

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten

Neue Regeln seit dem 1.1.2017

Gerald Eilts¹

²Wenn es um knifflige Fragen zum Sozialversicherungsrecht geht, gehört das Thema „Studentenbeschäftigung“ zu den Klassikern. Betriebe können bei den Lohnnebenkosten viel Geld sparen, wenn sie Studenten beschäftigen – immer vorausgesetzt, dass die hierfür zu beachtenden Regelungen eingehalten werden. Diese Regelungen sind von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger in einem neuen Gemeinsamen Rundschreiben vom 23.11.2016 überarbeitet und im Vergleich zum vorherigen Recht teilweise verschärft worden. Der Beitrag gibt einen Überblick über die aktuellen Bedingungen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Studenten und Praktikanten zu beachten sind, und geht dabei schwerpunktmäßig auf die Neuerungen ein.

I. Beschäftigte Studenten

1. Grundsatz der Sozialversicherungspflicht

Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Krankenversicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) und der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 1 i. V. mit Satz 2 Nr. 1 SGB XI). Gleiches gilt für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI) und für die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (§ 25 Abs. 1 SGB III). Das Bestehen von Versicherungspflicht ist demnach abhängig davon, ob eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt. Als Beschäftigung gilt die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

a) Besonderheiten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

³Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule) gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, sind krankenversicherungsfrei (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Dies gilt ebenfalls für die Pflegeversicherung, da diese grds. der Krankenversicherung folgt, sowie für die Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III).

b) Rentenversicherung

⁴Seit dem 1.10.1996 (= Inkrafttreten des Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetzes – WFG – vom 25.9.1996, BGBl 1996 I S. 1461) besteht für beschäftigte Studenten nur noch Versicherungsfreiheit, wenn die Beschäftigung die Voraussetzungen der Geringfügigkeit (§ 8 SGB IV) erfüllt, also entweder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) oder eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt.

¹Krankenkassenfachwirt Gerald Eilts, AOK Niedersachsen, Norden.

²GKV-Spitzenverband, Rundschreiben vom 23.11.2016[SAAAG-36476]

³Versicherungsfreiheit für „ordentliche Studierende“

⁴Versicherungsfreiheit nur bei geringfügiger Beschäftigung

Hinweis:

⁵Dies führt in der Praxis dazu, dass die von Studenten ausgeübten Beschäftigungen i. d. R. zwar rentenversicherungspflichtig, in den anderen Versicherungszweigen aber oftmals versicherungsfrei sind. Je nach Lage des Einzelfalls kommt allerdings auch Rentenversicherungsfreiheit in Betracht. Umgekehrt ist auch eine Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen, also nicht nur der Rentenversicherung vorstellbar.

2. Begriff „ordentlicher Studierender“

a) Studentenstatus

⁶Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen 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 (BSG, Urteil vom 19.12.1974 - 3 RK 64/72 , USK 74169). Zu den ordentlichen Studierenden gehören also diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind. Die Einschreibung bzw. Immatrikulation wird i. d. R. mit der Immatrikulationsbescheinigung bestätigt.

⁷Der Studentenstatus ist damit erst dann gegeben, wenn die Immatrikulation erfolgt ist und das Studium auch tatsächlich aufgenommen wurde. Die Absicht, nach einem im Frühsommer erfolgreich abgelegten Abitur ab dem darauf folgenden Herbst ein Studium beginnen zu wollen, rechtfertigt für eine in der Zwischenzeit ausgeübte Beschäftigung noch nicht den Studentenstatus. Das gilt auch dann, wenn bereits eine feste Zusage für einen Studienplatz an einer Universität bzw. Fachhochschule vorliegt. Sozialversicherungsfreiheit ist dann nur im Rahmen der allgemein für Geringfügigkeit geltenden Vorschriften möglich. Ansonsten besteht Sozialversicherungspflicht.

Beispiel 1:

- Abitur abgelegt am 10.5.2017
- Aufnahme eines Studiums ab WS 2017/2018
- Befristete Beschäftigung vom 15.6.–14.8.2017; wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden bei einer 5-Tage-Woche, mtl. Arbeitsentgelt 900 €

Ergebnis:

Bei der Beschäftigung handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV); sie ist in allen Versicherungszweigen sozialversicherungsfrei. Beiträge sind nicht zu entrichten. Meldungen zur Sozialversicherung sind an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See („Minijob-Zentrale“) zu übermitteln, dabei ist der Beitragsgruppenschlüssel (BGR) 0000 und der Personengruppenschlüssel (PGS) 110 zu verwenden.

Beispiel 2:

- Abitur abgelegt am 10.5.2017

⁵Verschiedene Konstellationen denkbar

⁶Immatrikulation an Hochschule/Universität oder Fachhochschule

⁷Aufnahme des Studiums

- Aufnahme eines Studiums ab WS 2017/2018
- Befristete Beschäftigung vom 15.5.–14.9.2017; wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden bei einer 5-Tage-Woche, mtl. Arbeitsentgelt 900 €

Ergebnis:

Es liegt weder eine geringfügig entlohnte noch eine kurzfristige Beschäftigung vor. Daher besteht in allen Sozialversicherungszweigen Versicherungs- und Beitragspflicht nach den allgemeinen Grundsätzen. Meldungen zur Sozialversicherung sind an die gewählte Krankenkasse zu übermitteln, dabei ist der BGR 1111 und der PGS 101 zu verwenden.

b) Ende der Hochschulausbildung

⁸Bisher galt: Hatte der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene Abschlussprüfung abgelegt (z. B. Diplomprüfung, Staatsexamen, Magisterprüfung, Bachelor), endete die Hochschulausbildung mit dieser Abschlussprüfung. Zu welchem Zeitpunkt das Prüfungszeugnis ausgehändigt wurde, war unbeachtlich. Die neue Rechtsauffassung sieht nunmehr vor, dass die Hochschulausbildung i. S. der Anwendung des Werkstudentenprivilegs nicht mehr mit der letzten Prüfungsleistung, sondern erst mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, als beendet angesehen wird.

Hinweis:

Davon profitieren ganz besonders diejenigen Studenten, die eine kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfreie Dauerbeschäftigung ausüben. Diese kann nunmehr bis zum Ablauf des Monats der offiziellen schriftlichen Unterrichtung über das Prüfungsergebnis versicherungsfrei belassen werden.

⁹Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung ist der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint. Der späteren Überreichung des endgültigen Zeugnisses (im Rahmen einer Abschlussfeier) kommt in diesem Zusammenhang keine Bedeutung zu.

