von Stipendien

Zur Förderung ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Aus- oder Weiterbildung können Personen ein Stipendium erhalten. Der Bezug des Stipendiums allein begründet regelmäßig kein abhängiges und demzufolge versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Stipendium zur Bestreitung des Lebensunterhalts des Empfängers oder für den durch die Aus- oder Fortbildung verursachten Aufwand bestimmt ist. Voraussetzung ist aber, dass ein solches Stipendium uneigennützig gegeben wird, der Empfänger sich also nicht zu einer unmittelbaren Arbeitnehmertätigkeit verpflichten muss. Der Unterschied zwischen dem Stipendium und der Studienbeihilfe (vergleiche 1.2.7) besteht darin, dass es sich bei dem Empfänger von Studienbeihilfe um eine Person handelt, die zuvor in dem Betrieb beschäftigt war und infolgedessen hier weiterhin von einer Beschäftigung auszugehen ist. Erhält der Student also ein Stipendium von einem Arbeitgeber und war eventuell noch vorher für diesen tätig, ist zu prüfen, ob es sich bei dem Stipendium nicht um eine unter 1.2.7 beschriebene Studienbeihilfe handelt.

1.2.9 Studiengebühren

Studiengebühren, die vom Arbeitgeber für Mitarbeiter im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses übernommen werden, bleiben unter engen Voraussetzungen nicht nur steuer-, sondern auch sozialversicherungsfrei.

Nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 15 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) werden sowohl die zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlten Studiengebühren als auch die, die im Rahmen einer arbeitsvertraglich vereinbarten Übernahme gezahlt werden, von der Sozialversicherungspflicht freigestellt, soweit sie kein Arbeitslohn sind.

Zu beachten ist, dass ein Ausbildungsverhältnis nur dann vorliegt, wenn die erstmalige Berufsausbildung oder das Erststudium Gegenstand des Dienstverhältnisses ist. Wenn ein Teilzeitbeschäftigter z. B. an einer Hochschule für Bankwirtschaft (Bankakademie) studiert, liegt ein solches Ausbildungsverhältnis dagegen nicht vor. In diesem Fall sind die vom Arbeitgeber übernommenen Studiengebühren steuer- und beitragspflichtig.

Die Entscheidung, ob die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich nicht zum Arbeitslohn zählen, trifft die zuständige Finanzbehörde.

Mit Schreiben vom 13. April 2012 hat sich das Bundesministerium der Finanzen umfassend zur lohnsteuerrechtlichen Behandlung der Übernahme von Studiengebühren für ein berufsbegleitendes Studium durch den Arbeitgeber geäußert. Unterschieden wird hierbei zwischen den Fallgruppen

- berufsbegleitendes Studium im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses (Fallgruppe 1) und
- berufsbegleitendes Studium im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung (Fallgruppe 2).

Bei der Fallgruppe 1 gelten hinsichtlich des Studiums im Rahmen der Ausbildung weitgehend die bereits praktizierten Grundsätze.

Bei der Fallgruppe 2 wurden erstmals auch gesonderte Regelungen für die steuerunbelastete Übernahme von Studiengebühren innerhalb der Fort- und Weiterbildung getroffen.

Ein berufsbegleitendes Studium auf Kosten des Arbeitgebers bleibt unversteuert, wenn es in ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird. Dies ist gegeben, wenn die Bildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll. Aber auch hier trägt die endgültige Entscheidung über die Steuerpflicht- oder -freiheit die zuständige Finanzbehörde.

1.2.10 Duale Studiengänge

Das duale Studium verbindet die betriebliche Aus- und Weiterbildung oder bisherige Berufstätigkeit mit einem theoretischen Hochschulstudium. Duale Studiengänge beinhalten anders als herkömmliche Studiengänge neben den theoretischen Lernphasen regelmäßig einen hohen Anteil an Lernphasen in betrieblicher Praxis, der abhängig von Studiengang und Hochschule variiert. Dabei sind betriebliche Praxis und Studium sowohl organisatorisch als auch auf die Lernprozesse bezogen miteinander verzahnt. Die Verbindung von betrieblicher Praxis und Studium kann auch in einer neben dem Studium fortbestehenden Beschäftigung bestehen. Zwischen dem Studierenden und dem Kooperationsbetrieb besteht eine vertragliche Bindung, häufig in Form eines Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrages. Die dualen Studiengänge lassen sich folgendermaßen typisieren:

- Im Rahmen einer Berufstätigkeit wird ein Studium an einer Fachhochschule absolviert und die bisherige Tätigkeit im Betrieb den Erfordernissen des Studiums angepasst.
- In der Regel liegt bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vor, die Voraussetzung für das Studium ist.
- Das Studium dient der Fort- oder Weiterbildung (berufsintegrierter Studiengang).
- Während des Fachhochschulstudiums wird gleichzeitig eine Berufsausbildung mit einem Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolviert (ausbildungsintegrierter Studiengang).
- Die Praxisanteile des dualen Studienganges sind gegenüber dem ursprünglichen Studiengang erhöht; eine mit Prüfung abgeschlossene Berufsausbildung wird nicht erlangt (praxisintegrierter Studiengang).

Die Versicherungspflicht von Teilnehmern an dualen Studiengängen ist seit dem 1. Januar 2012 einheitlich geregelt. Die Teilnehmer werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und als solche für die gesamte Dauer des Studiengangs der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterstellt. Versicherungsfreiheit als Werkstudent kommt hier nicht in Betracht. Auch finden die Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigten keine Anwendung.

Die Beiträge werden nach dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung zur Berufsausbildung bemessen. Als Arbeitsentgelt gelten somit jegliche Vergütungen/Einnahmen, die im Rahmen des dualen Studiums dem Studienteilnehmer gewährt werden, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung (z. B. als Studienbeihilfe, Stipendium) oder in welcher Form sie gewährt werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung zur Berufsausbildung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Sofern in einzelnen Phasen des Studiums keine Vergütung gewährt wird, besteht die Versicherungspflicht der Studienteilnehmer als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte in der Renten- und Arbeitslosenversicherung durchgehend fort, die Beitragsberechnung erfolgt hier von einer fiktiven Einnahme in Höhe von 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (Ost oder West).

In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht in diesen Zeiten grundsätzlich Versicherungspflicht (§ 5 Absatz 1 Nummer 10 SGB V bzw. § 20 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10 SGB XI), wobei die Beiträge in diesen beiden Zweigen allein durch den Studenten zu zahlen sind. Liegen allerdings die Voraussetzungen für eine Familienversicherung vor, ist diese von der Krankenkasse vorrangig durchzuführen.

1.2.11 Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums

Von den Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ordentlich Studierender werden auch solche Studenten erfasst, 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. Die Versicherungsfreiheit endet nicht mit dem Erreichen des erstmöglichen Abschlusses einer Hochschulausbildung (Hochschulprüfung). Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung kommt in einer Beschäftigung auch für solche Studenten in Betracht, die nach Erreichen eines berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt. In diesem Fall besteht in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3.5). Zu diesen Studiengängen gehören auch Studiengänge, mit denen der Abschluss „Master“ erlangt werden kann. Die bloße Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung begründet hingegen keine Versicherungsfreiheit (vergleiche 1.2.2).

1.2.12 Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium

Ausländische Studenten, die neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium eine Beschäftigung ausüben, gehören nicht zu den „ordentlich Studierenden“, auch wenn von der Hochschule für dieses Vorbereitungsstudium eine Semesterbescheinigung mit der Bezeichnung „0. Fachsemester“ ausgestellt wird.