Beispiel 3:

Ein seit 2013 an einer Universität eingeschriebener Student übt bereits seit drei Jahren eine unbefristete Beschäftigung an 18 Stunden wöchentlich aus. Für diese Beschäftigung besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung; in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Im März 2017 schließt er sein Studium mit der Abgabe der Bachelorarbeit ab. Am 6.6.2017 erhält er Post vom Prüfungsamt; darin wird ihm das vorläufige Ergebnis seiner Bachelorarbeit mitgeteilt. Die formelle Übergabe des Zeugnisses erfolgt im Rahmen einer Abschlussfeier am 18.7.2017. Das Semester endet am 30.9.2017.

Ergebnis:

Die Beschäftigung kann noch bis zum 30.6.2017 versicherungsfrei ausgeübt werden.

Hinweis:

¹⁰Der Studentenstatus endet darüber hinaus unverändert mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das

⁸Ende der Hochschulausbildung neu definiert

⁹Begriff „offizielle Unterrichtung“

Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird.

c) Aufbau- oder Zweitstudium; Masterstudium; Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium

¹¹Wie bisher werden vom Status des „ordentlichen Studierenden“ auch solche Absolventen eines Hochschulstudiums erfasst, die nach Erreichen eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das in einem geregelten Studiengang wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt (BSG, Urteil vom 29.9.1992 - 12 RK 31/91, USK 9277, und BSG, Urteil vom 21.4.1993 - 11 RAr 25/92, BSGE 72 S. 206). Hierunter fallen auch Studenten bei Teilnahme an einem Aufbaustudium (mit Ausnahme des Promotionsstudiums) und einem Masterstudium, soweit es nicht ohnehin schon als Aufbaustudium einzuordnen ist. Die bloße Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung begründet hingegen auch weiterhin keine Versicherungsfreiheit.

¹²Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist grds. nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden auszugehen, da der neue Ausbildungsabschnitt in Form des Masterstudiums sich in aller Regel nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums anschließt. Bei derartigen Unterbrechungen kann angesichts der erforderlichen Hochschulzugehörigkeit Versicherungsfreiheit als „ordentlicher Studierender“ nicht eingeräumt werden. Allein die Absicht, zum nächstmöglichen Zeitpunkt das weiterführende Studium aufnehmen zu wollen, reicht für den Lückenschluss nicht aus.

d) Wechsel der Hochschule oder Fachhochschule

¹³Ein neben dem Studium Beschäftigter verliert seinen Status als „ordentlicher Studierender“ nicht dadurch, dass er zum Semesterende die Hochschule wechselt und deshalb bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 28.2.) zu einer Universität (Semesterbeginn 1.4.) eine Lücke von längstens einem Monat entsteht, in der der Studierende nicht eingeschrieben ist. Denn während der Wechsel von einer Universität zu einer Fachhochschule wegen der Überschneidung von Semesterende (Universität 31.3.) und Semesterbeginn (Fachhochschule 1.3.) versicherungsrechtlich keinerlei Probleme bereitet, ist auch in den umgekehrten Fällen insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

3. Beschäftigungen während des Studiums

¹⁴Übt ein eingeschriebener Student neben dem Studium eine entgeltliche Beschäftigung aus, z. B. um sich durch die Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten des Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen, liegt eine kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfreie Beschäftigung nur solange vor, wie Zeit und Arbeitskraft des Studenten noch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Die Praxis spricht in diesen Fällen von sog. Werkstudenten bzw. vom Werkstudentenprivileg (BSG, Urteil vom 31.10.1967 - 3 RK 77/64, USK 67110, und BSG, Urteil vom 16.7.1971 - 3 RK 68/68, USK 71137).

¹⁰Weitere Tatbestände, die zum Erlöschen des Studentenstatus führen

¹¹Aufbaustudium, Masterstudium

¹²Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium

¹³Gleichbehandlung beim Wechsel von Uni zur FH oder umgekehrt

¹⁴Studium steht im Vordergrund: Werkstudentenprivileg gilt

Umgekehrt gilt: Die versicherungsrechtliche Vergünstigung bei Studentenjobs ist nicht möglich, wenn im Einzelfall Zeit und Arbeitskraft überwiegend für eine Beschäftigung aufgewendet¹⁵ werden. Handelt es sich also nicht mehr um einen Studenten, der nebenbei arbeitet, sondern liegt dem Erscheinungsbild nach ein Arbeitnehmer vor, der (nur noch) nebenbei studiert, gelangen die Vorteile des Werkstudentenprivilegs nicht mehr zur Anwendung.

¹⁶Die Beschäftigung ist demgemäß nur versicherungsfrei, wenn und solange sie „neben“ dem Studium ausgeübt wird, ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet ist, mithin das Studium die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache ist. Die Frage, wann das Studium die Hauptsache und die Beschäftigung die Nebensache ist, hat in der Rechtsprechung des BSG zu einer Vielzahl von Entscheidungen geführt, in denen Kriterien zur versicherungsrechtlichen Abgrenzung aufgestellt worden sind.

a) 20-Wochenstunden-Grenze

¹⁷Personen, die neben ihrem Studium nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, gehören nach st. Rspr. des BSG ihrem Erscheinungsbild nach grds. zu den Studenten und nicht zu den Arbeitnehmern. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei ohne Bedeutung. Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist bei Einhaltung der 20-Stunden-Wochenarbeitszeitgrenze auch dann gegeben, wenn die Beschäftigung auf Dauer ausgeübt wird.

Beispiel 4:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Beginn einer unbefristeten Beschäftigung am 1.2.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden
- Monatsgehalt 1.100 €

Ergebnis:

Die Beschäftigung ist kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, da die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungs- und Beitragspflicht, da weder eine geringfügig entlohnte noch eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 SGB IV) gegeben ist. Meldungen zur Sozialversicherung sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist; es sind die BGR 0100 und der PGS 106 zu verwenden.

Hinweis:

¹⁸Besteht kein Versicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse, weil sich der Student zu Studienbeginn von der studentischen Krankenversicherungspflicht hat befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V), sind Meldungen und Beiträge an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student zuletzt vor Beschäftigungsbeginn versichert war. Ist eine solche nicht vorhanden oder lässt sie sich nicht ermitteln, wählt der Arbeitgeber eine Krankenkasse aus.

b) Welcher Tatbestand gewährleistet den Krankenversicherungsschutz?