Diese Personen - in der Regel anerkannte Asylberechtigte -, die nicht die Berechtigung zum Studium an einer Hochschule vorweisen, weil die Vorbildung nicht ausreicht oder das Abitur des Heimatlandes nicht als gleichwertig anerkannt wird, erlangen an der Hochschule durch eine der Allgemeinbildung dienenden Ausbildung die Befähigung für das eigentliche wissenschaftliche Studium. Die Vorbereitung kann bis zu zwei Jahre dauern, wenn nach dem halbjährigen Deutschkurs weitere Aufbau- bzw. Vorbereitungskurse zur Berechtigung zum Studium absolviert werden müssen.

Eine neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache bzw. zur Vorbereitung auf das Studium ausgeübte Beschäftigung unterliegt daher grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung liegen in diesen Fällen nicht vor, weil die Ausbildung nicht an einer allgemein bildenden Schule vermittelt wird (zur Rentenversicherung vergleiche 1.3.6).

1.2.13 Beschäftigungen von Teilzeitstudenten

Für Personen, die die Möglichkeit haben, ihr Studium als Teilzeitstudium zu absolvieren, weil sie wegen einer gleichzeitig ausgeübten beruflichen Tätigkeit oder einer gleichartigen zeitlichen Belastung nicht mehr als die Hälfte des nach der Studienordnung für das Vollzeitstudium vorgesehenen Studiumumfangs aufwenden können, sind die Grundsätze über die Versicherungsfreiheit von ordentlich Studierenden nicht anzuwenden.

1.2.14 Beschäftigungen von Studierenden an Fernuniversitäten

Die unter 1.2.13 gemachten Aussagen gelten gleichermaßen für Teilzeitstudierende an Fernuniversitäten. Können die Studierenden aber nachweisen, dass sie ihr Studium als Vollzeitstudium absolvieren, finden die Grundsätze über die Versicherungsfreiheit von ordentlich Studierenden Anwendung.

1.2.15 Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigungen gilt, dass die Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs ausgeübt wird. Weitere inlandsbezogene Tatbestände sind nicht zu erfüllen. Die Begriffe „Hochschule“ und „der fachlichen Ausbildung dienenden Schule“ sind demnach gebietsneutral zu verstehen. Die unter 1.2.1 bis 1.2.14 enthaltenen Aussagen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten, die an inländischen Hochschulen oder der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen eingeschrieben sind, gelten deshalb gleichermaßen für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Ausbildungseinrichtungen eingeschrieben sind und im Inland eine Beschäftigung ausüben.

1.3 Rentenversicherung

1.3.1 Allgemeines

Die rentenversicherungsrechtlichen Vorschriften sehen für Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt oder selbstständig tätig sind, keine besonderen Regelungen vor. Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen, unterliegen demnach unabhängig davon, ob die Beschäftigung neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird, aufgrund dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht.

1.3.2 Geringfügige Beschäftigungen

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung besteht ebenfalls vom 1. Januar 2013 an grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, jedoch mit folgenden Besonderheiten: Arbeitnehmer (Studenten), die ab 1. Januar 2013 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 Absatz 1b SGB VI), Rentenversicherungsfreiheit liegt jedoch vor, wenn die Beschäftigung kurzfristig ausgeübt wird.

1.3.3 Empfänger von Studienbeihilfen

Die Ausführungen unter 1.2.7 gelten gleichermaßen. Es besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung.

1.3.4 Empfänger von Stipendien

Die Ausführungen unter 1.2.8 gelten gleichermaßen. Der Bezug des Stipendiums allein begründet grundsätzlich kein abhängiges und demzufolge versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

1.3.5 Duale Studiengänge

Die Ausführungen unter 1.2.10 gelten gleichermaßen.

1.3.6 Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums

Für Beschäftigungen, die während eines Aufbau- oder Zweitstudiums ausgeübt werden (vergleiche 1.2.11), besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung

finden Anwendung. Der Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kann je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von der Versicherungspflicht befreit sein. In einer kurzfristigen Beschäftigung ist er grundsätzlich rentenversicherungsfrei.

1.3.7 Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium

Für Beschäftigungen, die neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium ausgeübt werden (vergleiche 1.2.12), besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung finden Anwendung (weitere Ausführungen siehe unter 1.3.6).

1.3.8 Beschäftigungen von Teilzeitstudenten

Für Beschäftigungen, die von Teilzeitstudenten ausgeübt werden (vergleiche 1.2.13 und 1.2.14), besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung finden Anwendung (weitere Ausführungen siehe unter 1.3.6).

1.3.9 Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen

Die Aussagen unter 1.3.1 bis 1.3.8 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten, die an inländischen Hochschulen oder der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen eingeschrieben sind, gelten ebenfalls für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Ausbildungseinrichtungen eingeschrieben sind (vergleiche 1.2.15) und im Inland eine Beschäftigung ausüben.

2. Praktikanten

2. Praktikanten

2.1 Allgemeines

Praktikanten 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. Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung erfolgt, gilt als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Für Praktika, die nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung absolviert werden, gelten keine besonderen Regelungen.

2.2 Vorgeschriebene Praktika

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie nach der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind. Aufgrund der Verpflichtung, im Rahmen der Gesamtausbildung ein Praktikum zu absolvieren, wird dieses im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen.

2.2.1 Zwischenpraktika

2.2.1.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Personen sind als Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung, wenn sie während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. In diesem Fall besteht in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass diese Versicherungsfreiheit nicht allein auf Werkstudenten beschränkt ist, sondern ebenfalls für solche Studenten gilt, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren. Diese Praktikanten bleiben ihrem Erscheinungsbild nach Studen-

ten, wenn und solange sie an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind. Es besteht für sie Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung, soweit das Praktikum im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird. In diesem Fall besteht in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle.

Die Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer schließt aber nicht die - für den Arbeitgeber unbeachtliche - Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aus. Solange allerdings für die Studenten eine beitragsfreie Familienversicherung besteht, ist diese vorrangig vor der Kranken- bzw. Pflegeversicherung der Studenten. Für die Familienversicherung ist entscheidend, dass das Gesamteinkommen des Praktikanten nicht regelmäßig die hierfür maßgebliche Entgeltgrenze von 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet. Außerdem sind daneben auch die übrigen Voraussetzungen zu erfüllen.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die an einer ausländischen Hochschule eingeschrieben sind, ist der Besuch dieser Hochschule dem Studium an einer deutschen Hochschule gleichzustellen. Daraus ergibt sich, dass die in der Bundesrepublik Deutschland abgeleisteten Praktika, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind, ohne Rücksicht auf ihre Dauer sowie die Höhe des Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sind. In diesem Fall besteht in der Pflegeversicherung ebenfalls keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer.

Von einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum im Sinne dieser Regelungen ist nicht nur für die in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Min-

destdauer des Praktikums auszugehen, sondern darüber hinaus auch für den die Mindestdauer überschreitenden Zeitraum, wenn weiterhin ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Ein solcher Zusammenhang ist in der Regel dann gegeben, wenn die Hochschule das gesamte Praktikum anerkennt (z. B. als Teil der Studien- oder Prüfungsleistung). Im Zweifel ist dieser Zusammenhang nachzuweisen.

Hiervon zu unterscheiden sind die Fälle, in denen die Studien- oder Prüfungsordnung keine Mindestdauer für ein Praktikum, sondern einen festen Zeitraum (z. B. von drei Monaten) vorsieht. Wird das Praktikum über diesen fest vorgeschriebenen Zeitraum hinaus fortgeführt, ist von diesem Zeitpunkt an nicht mehr von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen.