¹⁵Erscheinungsbild Arbeitnehmer: Versicherungspflicht

¹⁶Kriterien für die Abgrenzung durch Rechtsprechung entwickelt

¹⁷Höhe des Arbeitsentgelts ohne Bedeutung

¹⁸Einzugsstelle bei privater Krankenversicherung

NWB direkt Nr. 12 vom 20.03.2017 Seite 273

¹⁹An dieser Stelle ist ein Hinweis auf die Frage, über welches Versicherungsverhältnis der Student denn nun krankenversichert ist, angebracht. Hier kommt es immer wieder zu Verwechslungen. Nicht selten muss nachträglich das Erlöschen der Familienversicherung festgestellt werden.

²⁰Wie bereits dargelegt, führt die Aufnahme einer 20-Wochenstunden-Beschäftigung nicht zu einem Krankenversicherungsschutz. Das ist jedenfalls dann unproblematisch, wenn der Student auch vor Aufnahme der Beschäftigung der studentischen Krankenversicherungspflicht (KVdS) unterliegt (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V) oder – infolge Befreiung von dieser Versicherungspflicht – privat krankenversichert ist. Es besteht dann kein weiterer Handlungsbedarf.

²¹Wenn und soweit während des Studiums (weiterhin) die Voraussetzungen für eine Familienversicherung (i. d. R. bei einem Elternteil, in selteneren Fällen beim Ehegatten) erfüllt sind (§ 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V), ist der Student beitragsfrei versichert.

²²Diese Familienversicherung ist allerdings – neben weiteren zu erfüllenden Voraussetzungen – nur möglich, wenn kein Gesamteinkommen erzielt wird, welches im Falle einer geringfügig entlohnten Beschäftigung den Betrag von 450 € monatlich, ansonsten einen Betrag von $\frac{1}{7}$ der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Der Betrag von $\frac{1}{7}$ der monatlichen Bezugsgröße beläuft sich im Jahr 2017 auf ($\frac{1}{7}$ von 2.975 € =) 425 €.

Beispiel 5:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Krankenversicherungsschutz besteht über die Familienversicherung der gesetzlich krankenversicherten Eltern
- Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung am 1.3.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 8 Stunden
- Monatsgehalt 350 €
- Weitere Einkünfte sind nicht vorhanden

Ergebnis:

Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor; die Beschäftigung ist kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB V , § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III i. V. mit § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich der Student auf Antrag befreien lassen kann (§ 6 Abs. 1b SGB VI).

Meldungen und Beiträge sind an die Minijob-Zentrale zu übermitteln; für die Meldungen sind die BGR 6100 (bzw. im Falle der Befreiung: 6500) und der PGS 109 zu verwenden.

²³Wird nun infolge des Bezugs von Arbeitsentgelt aus einer mehr als geringfügig entlohnten, aber wegen Einhaltung der 20-Wochenstunden-Grenze gleichwohl krankenversicherungsfreien Beschäftigung die

¹⁹Praxis-Schnittstelle: Krankenversicherungsschutz des Studenten

²⁰Eilts, NWB 48/2010 S. 3900

²¹Grundsatz: Vorrang der Familienversicherung

²²Gesamteinkommensprüfung

²³Überschreiten der Gesamteinkommensgrenze: KVdS beginnt

Gesamteinkommengrenze überschritten, erlischt die Familienversicherung und die bislang verdrängte KVdS lebt insoweit auf.

Beispiel 6:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Krankenversicherungsschutz besteht über die Familienversicherung der gesetzlich krankenversicherten Eltern
- Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung am 1.3.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 16 Stunden
- Monatsgehalt 900 €

Ergebnis:

Es liegt zwar keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor; die Beschäftigung ist aber infolge des Werkstudentenprivilegs dennoch krankenversicherungsfrei (sowie pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V , § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III i. V. mit der BSG-Rechtsprechung). In der Rentenversicherung besteht Versicherungs- und Beitragspflicht.

Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student (bislang) familienversichert war. In den Meldungen sind die BGR 0100 und der PGS 106 zu verwenden.

Im Übrigen führt die Überschreitung der Gesamteinkommengrenze dazu, dass ab dem 1.3.2017 keine kostenfreie Familienversicherung mehr möglich ist, sondern eine (kostenpflichtige) studentische Krankenversicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V) besteht.

Muss diese kostenpflichtige KVdS (Monatsbeitrag zz. durchschnittlich ca. 90 €) nachträglich aufgebaut werden, weil auch das Überschreiten der Gesamteinkommengrenze erst nachträglich bekannt wird, stellt die damit einhergehende Beitragsnachforderung gerade für Studenten eine besondere Belastung dar.

Hinweis:

Wird die Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgegeben, lebt die Familienversicherung erneut auf, sofern auch alle anderen Voraussetzungen, insbesondere die Einhaltung der Altersgrenze, abermals gegeben sind.

Unter Gesamteinkommen ist die Summe der Einkünfte i. S. des Einkommensteuerrechts zu verstehen (§ 16 SGB IV). Das Steuerrecht berücksichtigt bei der Feststellung von Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit die damit im Zusammenhang entstehenden Werbungskosten, mindestens einen Pauschbetrag von 1.000 € jährlich.

²⁴Daraus folgt, dass auch bei der Feststellung des Gesamteinkommens (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V) in einer mehr als geringfügig entlohnten, wegen Einhaltung der 20-Wochenstunden-Grenze gleichwohl krankenversicherungsfreien Beschäftigung zumindest die Werbungskostenpauschale von 1.000 € in Abzug zu bringen ist. Das kann in den Fällen, in denen die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € monatlich nur unwesentlich überschritten ist (und keine weiteren Einkünfte bezogen werden), dazu führen, dass die beitragsfreie Familienversicherung noch „gerettet“ wird. Zu beachten ist allerdings, dass in solchen Fällen

²⁴Unwesentliches Überschreiten der Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigung

die Gesamteinkommengrenze „ $\frac{1}{7}$ der monatlichen Bezugsgröße“ gilt; das hebt den Vorteil des Werbungskostenabzugs – mindestens derzeit – zu einem Teil wieder auf.

Beispiel 7:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Krankenversicherungsschutz besteht über die Familienversicherung der gesetzlich krankenversicherten Eltern
- Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung am 1.3.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden
- Monatsgehalt 500 €
- Weitere Einkünfte sind nicht vorhanden

Ergebnis:

Es liegt zwar keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor; die Beschäftigung ist aber infolge des Werkstudentenprivilegs dennoch krankenversicherungsfrei (sowie pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei; § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III i. V. mit der BSG-Rechtsprechung). In der Rentenversicherung besteht Versicherungs- und Beitragspflicht. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student (bislang) familienversichert war. Für die Meldungen sind die BGR 0100 und der PGS 106 zu verwenden.

Im Übrigen bleibt der Student auch nach Aufnahme der Beschäftigung weiterhin familienversichert. Die Gesamteinkommengrenze von $\frac{1}{7}$ der monatlichen Bezugsgröße (2017: 425 €) wird nämlich nicht überschritten, wie die folgende Berechnung zeigt:

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	500,00 €
Werbungskostenpauschale ($\frac{1}{12}$ von 1.000 € =)	- 83,33 €
Maßgebliches Gesamteinkommen:	<hr/> 416,67 €

c) Überschreiten der 20-Wochenstunden-Grenze

aa) Beschäftigung am Wochenende bzw. in den Abend-/Nachtstunden

Die Einhaltung der 20-Wochenstunden-Grenze bei der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit ist allerdings dann kein allein entscheidungsrelevantes Kriterium für die versicherungsrechtliche Beurteilung, wenn die Arbeitszeit im Einzelfall so liegt, dass sie sich den Erfordernissen des Studiums anpasst und unterordnet. Dementsprechend kann bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs auch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als

20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (BSG, Urteil vom 22.2.1980 - 12 RK 34/79 , USK 8053).

²⁵Zu der Frage, wie weit die 20-Wochenstunden-Grenze in Fällen dieser Art überschritten werden darf, ohne das Werkstudentenprivileg zu verlieren, hat sich das BSG bislang nicht konkret geäußert. Je weiter der Grenzwert jedoch überschritten wird, umso schwieriger dürfte der Nachweis zu führen sein, dass das Studium noch im Vordergrund steht. Bei vollschichtiger Erwerbstätigkeit kann das als ausgeschlossen gelten. Versicherungsfreiheit kann dann allenfalls noch im Rahmen einer befristeten Beschäftigung in Betracht kommen.

²⁶Nach der bis zum 31.12.2016 gültigen Rechtsauffassung konnte auch bei einer Dauerbeschäftigung mit entsprechend gelagerter Arbeitszeit vom Werkstudentenprivileg ausgegangen werden. Vom Erscheinungsbild eines Studenten ist nach den neuen Bedingungen jedoch nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden entweder ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist. In diesen Fällen tritt die Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten in den Vordergrund.

Beispiel 8:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung am 1.3.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 22 Stunden, davon 7 Stunden am Samstag
- Monatsgehalt 1.300 €
- In der Vergangenheit wurde noch keine Beschäftigung ausgeübt

Ergebnis:

Die 20-Wochenstunden-Grenze wird überschritten. Obwohl sich im Hinblick auf den Anteil der Samstagsarbeit die Verteilung der Arbeitszeit den Erfordernissen des Studiums anpasst, kann nicht (mehr) von einem Überwiegen des Studiums ausgegangen und das Werkstudentenprivileg daher nicht mehr angewendet werden.

Die Beschäftigung ist somit kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig, weil bei Aufnahme der unbefristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie über einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen im Umfang von mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt werden wird. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigung tatsächlich noch vor Ablauf der 26 Wochen wieder aufgegeben wird. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist. Für die Meldungen sind die BGR 1111 und der PGS 101 zu verwenden.

Beispiel 9:

Eckdaten wie im Beispiel 8, allerdings ist die Beschäftigung auf die Zeit vom 1.3.–30.6.2017 befristet.

Ergebnis:

Die 20-Wochenstunden-Grenze wird zwar überschritten. Da aber

²⁵Kein konkreter Wert für „maximale“ Überschreitung

²⁶NEU ab 2017: Befristung notwendig

- unter „Herausrechnung“ des auf den vorlesungsfreien Samstag entfallenden Anteils der Arbeitszeit die Grenze von 20 Wochenstunden unterschritten wird **und**
- sich die Arbeitszeit somit den Erfordernissen des Studiums anpasst **und**
- eine Befristung auf nicht mehr als 26 Wochen vorliegt,

ist das Werkstudentenprivileg anzuwenden. Die Beschäftigung ist kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht Versicherungs- und Beitragspflicht. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist. In den Meldungen sind die BGR 0100 und der PGS 106 zu verwenden.

Achtung:

²⁷Die neuen Ausführungen sind ab dem 1.1.2017 zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung vor dem 1.1.2017 aufgenommen wurde. Bereits am 1.1.2017 bestehende unbefristete Beschäftigungen, die trotz Überschreitung der 20-Wochenstunden-Grenze bislang kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei belassen werden durften, müssen also entweder umgestellt werden (Reduzierung auf max. 20 Wochenarbeitsstunden, dann weiter versicherungsfrei) oder der Versicherungspflicht unterworfen werden.

bb) Ausweitung nur in den Semesterferien

²⁸Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, bleibt auch für diese Zeit das studentische Erscheinungsbild erhalten, so dass grds. Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs anzunehmen ist.

cc) Mehrfachbeschäftigung; mehrere Erwerbstätigkeiten

Bei Studenten, die ²⁹mehrere Beschäftigungen nebeneinander oder eine Beschäftigung neben einer selbständigen Tätigkeit ausüben, sind zur Prüfung der Frage, ob die 20-Wochenstunden-Grenze erreicht oder überschritten wird, die wöchentlichen Arbeitszeiten der nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen oder der Beschäftigung und der daneben ausgeübten selbständigen Tätigkeit zusammenzurechnen. Ergibt die Zusammenrechnung, dass die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt, ist nicht mehr vom Erscheinungsbild eines ordentlichen Studenten auszugehen.

Bei ³⁰nebeneinander ausgeübten Beschäftigungen ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob eine Beschäftigung ggf. die Merkmale der Geringfügigkeit (§ 8 SGB IV) erfüllt.

Beispiel 10:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Aufnahme einer unbefristeten Beschäftigung bei Arbeitgeber A am 1.3.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden

²⁷Auswirkung auch auf Bestandsfälle

²⁸Ausweitung in Semesterferien unschädlich

²⁹Zusammenrechnung der Arbeitszeiten

³⁰Merkmale der Geringfügigkeit

- Monatsgehalt 800 €
- Aufnahme einer weiteren unbefristeten Beschäftigung bei Arbeitgeber B am 1.8.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 7 Stunden
- Monatsgehalt 300 €

Ergebnis:

In der am 1.3.2017 bei Arbeitgeber A aufgenommenen Beschäftigung besteht zunächst Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs, da die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungs- und Beitragspflicht. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist. Für die Meldungen sind die BGR 0100 und der PGS 106 zu verwenden.