Der Praktikantenvertrag darf daher auch nur den Zeitraum umfassen, in dem tatsächlich die vorgeschriebene Praktikantentätigkeit verrichtet wird. Ein über diese Praktikantentätigkeit hinausgehendes Beschäftigungsverhältnis, auch in Form eines freiwilligen Praktikums, ist daher losgelöst von dem Praktikum sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen und vertraglich festzulegen.

Bei Studenten, die während eines Urlaubssemesters ein in der Studien- bzw. Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, kann Versicherungsfreiheit bestehen, wenn sie aufgrund des Praktikums weiterhin überwiegend für das Studium tätig und somit ihrem Erscheinungsbild nach - trotz Beurlaubung - weiterhin als ordentlich Studierende anzusehen sind.

2.2.1.2 Rentenversicherung

Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, sind unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Rentenversicherung.

Beispiel

Ein krankenversicherter Student übt während seines Studiums das dafür vorgeschriebene Praktikum gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.240 Euro aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Das Praktikum ist auf sechs Monate befristet.

Ergebnis:

Es besteht während des vorgeschriebenen Praktikums Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung, da Zwischenpraktikanten ihrem Erscheinungsbild nach als Studenten anzusehen sind.

In der Rentenversicherung besteht aufgrund gesetzlicher Vorschrift ebenfalls Versicherungsfreiheit (vergleiche 2.2.1.2).

Personengruppenschlüssel: 190

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

2.2.2 Vorpraktika

2.2.2.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit verrichten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, wenn sie für diese Tätigkeit Arbeitsentgelt beziehen. Wird Arbeitsentgelt nicht gezahlt, tritt eine - für den Arbeitgeber unbeachtliche - Versicherungspflicht als Praktikant ein. Versicherungsfreiheit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung kommt nicht in Betracht.

Im Übrigen ist bei einem Vorpraktikum ohne Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, dass eine eventuell bestehende Familienversicherung in der Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung vorrangig vor der Versicherung als Praktikant durchzuführen ist. Eine Familienversicherung kommt dann in Betracht, wenn das Gesamteinkommen der Praktikanten nicht regelmäßig die hierfür maßgebliche Entgeltgrenze von 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet und daneben die übrigen Voraussetzungen erfüllt werden.

Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum fort-

führen, ohne dass das Hochschulrecht dem entgegensteht, sind weiterhin als Vorpraktikanten und nicht als Zwischenpraktikanten 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 das Praktikum mehr als zwei Wochen in das Studium hineinragt, ist - rückwirkend zum Zeitpunkt der Einschreibung - eine Differenzierung zwischen Vorpraktikum und Zwischenpraktikum vorzunehmen. Für vorgeschriebene Vorpraktika hingegen, die auch während des Studiums, für das das Praktikum bestimmt ist, absolviert werden können, gelten die Regelungen für vorgeschriebene Zwischenpraktika (vergleiche 2.2.1.1). Hier wird nicht zwingend die Ableistung des Praktikums vor Aufnahme des Studiums verlangt.

2.2.2.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Praktikanten, die ihr in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, aber nicht an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, unterliegen als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dies gilt gleichermaßen für vorgeschriebene Praktika, die vor Beginn des Fachschulbesuchs abgeleistet werden. Da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung handelt, sind die Regelungen der geringfügigen Beschäftigungen nicht anzuwenden. Für Vorpraktikanten kommt Versicherungsfreiheit nicht in Betracht. Sie unterliegen, weil sie nicht an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, auch dann der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Praktikum nicht länger als drei Monate dauert.

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 und nicht als

Zwischenpraktikanten 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 das Praktikum mehr als zwei Wochen in das Studium hineinragt, ist - rückwirkend zum Zeitpunkt der Einschreibung - eine Differenzierung zwischen Vorpraktikum und Zwischenpraktikum vorzunehmen. Für vorgeschriebene Vorpraktika hingegen, die auch während des Studiums, für das das Praktikum bestimmt ist, absolviert werden können, gelten die Regelungen für vorgeschriebene Zwischenpraktika (vergleiche 2.2.1.2). Hier wird nicht zwingend die Ableistung des Praktikums vor Aufnahme des Studiums verlangt.

Beispiel

Vor Aufnahme des Studiums zum Wintersemester wird das dafür vorgeschriebene Praktikum beim Arbeitgeber A in der Zeit vom 1. Juni bis 31. August abgeleistet. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden, ein Arbeitsentgelt wird nicht gezahlt. Die Voraussetzungen für eine Familienversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung sind nicht erfüllt.

Ergebnis:

Der Vorpraktikant ist versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Da kein Arbeitsentgelt erzielt wird, besteht als Praktikant ohne Arbeitsentgelt Versicherungs- und Beitragspflicht. Die Beiträge sind von dem Vorpraktikanten allein zu zahlen und zu tragen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht ebenfalls Versicherungspflicht; diese besteht unabhängig von der Arbeitsentgeltzahlung für zur Berufsausbildung Beschäftigte. Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden von einem fiktiven monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 1 Prozent der Bezugsgröße berechnet und sind vom Arbeitgeber allein zu tragen, da die Geringverdienergrenze von 325 Euro (keine Entgeltzahlung) nicht überschritten wird (vergleiche 2.2.2.2).

Personengruppenschlüssel: 105

Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 1 0

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel

Vor Aufnahme des Studiums zum Wintersemester wird das dafür vorgeschriebene Praktikum beim Arbeitgeber A in der Zeit vom 1. Juli bis 31. August mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 380 Euro und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden abgeleistet.

Ergebnis:

Der Vorpraktikant ist versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Da das Vorpraktikum als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gilt, kommt Versicherungsfreiheit als geringfügig entlohnter oder kurzfristig Beschäftigter nicht in Betracht. Die Beiträge sind anteilig vom Arbeitgeber und vom Vorpraktikanten zu tragen, da die Geringverdienergrenze in Höhe von 325 Euro überschritten wird. Da das Praktikum im Voraus auf einen kürzeren Zeitraum als zehn Wochen befristet ist, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung und daher auch kein Anspruch auf Krankengeld.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht ebenfalls Versicherungspflicht. Auch hier sind die Beiträge anteilig vom Arbeitgeber und vom Vorpraktikanten zu tragen (vergleiche 2.2.2.2).

Personengruppenschlüssel: 105

Beitragsgruppenschlüssel: 3 1 1 1

Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

2.2.3 Nachpraktika**2.2.3.1 Kranken- und Pflegeversicherung**

Für vorgeschriebene Praktika, die nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung – genauso wie bei Vorpraktika (vergleiche 2.2.2) – danach zu unterscheiden, ob Arbeitsentgelt bezogen wird oder nicht. Sofern kein Arbeitsentgelt bezogen wird, tritt eine – für den Arbeitgeber unbeachtliche – Versicherungspflicht als Praktikant ein. Sollte der Praktikant Arbeitsentgelt beziehen, tritt Versicherungspflicht als Arbeitnehmer (hier: zur Berufsausbildung Beschäftigter) ein. Da es sich bei einem Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung handelt, kommt Versicherungsfreiheit als geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht in Betracht.

Zu den Nachpraktikanten gehören z. B. Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst. Die Juristenausbildung ist zweistufig und gliedert sich in das mit dem

ersten Staatsexamen abgeschlossene Jurastudium und den juristischen Vorbereitungsdienst (Referendariat). Der Vorbereitungsdienst wird nicht mehr während des Studiums ausgeübt, so dass Versicherungsfreiheit als ordentlich Studierender nicht in Betracht kommt. Abhängig von den landesrechtlichen Bestimmungen, nach denen der Vorbereitungsdienst entweder innerhalb oder außerhalb eines Beamtenverhältnisses absolviert wird, besteht gegebenenfalls Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und dementsprechend keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

2.2.3.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Personen, die ihr in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum nach Abschluss ihres Studiums absolvieren, unterliegen ebenso wie Vorpraktikanten als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (vergleiche 2.2.2). Auch für sie kommt Versicherungsfreiheit im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung nicht in Betracht.

Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst (vergleiche 2.2.3.1) besteht Versicherungsfreiheit in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn der Vorbereitungsdienst innerhalb eines Beamtenverhältnisses absolviert wird. Wird der juristische Vorbereitungsdienst außerhalb eines Beamtenverhältnisses (öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis) absolviert, besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung, sofern eine Gewährleistungsentscheidung nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 in Verbindung mit Satz 2 SGB VI vorliegt.

2.3 Nicht vorgeschriebene Praktika

Nicht vorgeschriebene Praktika, die im Zusammenhang mit dem Studium aus Zweckmäßigkeitsgründen abgeleistet werden, unterscheiden sich in der Ausgestaltung nicht von den Praktika, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind (vergleiche 2.2). Allerdings besteht im Rahmen der Gesamtausbildung keine Verpflichtung, die Ableistung des Praktikums nachzuweisen. Aufgrund der fehlenden Verpflichtung zur Ableistung der Praktika werden diese auch nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt.

2.3.1 Zwischenpraktika

2.3.1.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktika gelten keine Besonderheiten. Es finden die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen Anwendung. Daher ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer zum Kreis der ordentlich Studierenden gehört. Die Versicherungsfreiheit kommt demnach nur für die Studierenden in Betracht, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden; für diejenigen, die ihrem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer anzusehen sind, gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (vergleiche 1.2).

2.3.1.2 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gelten - wie in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch - keine Besonderheiten für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika. Es finden die allgemeinen Regelungen Anwendung, wonach Versicherungsfreiheit nur noch bei kurzfristiger Ausübung der Praktika eintreten kann. Wird das nicht vorgeschriebene Zwischenpraktikum geringfügig entlohnt ausgeübt, gilt Folgendes:

Sofern das nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene geringfügig entlohnte Zwischenpraktikum rentenversicherungspflichtig ist, weil der Praktikant nicht von seinem Befreiungsrecht nach § 6 Absatz 1b SGB VI Gebrauch gemacht hat, sind Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, die zusammen vom Arbeitgeber und Praktikanten zu tragen sind.

Die Regelung über den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung gilt nicht für Studierende, die während der Dauer eines Studiums als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum ableisten und die Kriterien für eine rentenversicherungsfreie oder von der Rentenversicherungspflicht befreite geringfügig entlohnte Beschäftigung erfüllen. Für diese Praktikanten sind Pauschalbeiträge daher nicht zu zahlen (§ 172 Absatz 3 Satz 2 SGB VI).

Beispiel

Ein Student übt während seines Studiums ein Praktikum aus, das nicht in der für ihn geltenden Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 Euro ausgeübt und ist befristet vom 1. Juli bis 30. September. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Vorbeschäftigungen liegen nicht vor.

Ergebnis:

Es besteht während des nicht vorgeschriebenen Praktikums Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung, da die Beschäftigung auf nicht mehr als drei Monate befristet ist.

In der Rentenversicherung besteht ebenfalls Versicherungsfreiheit, da es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt (vergleiche 2.3.1.2).

Personengruppenschlüssel: 110

Beitragsgruppenschlüssel: 0 0 0 0

Einzugsstelle: Minijob-Zentrale

2.3.2 Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

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 grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Da nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika nicht zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gehören, kann Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung in Betracht kommen, wenn eine geringfügige Beschäftigung vorliegt. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt dann, dass in dieser geringfügigen Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. In der Rentenversicherung liegt Versicherungsfreiheit vor, wenn die Beschäftigung kurzfristig ausgeübt wird (vergleiche 1.3.2). Beiträge zur Rentenversicherung aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung

sind zu zahlen, wenn das (auch aus mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen insgesamt) erzielte Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Rentenversicherungsfreiheit kommt für diese Arbeitnehmer nur in Betracht, wenn sie von ihrem Befreiungsrecht Gebrauch machen (§ 6 Absatz 1b SGB V).

2.4 Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern

Der Begriff des ordentlich Studierenden (vergleiche 1.2.2) erstreckt sich nicht allein auf Studenten von Hochschulen bzw. Fachhochschulen, sondern als solche sind ebenfalls die Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen anzusehen. Zur versicherungsrechtlichen Beurteilung dieser Praktika wird auf die jeweiligen Ausführungen unter 2.2 bis 2.3.2 verwiesen.

Für die Beurteilung ist zunächst entscheidend, ob es sich bei der Ausbildung eines entsprechenden Praktikums von Fach- oder Berufsfachschülern um ein Beschäftigungsverhältnis handelt. Ein betriebliches Praktikum stellt dann keine Beschäftigung dar, wenn es aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften in die Schulausbildung eingegliedert ist. Dieses Praktikum kann als Teil der schulischen Ausbildung angesehen werden, wenn die Phase der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen durch die Schule geregelt und gelenkt wird. Durch die enge Verzahnung mit der theoretischen Ausbildung ist diese Art des Praktikums ein Bestandteil der Schulausbildung.

Das heißt, findet bei einer praxisintegrierten Fachschul- oder Berufsfachschulausbildung ein regelmäßiger Wechsel zwischen der schulischen Ausbildung und den Zwischenpraktika statt, sind die Zwischenpraktika nicht als Beschäftigung zu werten, wenn die berufspraktische Ausbildung eng mit der fachtheoretischen Ausbildung verzahnt ist. Die Zwischenpraktika sind dann als integraler Bestandteil des Besuchs der Fach- oder Berufsfachschule anzusehen.

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- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs sowie in der Rentenversicherung anwendbar.

Wird zunächst die schulische Ausbildung an der (Berufs-)Fachschule absolviert und erfolgt im Anschluss das Praktikum um zum Beispiel eine staatliche Anerkennung der Ausbildung zu erreichen, so ist das Praktikum nicht als Bestandteil der schulischen Ausbildung zu werten. Ein Praktikum, das im Anschluss an eine schulische Ausbildung einer (Berufs-)Fachschulausbildung absolviert wird, ist als Beschäftigung im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung zu werten. Mit der Qualifizierung des Praktikums als betriebliche Berufsausbildung geht die Einbeziehung der Auszubildenden für diese Phase der Berufsausbildung in die Versicherungspflicht der einzelnen Zweige der Sozialversicherung einher. Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs sowie in der Rentenversicherung kommt in diesen Fällen nicht in Betracht.

2.5 Fachpraktika von Fachoberschülern

Schüler mit dem Abschlusszeugnis einer Realschule oder einem als gleichwertig anerkannten Zeugnis werden in den Fachoberschulen innerhalb von zwei Jahren auf den Erwerb der Fachhochschulreife vorbereitet. Während des ersten Ausbildungsjahres wird eine fachpraktische Ausbildung durchgeführt. Die fachpraktische Ausbildung ist nicht für sich allein, sondern nur als Bestandteil der Gesamtausbildung an der Fachoberschule zu beurteilen, die die Klassen 11 und 12 umfasst. Im Rahmen dieser Gesamtausbildung überwiegt der fachtheoretische Unterricht. Die Schüler der Fachoberschulen unterliegen daher auch während der fachpraktischen Ausbildung nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

2.6 Praktikum nach Abschluss der Jahrgangsstufe 11 bzw. 12 des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife

In einzelnen Bundesländern besteht die Möglichkeit, nach Abschluss der Jahrgangsstufe 11 (G8) bzw. 12 (G9) der gymnasialen Oberstufe und des beruflichen

Gymnasiums oder der zweijährigen Höheren Handelsschule durch Absolvierung eines einjährigen Praktikums die Fachhochschulreife zu erlangen. Da bei Aufnahme des erforderlichen Praktikums die Schulausbildung bereits abgeschlossen ist, kommt eine Gleichstellung mit den Fachoberschülern, die während der Dauer des Schulbesuchs ein Fachpraktikum ableisten (vergleiche 2.5), nicht in Betracht. Nach erfolgreicher Ableistung des einjährigen Praktikums erhalten sie auch nicht das Abschlusszeugnis der Fachoberschule (Fachhochschulreife), sondern erlangen durch das Praktikum lediglich die Gleichstellung ihres Schulzeugnisses mit dem der Fachoberschule.