Mit Aufnahme der zusätzlichen Beschäftigung bei Arbeitgeber B ab dem 1.8.2017 entfällt das Werkstudentenprivileg, da die wöchentliche Arbeitszeit von diesem Zeitpunkt an insgesamt mehr als 20 Wochenstunden beträgt. Ab dem 1.8.2017 sind die Beschäftigungen wie folgt zu beurteilen:

In der Beschäftigung bei Arbeitgeber A besteht Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist. Für die Meldungen sind die BGR 1111 und der PGS 101 zu verwenden.

Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer (Haupt-)Beschäftigung für den Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei; in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, sofern keine Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 6 Abs. 1b SGB VI) beantragt wird. Meldungen und Beiträge sind an die Minijob-Zentrale zu übermitteln. Für die Meldungen sind die BGR 6100 (bzw. 6500) und der PGS 109 zu verwenden.

d) Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

³¹Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, daher Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

Hinweis:

Ab dem 1.1.2019 (§ 115 SGB IV) wird die Zeitgrenze für eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung wieder von drei Monaten auf zwei Monate zurückgeführt. Da Semesterferien aber durchaus auch mal länger als zwei Monate dauern, wird die Regelung „Beschäftigung ist kv-pv-alv-frei, wenn auf die Semesterferien begrenzt“ dann noch „wertvoller“.

Das Werkstudentenprivileg gilt auch für eine Beschäftigung, die grds. an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt und nach dem Ende der Semesterferien wieder auf eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zurückgeführt wird.

³¹Wochenarbeitszeit und Höhe des Arbeitsentgelts ohne Belang

Etwas anderes gilt dann, wenn sich derartige Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden im Laufe des Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen.

³² Versicherungsfreiheit liegt auch nicht mehr vor, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist davon auszugehen, dass auch für diese Zeit die Beschäftigung das Erscheinungsbild als Student nicht beeinträchtigt und damit versicherungsfrei bleibt (BSG, Urteil vom 23.2.1988 - 12 RK 36/87 , USK 8866); die Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen.

e) Befristete Beschäftigungen

³³ Bislang konnte eine befristete Beschäftigung, die außerhalb der Semesterferien an mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt wurde, auch dann kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei belassen werden, wenn sie von vornherein befristet war und zusammen mit anderen befristeten Beschäftigungen innerhalb eines rückwärtslaufenden 12-Monats-Zeitraums nicht mehr als 182 Kalendertage Beschäftigungszeit erreicht wurden. In diesem Bereich kommt es ab 2017 ebenfalls zu Änderungen. Wie bisher besteht Versicherungsfreiheit grds. auch für solche Studentenbeschäftigungen, deren Wochenarbeitszeit während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden beträgt, aber das Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage (ab dem 1.1.2019: zwei Monate oder 50 Arbeitstage, § 115 SGB IV) befristet ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist hierbei unbedeutend.

³⁴ Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger stellen jedoch heraus, dass die Versicherungsfreiheit in diesen Fällen nicht mehr auf der Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs beruht, sondern auf der Regelung zur Versicherungsfreiheit bei geringfügiger (kurzfristiger) Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Es ist also in diesen Fällen zunächst stets vorrangig zu prüfen, ob die zu beurteilende Beschäftigung das Merkmal der Kurzfristigkeit (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) erfüllt. Ist dies der Fall, besteht Versicherungsfreiheit zu allen Zweigen der Sozialversicherung. Weitere Prüfungen sind dann nicht mehr erforderlich.

Beispiel 11:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Aufnahme einer befristeten Beschäftigung vom 1.5.–30.6.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden bei einer 5-Tage-Woche
- Monatsgehalt 1.800 €
- Im laufenden Kalenderjahr wurden noch keine Beschäftigungen ausgeübt

Ergebnis:

Diese Beschäftigung ist auf einen Zeitraum von maximal drei Monaten befristet und erfüllt somit das Merkmal der Kurzfristigkeit (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Sie ist daher vollständig sozialversicherungsfrei. Die

³² Beschäftigung über die Semesterferien hinaus

³³ Befristung auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage

³⁴ NEU: Regelungen über Kurzfristigkeit sind vorrangig anzuwenden

Tatsache, dass die Wochenarbeitszeit deutlich mehr als 20 Stunden beträgt und auch keine Anhaltspunkte für eine an den Erfordernissen des Studiums angepasste Verteilung der Arbeitszeit gegeben sind, ist nicht relevant.

Es sind Meldungen an die Minijob-Zentrale zu übermitteln; dabei ist die BGR 0000 und der PGS 110 zu verwenden.

Fortsetzung des Beispiels 11:

Erneute Aufnahme einer befristeten Beschäftigung zu den gleichen Konditionen vom 1.9.–31.10.2017.

Ergebnis:

Die Beschäftigung ist zwar auf einen Zeitraum von max. drei Monaten befristet und erfüllt somit für sich allein gesehen das Merkmal der Kurzfristigkeit (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Sie ist aber mit der im Mai/Juni 2017 ausgeübten Beschäftigung zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV) und deshalb wegen Überschreitung der 3-Monats-Dauer vollständig sozialversicherungspflichtig. Die Tatsache, dass die sog. 26-Wochen-Regelung (s. u.) eingehalten wird, führt zu keinem anderen Ergebnis. Denn die 26-Wochen-Regelung dient nicht (mehr) dazu, eine „eigenständige“ Versicherungsfreiheit auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs zu begründen.

Exakt dieser geschilderte Fall hätte nach der bis 2016 herrschenden Rechtsauffassung noch dazu geführt, dass die Beschäftigung – Ausübung in 2016 unterstellt – nur rentenversicherungspflichtig gewesen wäre. Sofern für eine Beschäftigung, die vor dem 1.1.2017 aufgenommen wurde und über den Jahreswechsel 2016/2017 hinaus andauert, durch die Anwendung der 26-Wochen-Regelung nach dem Verständnis des Gemeinsamen Rundschreibens in der bisherigen Fassung vom 27.7.2004 von Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgegangen werden durfte, wird dies für die Dauer dieser Beschäftigung nicht beanstandet. Es sind Meldungen und Beiträge an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist; dabei ist die BGR 1111 und der PGS 101 zu verwenden.

³⁵Übt ein Student im Laufe eines Jahres (nicht: Kalenderjahres) mehrmals eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, ist zu prüfen, ob er seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlicher Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist.

³⁶Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten ist in der Weise zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Anzurechnen sind alle Beschäftigungen in diesem Zeitraum, in denen – unabhängig von der versicherungsrechtlichen Beurteilung – die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt.