Sofern das Praktikum im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, unterliegen die Praktikanten, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht, der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer allerdings nur, wenn Arbeitsentgelt bezogen wird. Bei Ableistung des Praktikums ohne Arbeitsentgeltzahlung besteht Kranken- und Pflegeversicherungspflicht als Praktikant. Diese ist für den Arbeitgeber unbeachtlich, da die Beiträge von dem Praktikanten allein getragen werden.

2.7 Schülerpraktikum

Bei einem Schülerpraktikum handelt es sich um eine von der Schule organisierte Tätigkeit, die während des Schuljahres stattfindet und von der Schule begleitet und betreut wird. Die fachpraktische Ausbildung ist nicht für sich allein, sondern nur als Bestandteil der Gesamtausbildung an der Schule zu beurteilen. Es handelt sich um eine schulische (Pflicht-) Veranstaltung, die kein Beschäftigungsverhältnis darstellt. Das Schülerpraktikum ist nicht kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Selbst bei einem Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich nicht um einen Minijob.

3. Ähnliche Personenkreise

3.1 Allgemeines

Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Gleiches gilt in der Kranken- und Pflegeversicherung für die zu ihrer Berufsausbildung gegen Arbeitsentgelt Beschäftigten. Die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung tritt im Gegensatz dazu auch dann ein, wenn die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten kein Arbeitsentgelt erhalten.

Kranken- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit besteht, wenn die Beschäftigung als Minijob ausgeübt wird. Aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. In der Rentenversicherung sind geringfügig Beschäftigte je nach Sachverhalt entweder rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit.

Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit kommt allerdings nicht in Betracht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Berufsausbildung oder vorgeschriebene Praktika) geringfügig beschäftigt sind.

3.2 Beschäftigungen von Schülern

3.2.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

Beschäftigungen, die von Schülern ausgeübt werden, sind so zu beurteilen wie die Beschäftigungen von Arbeitnehmern. Danach unterliegen Beschäftigungen von Schülern der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Ausgenommen von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung sind Beschäftigungen, die geringfügig entlohnt oder kurzfristig sind. Arbeitnehmer einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind je nach Sachverhalt in der Rentenversicherung versicherungsfrei, versicherungspflichtig oder von

der Versicherungspflicht befreit. In einer kurzfristigen Beschäftigung sind sie grundsätzlich rentenversicherungsfrei.

3.2.2 Arbeitslosenversicherung

Schüler, die während der Dauer der Ausbildung an einer allgemeinbildenden Schule eine Beschäftigung aufnehmen, sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit kommt aber nur in Betracht, wenn der Schüler bzw. Arbeitnehmer eine schulische Einrichtung besucht, die nicht der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dient. Arbeitnehmer, die beispielsweise eine Abendschule besuchen, um einen allgemeinen Schulabschluss (Hauptschulabschluss, Realschulabschluss oder Abitur) zu erlangen, unterliegen demnach der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, es sei denn, die Beschäftigung ist wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei.

Der Schulbesuch ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen.

Personen, die z. B. das Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsgrundschuljahr besuchen, sind keine Schüler allgemeinbildender Schulen und zwar auch dann nicht, wenn mit dem Besuch der Hauptschulabschluss nachgeholt wird.

3.3 Beschäftigungen von Schulentlassenen

Die Eigenschaft als Schüler endet in Anlehnung an § 15b Absatz 3 Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) mit dem Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts oder, wenn eine solche nicht vorgesehen ist, mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Ausbildungsabschnitts. Wird ein Prüfungs- oder Abschlusszeugnis erteilt, dann lässt sich der Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung aus dem Datum dieses Zeugnisses herleiten. Außerdem endet die Schülereigenschaft mit dem Abbruch der Schulausbildung.

3.4 Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit

Bestimmte Studien- und Prüfungsordnungen sehen die Anfertigung einer Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit vor. Da Unternehmen oftmals Interesse an den inhaltlichen Ergebnissen dieser Arbeiten haben, werden den Studenten zur Anfertigung ihrer Arbeit die betrieblichen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Gegenstand einer Diplomanden-, Bachelor- oder Mastervereinbarung ist regelmäßig, dass diese Arbeiten dem Unternehmen zur weiteren Verwendung überlassen werden; unter Umständen werden auch Vergütungen bzw. Honorare gezahlt.

Personen, die sich allein zur Erstellung der für den Studienabschluss erforderlichen Arbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit im Rahmen der Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten; Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht kommt deshalb für sie nicht in Betracht.

3.5 Beschäftigungen von Doktoranden

Personen, die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, jedoch anlässlich einer Promotion weiterhin an einer Hochschule eingeschrieben sind (Promotionsstudium), befinden sich nicht mehr in der wissenschaftlichen Ausbildung (vergleiche 1.2.2). Nehmen diese Doktoranden eine Beschäftigung auf, sind die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit von beschäftigten Studenten nicht anzuwenden, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht. Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung finden Anwendung.

3.6 Beschäftigungen von Referendaren im juristischen Vorbereitungsdienst

Bei einer Ausbildung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses ist der Rechtsreferendar als zur Berufsausbildung Beschäftigter sozialversicherungspflichtig. Die Einnahmen aus dem Vorbereitungsdienst sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Sie sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei, da ihnen nach beamtenrechtlichen Grundsätzen Versorgungsanwartschaften bei verminderter Erwerbsfähigkeit und im Alter sowie auf Hinterbliebe-

nenversorgung gewährleistet werden (§ 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 in Verbindung mit Satz 2 SGB VI).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht hingegen Versicherungspflicht, sofern kein Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge besteht (§ 5 Absatz 1 Nummer 1 SGB V, § 20 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 in Verbindung mit Satz 1 SGB XI, § 25 Absatz 1 Satz 1 SGB III).

Während des Vorbereitungsdienstes durchlaufen die Referendare mehrere Ausbildungsstationen. Einige private Ausbilder zahlen den ihnen zugewiesenen Rechtsreferendaren Zusatzvergütungen oder sonstige geldwerte Zuwendungen. Diese unterliegen im Rahmen von § 65 Absatz 2 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) einer Anrechnung auf die Referendarbezüge und sind daher anzeigepflichtig. Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung einer solchen zusätzlichen Vergütung ist zwischen zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden:

Beispiel

Wird von der Ausbildungsstation eine zusätzliche Vergütung ohne zwingenden Rechtsgrund - also freiwillig und ohne eine ausdrückliche Vereinbarung (Vertrag) über eine von Ausbildungszwecken freie zusätzliche Arbeitsleistung im Rahmen eines von der Ausbildung getrennten Beschäftigungsverhältnisses - gewährt, ist nicht von einer Zweitbeschäftigung, sondern von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses auszugehen. In diesem Fall besteht insgesamt Rentenversicherungsfreiheit aufgrund der Beamtenbeschäftigung (vergleiche Urteile des BSG vom 31. Mai 1978 - 12 RK 48/76, 12 RK 49/76 -, USK 7856 und - 12 RK 25/77 -, USK 7861).