Ergibt die Zusammenrechnung, dass insgesamt Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen vorliegen, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an bzw. von dem Zeitpunkt an, in dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum überschritten wird, Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

³⁵26-Wochen-Regelung

³⁶12-Monats-Zeitraum, nicht Kalenderjahr

Beispiel 12:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Aufnahme einer befristeten Beschäftigung vom 1.3.–15.6.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden bei einer 5-Tage-Woche, davon entfallen sieben Wochenstunden auf das Wochenende
- Monatsgehalt 1.500 €
- In den letzten zwölf Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:
 - 1.11.–31.12.2016 mit 18 Stunden Wochenarbeitszeit bei 5-Tage-Woche und Monatsgehalt von 1.100 €
 - 1.7.–30.9.2016 mit 25 Stunden Wochenarbeitszeit bei 5-Tage-Woche und Monatsgehalt von 1.600 €

Ergebnis:

Es ist zunächst zu prüfen, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Dies ist nicht der Fall, da bereits zu Beschäftigungsbeginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden **Kalender** jahr mehr als drei Monate (ab 2019: zwei Monate, § 115 SGB IV) beträgt.

Im zweiten Schritt ist die 26-Wochen-Regelung zu prüfen. Aber auch danach besteht für die vom 1.3.–15.6.2017 ausgeübte Beschäftigung keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs. Grds. könnte zwar Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gegeben sein, weil sich doch die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden mit Blick auf ihre Verteilung (sieben Stunden am Wochenende) den Erfordernissen des Studiums anpasst. Versicherungsfreiheit ist aber dennoch ausgeschlossen, weil innerhalb des Jahreszeitraums über einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) Beschäftigungen im Umfang von mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt werden, wie folgende Rechnung zeigt:

Berechnung des Jahreszeitraums:

- 15.6.2017–16.6.2016

Anrechenbare Beschäftigungen in diesem Zeitraum:

1.3.–15.6.2017	107 Kalendertage
1.7.–30.9.2016	92 Kalendertage
	<hr/>
	199 Kalendertage

Die Vorbeschäftigung vom 1.11. bis 31.12.2016 bleibt bei der Zusammenrechnung außen vor, da der Beschäftigungsumfang nicht mehr als 20 Wochenstunden betrug.

Somit steht bereits zum Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung am 1.3.2017 fest, dass die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen überschritten wird.

NWB direkt Nr. 12 vom 20.03.2017 Seite 273

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist; dabei sind die BGR 1111 und der PGS 101 zu verwenden.

³⁷Bei der Prüfung, ob das Werkstudentenprivileg anzuwenden ist, ist es somit zu einer Verschärfung gekommen. Nach dem eindeutig erklärten Willen der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger dient die 26-Wochen-Regelung nicht (mehr) dazu, eine Versicherungsfreiheit auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs zu begründen. Vielmehr soll sie eine – ohne ihre Anwendung auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs grds. einzuräumende – Versicherungsfreiheit ausschließen.

Eine auf maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage (ab 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage) befristete Beschäftigung führt also nicht (mehr) schon deshalb zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs, weil die Beschäftigungsdauer insgesamt nicht mehr als 26 Wochen beträgt. Voraussetzung für die Anwendung der 26-Wochen-Regelung ist vielmehr, dass Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs dem Grunde nach zunächst einzuräumen wäre, weil **in der zu beurteilenden Beschäftigung** – trotz Überschreitens der 20-Wochenstunden-Grenze – die Voraussetzungen „Arbeitszeit ist den Erfordernissen des Studiums angepasst“ oder „Beschäftigung fällt vollständig in die Semesterferien“ erfüllt sind.

Beispiel 13:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Aufnahme einer befristeten Beschäftigung vom 1.12.2017–31.1.2018
- Wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden bei einer 5-Tage-Woche, die Arbeitszeit liegt weder am Wochenende noch in den Abend- und Nachtstunden
- Monatsgehalt 1.500 €
- In den letzten zwölf Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:
 - 1.2.–31.3.2017 mit 25 Stunden Wochenarbeitszeit bei 5-Tage-Woche und Monatsgehalt von 1.500 €
 - 1.7.–15.9.2017 mit 18 Stunden Wochenarbeitszeit bei 5-Tage-Woche und Monatsgehalt von 1.100 €

Ergebnis:

Es ist zunächst zu prüfen, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Dies ist nicht der Fall, da bereits zu Beschäftigungsbeginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate (ab 2019: zwei Monate, § 115 SGB IV) beträgt.

Da außerdem die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Wochenstunden beträgt, kommt das Werkstudentenprivileg nicht zum Tragen. Der Umstand, dass die Dauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) nicht mehr als 26 Wochen beträgt, begründet ebenfalls keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

³⁷ Ab 2017 neue Maßstäbe bei der Anwendung der 26-Wochen-Regelung

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Meldungen und Beiträge sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Student krankenversichert ist; dabei sind die BGR 1111 und der PGS 101 zu verwenden.

Beispiel 14:

- Aufnahme des Studiums zum WS 2015/2016
- Aufnahme einer befristeten, vollständig in den Sommersemesterferien gelegenen Beschäftigung vom 15.7.–20.9.2017
- Wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden bei einer 5-Tage-Woche
- Monatsgehalt 2.500 €
- In den letzten zwölf Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:
 - 1.3.–15.4.2017 mit 40 Stunden Wochenarbeitszeit bei 5-Tage-Woche und Monatsgehalt 2.500 €

Ergebnis:

Es ist zunächst zu prüfen, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Dies ist nicht der Fall, da bereits zu Beschäftigungsbeginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate (ab 2019: zwei Monate, § 115 SGB IV) beträgt.

Allerdings wird die zu beurteilende Beschäftigung vollständig in den Semesterferien ausgeübt. Insoweit könnte Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit bestehen – vorausgesetzt, dass auch die 26-Wochen-Prüfung eingehalten wird.

Jahreszeitraum:

- 20.9.2017–21.9.2016

Anrechenbare Beschäftigungen:

15.7.–20.9.2017	68 Kalendertage
1.3.–15.4.2017	<u>46 Kalendertage</u>
	114 Kalendertage

Die Beschäftigung ab dem 15.7.2017 ist also kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, da

- sie vollständig in den Semesterferien ausgeübt wird **und**
- im Jahreszeitraum die Dauer aller Beschäftigungen mit mehr als 20 Stunden Wochenarbeitszeit nicht mehr als 26 Wochen/182 Kalendertage beträgt.

f) Beschäftigung während eines Urlaubssemesters

³⁸Studenten, die für ein oder mehrere Semester vom Studium beurlaubt werden, sind zwar weiterhin eingeschrieben, nehmen aber in dieser Zeit nicht am Studienbetrieb teil. Wird während der Dauer der Beurlaubung eine Beschäftigung ausgeübt, ist davon auszugehen, dass das Erscheinungsbild als Student grds. nicht gegeben ist. Daher besteht regelmäßig keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs (BSG, Urteil vom 29.9.1992 - 12 RK 24/92 , USK 9260). Insoweit wird die bisherige Rechtsauffassung beibehalten.