Da die von den Ausbildungsstationen (z. B. Amtsgericht oder Landgericht, Staatsanwaltschaft, Verwaltungsbehörde, Rechtsanwaltskanzlei, Regierungspräsidium oder Schulamt) gewährte zusätzliche Vergütung zum Arbeitsentgelt (Unterhaltsbeihilfe) des Ausbildungsverhältnisses hinzugerechnet wird, sind die hieraus zu zahlenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in die Berechnung des von dem Arbeitgeber (z. B. Oberlandesgericht/Kammergericht) abzuführenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags mit einzubeziehen (vergleiche Urteil des BSG vom 31. März 2015 - B 12 R 1/13 R). Dies gilt unabhängig davon, ob der Ausbildungsbetrieb die zusätzliche Vergütung freiwillig zahlt.

Beispiel

Wird neben dem juristischen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis bzw. in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis eine weitere Beschäftigung ausgeübt, die nicht im Zusammenhang mit der Ausbildung steht, ist diese grundsätzlich als rentenversicherungspflichtig anzusehen (vergleiche Urteil des BSG vom 11. März 1970 - 3 RK 40/67 -, USK 7032). Dies ist der Fall, wenn eine neben dem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis zum Dienstherrn bestehende, auf eine gesonderte Vereinbarung beruhende, von Zwecken der Ausbildung freie und deshalb vom Ausbildungsverhältnis abgrenzbare Beschäftigung des Referendars zum Arbeitgeber der Ausbildungsstation besteht. Die zusätzliche Vergütung wird dann dem, von der Ausbildung getrennten Beschäftigungsverhältnis zugeordnet. In der Zweitbeschäftigung tritt dann grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen ein. Die Regelungen über die geringfügige Beschäftigung sind gegebenenfalls anzuwenden.

Dabei ist zu beachten, dass die Gewährleistung der beamtenrechtlichen Versorgungsanswartschaften aufgrund des öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses durch eine zusätzliche Gewährleistungserstreckungsentscheidung der obersten Landesverwaltungsbehörde auf die weitere Beschäftigung erstreckt werden kann. Hieraus ergibt sich dann für die Zweitbeschäftigung, dass Rentenversicherungsfreiheit wegen der Gewährleistungserstreckung besteht.

3.7 Hochschulassistenten

Die Aufgaben, die ein Hochschulassistent zu übernehmen hat, ergeben sich aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG). 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 z. B. das Vermitteln von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten und der Anwendung wissenschaftlicher Methoden an Studenten. Daneben ist die eigene wissenschaftliche Arbeit möglich. Voraussetzung für die Einstellung als Hochschulassistent ist der qualifizierte Abschluss eines Studiums. Die Beschäftigung als Hochschulassistent wird demnach nicht während des Studiums, sondern erst danach ausgeübt. Deshalb besteht – sofern während der Assistentenzeit an der Hochschule keine Ernennung zum Beamten auf Zeit erfolgt – grundsätzlich Versicherungspflicht in der

Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung als Arbeitnehmer.

3.8 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter gehören nach den Regelungen des HRG den Fachbereichen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten der Hochschulen an. Ihnen obliegen, sofern die Sicherstellung des Lehrangebots dies erfordert, die Vermittlung von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten oder der Anwendung von wissenschaftlichen Methoden. Einstellungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter wird demnach nicht während, sondern nach dem Studium ausgeübt. Versicherungsfreiheit als ordentlich Studierender kommt demnach nicht in Betracht; es besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

3.9 Hospitanten

Hospitanten sind Personen, die lediglich als Gast in Betrieben oder in Schulen Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen oder ihre vorhandenen Kenntnisse vertiefen wollen, ohne Arbeit von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Dabei gliedern sie sich nicht in den Betrieb ein, eine persönliche Abhängigkeit besteht nicht; dies wird auch nicht durch eventuelle Zahlung einer Entschädigungsleistung erreicht. Da die Merkmale einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung nicht vorliegen, besteht keine Versicherungspflicht. Den Hospitanten sind ausländische Fremdsprachenassistenten und deutsch sprechende Lehrer von Auslandsschulen gleichzustellen, wenn sie ihren Aufenthalt dazu nutzen, um ihre Sprachkenntnisse und Kenntnisse über die Kultur des Gastlandes zu vertiefen und durch den Besuch von Bildungseinrichtungen Einblicke in das Erziehungswesen und in Unterrichtsmethoden zu erhalten.

4. Geringverdienergrenze bei Praktikanten

Die Geringverdienergrenze ist einheitlich für die Bundesländer Ost und West auf 325 Euro monatlich festgeschrieben worden. Sie gilt nur noch für Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Vorgeschriebene Praktika gehören zu den Beschäftigungen zur Berufsausbildung (vergleiche 2). Sofern für diese Praktika im Rahmen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Beiträge zu zahlen sind, sind diese vom Arbeitgeber allein zu tragen, wenn das Arbeitsentgelt im Monat nicht mehr als 325 Euro beträgt.

Für Praktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten, ist für die Berechnung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Monat mindestens ein Betrag in Höhe von 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße zugrunde zu legen. Diese Beiträge sind ebenfalls allein vom Arbeitgeber zu tragen.

5. Meldeverfahren

5.1 Personengruppen (PERSGR) und Beitragsgruppenschlüssel (BYGRSC)

Art der Beschäftigung	PERSGR	BYGRSC
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	109	6/0-5/1-0-0
Kurzfristige Beschäftigung	110	0-0-0-0
Werkstudent	106	0-1-0-0
Werkstudent mit berufsständischer Versorgung	190	0-0-0-0
Duales Studium mit Arbeitsentgelt (AE) – (Auszubildende)	102	1-1-1-1
Duales Studium ohne AE (Auszubildende)	102	0-1-1-0
Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum mit AE	190	0-0-0-0
Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum ohne AE sofern keine Versicherungspflicht in der UV besteht (vergleiche 5.2)		keine Meldung
Freiwilliges Zwischenpraktikum ohne AE bis zu 3 Monaten sofern keine Versicherungspflicht in der UV besteht (vergleiche 5.2)		keine Meldung
Freiwilliges Zwischenpraktikum mit AE bis zur Geringfügigkeitsgrenze	109	6-0/1-0-0
Freiwilliges Zwischenpraktikum mit AE über der Geringfügigkeitsgrenze (bis 20 Std.)	106	0-1-0-0
Freiwilliges Zwischenpraktikum mit AE über der Geringfügigkeitsgrenze (über 20 Std.)	101	1-1-1-1
Freiwilliges /Vor-/Zwischen oder Nachpraktikum befristet auf bis zu 3 Monate	110	0-0-0-0
Freiwilliges Vor-/Nachpraktikum mit AE bis zur Geringfügigkeitsgrenze	109	6/0-5/1-0-0
Freiwilliges Vor-/Nachpraktikum mit AE über der Geringfügigkeitsgrenze	101	1-1-1-1
Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum mit AE bis 10 Wochen	105	3-1-1-1
Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum mit AE über 10 Wochen	105	1-1-1-1
Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum mit AE bis 325 Euro	121	1-1-1-1
Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum mit AE bis 325 Euro (bis 10 Wochen)	121	3-1-1-1
Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum ohne AE	105	0-1-1-0
Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit (ohne Honorar) sofern keine Versicherungspflicht in der UV besteht (vergleiche 5.2)		keine Meldung
Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit (mit Honorar)	190	0-0-0-0
Schülerpraktikum ohne AE sofern keine Versicherungspflicht in der UV besteht (vergleiche 5.2)		keine Meldung
Schülerpraktikum mit AE	190	0-0-0-0

5.2 Meldung zur Unfallversicherung mit Personengruppe 190

Nach § 28a Absatz 12 SGB IV haben Arbeitgeber auch für „ausschließlich nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 SGB VII versicherte Beschäftigte mit beitragspflichtigem Arbeitsentgelt“, also für ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtige Personen, Entgeltmeldungen zu erstatten. Hierzu gehören z. B. auch folgende Personen:

- Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit der Beitragsgruppe „0000“ zur Sozialversicherung. Für die unfallversicherungsrechtliche Beurteilung von Praktika ist es unerheblich, ob diese in der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind oder freiwillig geleistet werden. Es besteht Versicherungsschutz über das Praktikumsunternehmen.
- Werkstudenten in einer Beschäftigung, zu der eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zugunsten einer Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung vorliegt (z. B. ein Tierarzt im Zweitstudium ist Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung und übt als Werkstudent eine Tätigkeit als Tierarzt aus).
- Fachoberschüler während der fachpraktischen Ausbildung. Die Gesamtausbildung umfasst hier die Klassen 11 und 12. Es überwiegt der fachtheoretische Unterricht.