³⁹Handelt es sich jedoch bei der Beschäftigung während des Urlaubssemesters um die Ableistung eines in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums, gelten andere Kriterien (s. II, 1, b).

g) Teilzeitstudenten, Fernstudium

Ein Teilzeitstudium nimmt den Studierenden im Vergleich zum Vollzeitstudium nur während eines Teils der zur Verfügung stehenden Zeit in Anspruch. Es ermöglicht beispielsweise die Kombination von Studium und Arbeit oder Studium und Familie. Bei einem Teilzeitstudium verlängert sich die Regelstudienzeit entsprechend. Im Allgemeinen setzt die Zulassung zu einem Teilzeitstudium nach den jeweiligen Studienordnungen das Vorliegen einer Berufstätigkeit oder eines anderen wichtigen Grunds voraus.

⁴⁰Für Teilzeitstudierende ist die Regelung zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs anzuwenden, wenn das Studium mehr als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums ausmacht. Beschäftigungen von Teilzeitstudenten, die für das Studium die Hälfte oder weniger als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums aufwenden, fallen dagegen nicht unter die Werkstudentenregelung. Der Grund hierfür ist, dass in diesen Fällen – bei einer abstrakten Betrachtungsweise – Zeit und Arbeitskraft nicht überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch, wenn das Teilzeitstudium im Rahmen eines Fernstudiums an einer Fernhochschule durchgeführt wird, nicht dagegen bei einem Fernstudium als Vollzeitstudium.

h) Studienaufnahme während fortdauernder Beschäftigung

⁴¹Für Arbeitnehmer, die während der Beschäftigung ein Studium aufnehmen und ihr Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums anpassen (z. B. durch Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz), tritt mit der Aufnahme des Studiums Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ein, wenn sie ihrem Erscheinungsbild nach fortan nicht mehr Arbeitnehmer, sondern Studenten sind. Erforderlich ist ferner, dass **kein** prägender innerer Zusammenhang zwischen dem Studium und der weiter ausgeübten Beschäftigung besteht. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die aus einer Teilzeitbeschäftigung heraus ein Studium aufnehmen.

⁴²Wird das (Teilzeit-)Studium hingegen als berufsbegleitendes oder berufsintegriertes Studium durchgeführt, das mit der Beschäftigung in einem prägenden oder engen inneren Zusammenhang steht – wie dies oftmals bei dualen Studiengängen der Fall ist –, kommt Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs für die Dauer des berufsintegrierten oder berufsbegleitenden Studiums von vornherein nicht in Betracht, und zwar ungeachtet des Umfangs der Beschäftigung.

³⁸Werkstudentenprivileg nicht anwendbar

³⁹Ausnahme: Praktikum

⁴⁰Werkstudentenregelung

⁴¹Fehlen eines prägenden inneren Zusammenhangs

⁴²Abgrenzung zu berufsintegrierten und berufsbegleitenden dualen Studiengängen

Ein solcher prägender oder enger innerer Zusammenhang zwischen der bisherigen Beschäftigung und der Ausbildung bzw. dem Studium ist nach der Rechtsprechung anzunehmen, wenn

- das Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen der Ausbildung bzw. des Studiums angepasst wird und der Arbeitnehmer während der Ausbildungs- bzw. Studienzeiten vom Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freigestellt ist,
- die Beschäftigung im erlernten Beruf (nicht berufsfremd) während der vorlesungsfreien Zeit grds. als Vollzeitbeschäftigung ausübt wird und
- während der Ausbildung bzw. des Studiums weiterhin Arbeitsentgelt, ggf. gekürzt oder in Form einer Ausbildungs- oder Studienförderung oder als Studienbeihilfe, (fort-)gezahlt wird. Dabei wird die Arbeitsentgelteigenschaft durch eine Rückzahlungsklausel, die eine Erstattung der Ausbildungs- oder Studienförderung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter zeitlicher Grenzen nach dem Ende des Studiums zur Folge hat, nicht berührt.

II. Praktikanten

Praktikanten sind unabhängig von ihrer Bezeichnung üblicherweise Personen, die sich im Zusammenhang mit einer Schul- oder Berufsausbildung praktische Kenntnisse und Erfahrungen in einem Betrieb aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Schul- oder Berufsausbildung dienen. Die Ausübung eines Praktikums kann sich – bei Vorliegen der hierfür notwendigen Voraussetzungen – in der Sozialversicherung als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt darstellen.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Personen, deren Praktikum sich als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt oder als Beschäftigung zur Berufsausbildung darstellt, ist zwischen vorgeschriebenen Praktika und nicht vorgeschriebenen Praktika zu unterscheiden.

1. Vorgeschriebene Praktika

a) Begriff und Dauer

⁴³Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert sind. Auch die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung einer ausländischen Bildungseinrichtung verpflichtend vorgesehenen Praktika sind bei Ableistung in Deutschland als vorgeschriebene Praktika anzuerkennen, wenn die ausländische Bildungseinrichtung einer deutschen Fachschule oder Hochschule vergleichbar ist. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen.

⁴⁴Von einem in diesem Sinne vorgeschriebenen Praktikum ist nicht nur für die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Mindestdauer 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 aller Regel dann gegeben, wenn die Hochschule das Praktikum anerkennt (z. B. als Teil der Studien- oder Prüfungsleistung). Im Zweifelsfall muss dieser Zusammenhang nachgewiesen werden.

⁴³Verpflichtung aufgrund Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung

⁴⁴Studien- oder Prüfungsordnung schreibt lediglich Mindestdauer vor

⁴⁵Hiervon zu unterscheiden sind die Fälle, in denen die Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung keine Mindestdauer für ein Praktikum, sondern einen festen Zeitraum (z. B. von drei Monaten) vorsieht. Wird ein Praktikum über diesen fest vorgeschriebenen Zeitraum hinaus fortgeführt, ist von diesem Zeitpunkt an nicht mehr von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen. In der Konsequenz ergeben sich hieraus andere versicherungsrechtliche Folgen.

b) Versicherungsrechtliche Beurteilung

aa) Vorgeschriebene Zwischenpraktika

(1) Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Die ⁴⁶Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs gilt ebenfalls für solche Studenten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren (BSG, Urteil vom 30.1.1980 - 12 RK 45/78 , USK 8015, sowie BSG, Urteile vom 17.12.1980 - 12 RK 10/79 , USK 80282, und 12 RK 3/80, USK 80283). Diese Praktikanten bleiben, wenn und solange sie an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule immatrikuliert sind, ihrem Erscheinungsbild nach Studenten. Mithin besteht für sie, soweit das Praktikum im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle.