Für diese Beschäftigungen sind Anmeldungen sowie Entgeltmeldungen zur Sozialversicherung mit der Personengruppe „190“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“ zu erstatten. In dem Feld „beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ sind Nullen einzutragen.

Als zuständige Einzugsstelle gilt die Einzugsstelle, bei der zuletzt eine Versicherung bestanden hat. Bestand keine Versicherung, wählt der zur Meldung verpflichtete Arbeitgeber die Einzugsstelle aus.

Sofern kein in der Unfallversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird, das heißt keine Versicherungspflicht zur Unfallversicherung besteht, sind keine Meldungen zu erstatten.

Zusätzlich zu den Entgeltmeldungen zur übrigen Sozialversicherung haben Arbeitgeber für jeden Beschäftigten, der in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig ist, eine Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung – Abgabegrund 92) abzugeben. Hat der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr an mindestens einem Tag ein unfallversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt, ist – unabhängig von der tatsächlichen Beschäftigungszeit – für dieses Kalenderjahr eine gesonderte UV-Jahresmeldung (zum 16. Februar des Folgejahres) zu erstatten.

Informationen zur bestehenden Unfallversicherungspflicht erhalten Sie von dem zuständigen Unfallversicherungsträger oder der Unfallkasse. Ist der Unfallversicherungsträger nicht bekannt, können Sie diesen bei der Infoline der gesetzlichen Unfallversicherung unter der kostenfreien Rufnummer 0800 6050404 oder auch per E-Mail unter info@dguv.de erfragen.

6. Lohn- und Gehaltsunterlagen

Wenn Sie einen Studenten oder Praktikanten einstellen, empfiehlt es sich, folgende Nachweise zu den Lohn- oder Gehaltsunterlagen zu nehmen:

- die aktuelle Immatrikulationsbescheinigung sowie den Arbeitsvertrag

Hinweis

Das Vorliegen einer Semester- oder Studienbescheinigung reicht allein für den Nachweis der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden bei Ausübung der Beschäftigung in dem Semester nicht aus, in dem die das Studium abschließende Prüfungsleistung erbracht wird. Insofern ist für dieses Semester ergänzend ein Nachweis des Prüfungsamtes über die Unterrichtung des Prüfungsteilnehmers über die Prüfungsentscheidung bzw. über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses den vom Arbeitgeber zu führenden Entgeltunterlagen beizufügen.

- eine schriftliche Erklärung vom Studenten oder Praktikanten, dass keine weitere, oder wenn doch, welche Art von Beschäftigung nebenher ausgeübt wird
- sofern es sich um eine befristete Beschäftigung handelt: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag) sowie eine schriftliche Erklärung des Studenten über eventuell bestehende Vorbeschäftigungen
- bei Ausübung eines vorgeschriebenen Praktikums, den Nachweis über die Pflicht zur Absolvierung (evtl. Kopie der Ausbildungs- oder Prüfungsordnung)

Bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger können diese Unterlagen zum Nachweis einer eventuell bestehenden Versicherungsfreiheit des beschäftigten Studenten oder Praktikanten von Nutzen sein.

6.1 Mindestlohn

In Deutschland gilt ein gesetzlicher Mindestlohn. Den aktuell gültigen Mindestlohn sowie weitere Informationen hierzu finden Sie unter bmas.de. Dieser Mindestlohn gilt auch für:

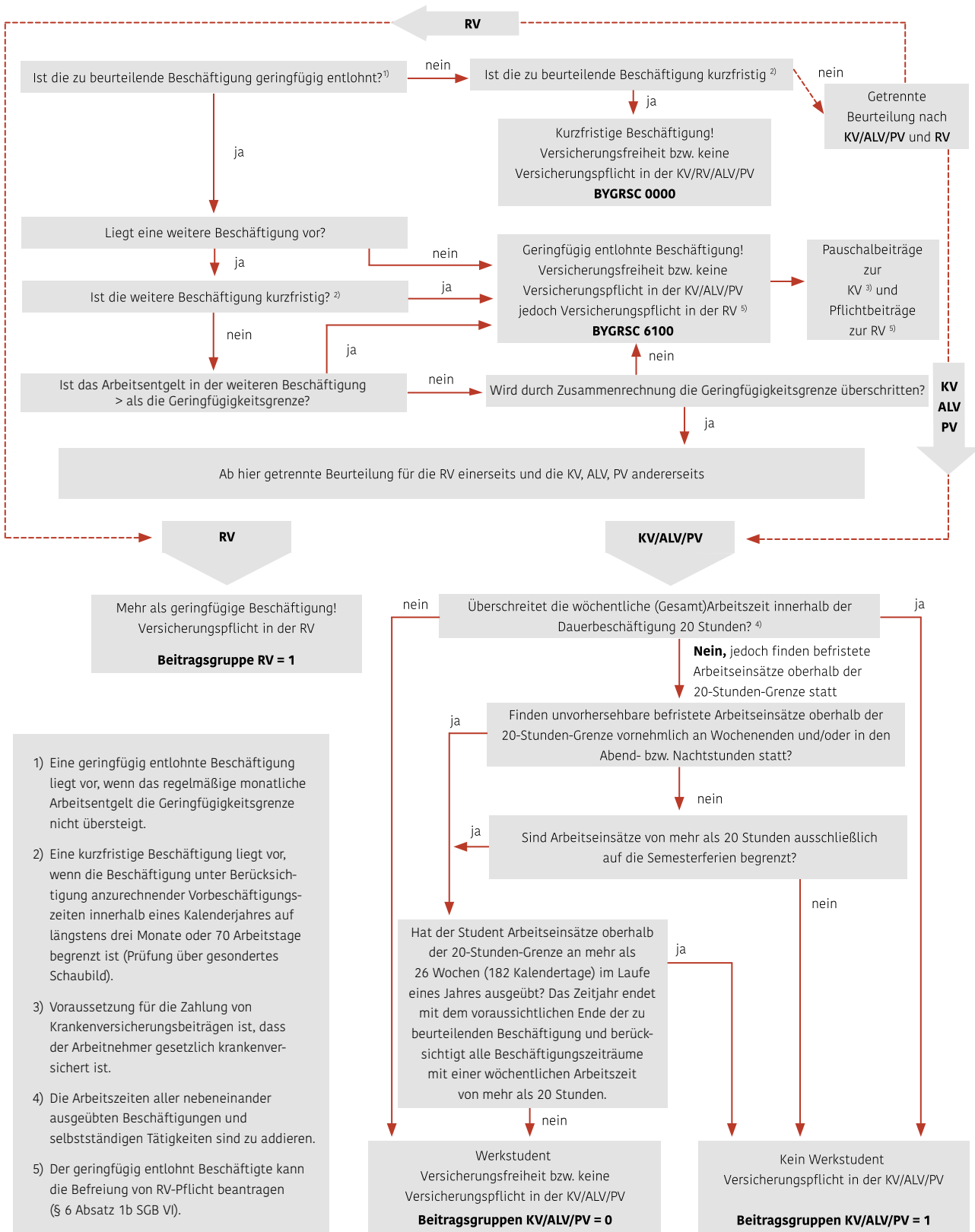
- Praktikanten außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studienabschluss.
- Praktikanten in einem freiwilligen Praktikum, begleitend zu Studium oder Ausbildung ab dem vierten Monat.
- Praktikanten in einem freiwilligen Praktikum, begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
- Praktikanten in einem freiwilligen Praktikum zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl ab dem vierten Monat.

Wenn das Praktikum laut Studien- bzw. Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, gilt der Mindestlohn nicht.

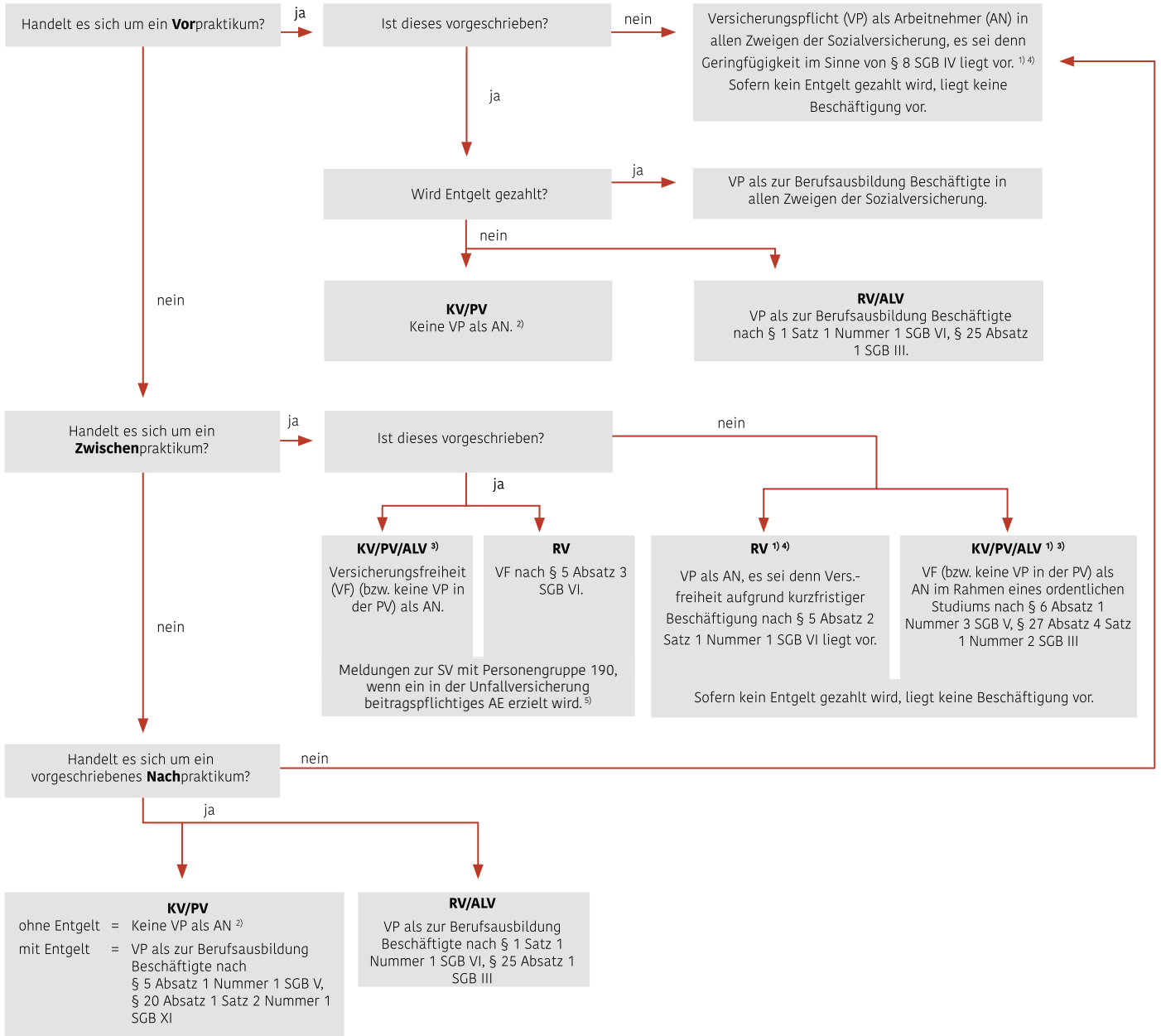
7. Schaubilder

Versicherungsrechtliche Beurteilung von Werkstudenten

(nicht geeignet für Praktikanten und mehr als zwei Beschäftigungen)



Versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten



1) Beim Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV sind die in diesem Zusammenhang anfallenden Beiträge zu zahlen.
 2) VP in der KV/PV als Praktikant (Selbstzahler) nach § 5 Absatz 1 Nummer 10 SGB V, § 20 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10 SGB XI, sofern die Familienversicherung nach § 10 SGB V, § 25 SGB XI nicht vorrangig durchzuführen ist (§ 5 Absatz 7 SGB V).
 3) VP in der KV/PV als Student (Selbstzahler) nach § 5 Absatz 1 Nummer 9 SGB V, § 20 Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 SGB XI, sofern die Familienversicherung nach § 10 SGB V, § 25 SGB XI nicht vorrangig durchzuführen ist (§ 5 Absatz 7 SGB V).
 4) In einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV), kann der AN nach § 6 Absatz 1b SGB VI die Befreiung von der RV-Pflicht beantragen. Bei einem nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum sind dann keine RV-Pauschalbeiträge zu zahlen.
 5) Wenn Arbeitsentgelt erzielt wird, sind keine Beiträge zur KV, PV, ALV und RV, aber Umlagen (U1, U2 und Insolvenzgeldumlage) zu zahlen.

Sollten Sie Fragen zu anderen Themengebieten haben, schauen Sie doch auf unsere Internetseite kbs.de

Unter dem Pfad:

„Wir für Sie“ --> „Angebote für Firmenkunden“ --> „Sozialversicherung (Beiträge und Meldungen)“ --> „Downloads (Das Wichtigste zum Speichern)“ finden Sie folgende Online Broschüren:

„Versicherungspflichtige Beschäftigung im Privathaushalt“

„Berechnungshilfe“ zur Broschüre: Versicherungspflichtige Beschäftigung im Privathaushalt

„Beschäftigung von Studenten, Praktikanten und ähnlichen Personenkreisen“

„Hinweise zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht“

„Die Beitragspflicht von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt“

„Hinweise zur Versicherungsfreiheit“

„Mit Plan ins eigene Business. Eine Information für Selbstständige und Existenzgründer“

„Größen des Versicherungs- und Beitragsrechts“

Haben Sie noch Fragen? Benötigen Sie noch weitere Informationen?
Wir beraten und betreuen Sie individuell.

So erreichen Sie uns:

KNAPPSCHAFT
45115 Essen

Service-Telefon

Minijob-Zentrale 0355 2902-70799
Arbeitgeberversicherung 0234 304-43990

E-Mail

melde-beitragswesen@kbs.de

Information

arbeitgeberversicherung.de/kontakt
zentrale@kbs.de
kbs.de

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

knappschaft.de

Nachdruck, auch auszugsweise, ist
nur mit ausdrücklicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet.

Stand: Januar 2024