Hinweis:

Versicherungsfreiheit für das Praktikum bedeutet, dass der Student weiterhin in der KVdS versichert bleibt. Bestand allerdings bislang eine Familienversicherung und wird im Praktikum ein Arbeitsentgelt von mehr als $\frac{1}{7}$ der Bezugsgröße gezahlt, erlischt die Familienversicherung und die KVdS lebt für die Dauer des Praktikums auf.

⁴⁷Im Unterschied zur Ausübung einer Beschäftigung während eines Urlaubssemesters wird bei Ableistung eines in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums während des Urlaubssemesters davon ausgegangen, dass der Student überwiegend für das Studium tätig ist, somit seinem Erscheinungsbild nach – trotz Beurlaubung – als ordentlich Studierender anzusehen ist, so dass Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs gegeben ist. Ein nicht vorgeschriebenes Praktikum während des Urlaubssemesters führt hingegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

(2) Rentenversicherung

⁴⁸Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, ergibt sich aus § 5 Abs. 3 SGB VI . Diese Praktika führen

⁴⁵Studien- oder Prüfungsordnung schreibt festen Zeitraum vor

⁴⁶Versicherungsfreiheit ungeachtet der Arbeitszeit und etwaiger Entgeltzahlungen

⁴⁷Praktikum während eines Urlaubssemesters

⁴⁸Versicherungsfreiheit gesetzlich verankert

unabhängig von der Dauer des Praktikums, der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts zur Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

(3) Meldungen zur Sozialversicherung

Obwohl das vorgeschriebene Zwischenpraktikum in allen Zweigen sozialversicherungsfrei ist und somit keinerlei Beiträge zu entrichten sind, werden dennoch Meldungen zur Sozialversicherung fällig. Sie sind an die Krankenkasse zu übermitteln, bei der der Praktikant krankenversichert ist; als BGR ist die 0000 und als PGS die 190 (= Versicherungspflicht ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung) zu verwenden.

bb) Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

(1) Kranken- und Pflegeversicherung

⁴⁹Für vorgeschriebene Praktika, die vor Beginn oder nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung danach zu unterscheiden, ob Arbeitsentgelt bezogen wird oder nicht. Wird mit der berufspraktischen Tätigkeit Arbeitsentgelt erzielt, besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) und in der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. mit Satz 1 SGB XI) als zur Berufsausbildung Beschäftigte. Die Vorschriften über geringfügige Beschäftigungen (geringfügig entlohnt oder kurzfristig) gelten nicht.

⁵⁰Wird die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit dagegen ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, besteht grds. Versicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i. V. mit Satz 1 SGB XI). Sofern eine Familienversicherung (§ 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI) besteht, geht diese unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V der Versicherungspflicht als Praktikant vor.

⁵¹Bei Vorliegen von Versicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i. V. mit Satz 1 SGB XI) sind Meldungen nach § 6 der Studentenkrankenversicherungs-Meldeverordnung – SKV-MV vom 27.3.1996 (BGBl 1996 I S. 568), zuletzt geändert durch Art. 448 der VO vom 31.10.2006 (BGBl 2006 I S. 2407) – vorzunehmen. Danach hat der Praktikant der Ausbildungsstätte bzw. dem (Praktikums-)Betrieb das Vorliegen der Versicherungspflicht mit einer von der Krankenkasse entsprechend dem Muster der Anlage 4 der SKV-MV ausgestellten Versicherungsbescheinigung nachzuweisen. Die Ausbildungsstätte bzw. der (Praktikums-)Betrieb hat daraufhin der Krankenkasse den Beginn und das Ende der Berufsausbildung (hier: Zeiten, in denen der Praktikant ohne Arbeitsentgelt sein Praktikum absolviert) mit einem Vordruck nach dem Muster der Anlage 5 oder 6 der SKV-MV zu melden.

(2) Renten- und Arbeitslosenversicherung

⁵²Praktikanten, die ein in einer 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 Rentenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI) und in der Arbeitslosenversicherung (§ 25 Abs. 1 SGB III). Dies gilt gleichermaßen für vorgeschriebene Praktika, die vor Beginn des Fachschulbesuchs oder im Anschluss daran abgeleistet werden.

⁵³Bemessungsgrundlage für die zu zahlenden Beiträge ist das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt. Wird kein Arbeitsentgelt gezahlt, sind die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge von einer fiktiven

⁴⁹Bei Entgeltzahlung: Arbeitnehmer-Versicherungspflicht

⁵⁰Ohne Entgeltzahlung: eigenständige Praktikanten-Versicherungspflicht

⁵¹Meldeverpflichtung des Praktikanten

⁵²Generell Arbeitnehmersicherungspflicht

⁵³Ggf. fiktive Bemessungsgrundlage

Bemessungsgrundlage, nämlich von 1 % der monatlichen Bezugsgröße, zu berechnen und vom Arbeitgeber allein zu tragen. 1 % der monatlichen Bezugsgröße belaufen sich im Jahr 2017 auf 29,75 € (West) bzw. 26,60 € (Ost).

(3) Meldungen zur Sozialversicherung

Bei entgeltlichen Praktika sind die an die gewählte Krankenkasse zu übermittelnden Meldungen mit der BGR 1111 und dem PGS 105 zu verschlüsseln. Abweichend davon gilt der PGS 121, wenn das Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze (§ 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV) nicht übersteigt.

Bei unentgeltlichen Praktika ist ebenfalls der PGS 105 zu verwenden; als BGR ist in diesen Fällen die 0110 einzutragen.

(4) Vorpraktikum reicht ins Studium hinein

⁵⁴Praktikanten, 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 Vorpraktikanten und Zwischenpraktikanten vorzunehmen.

2. Nicht vorgeschriebene Praktika

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die ein in der Studien- oder Prüfungsordnung nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten, richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften über die Arbeitnehmer-Versicherungspflicht.

a) Nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika

⁵⁵In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist nach den Regelungen für sog. Werkstudenten zu verfahren; das nicht vorgeschriebene Zwischenpraktikum wird somit versicherungs- und beitragsrechtlich nicht anders behandelt als jede andere Beschäftigung auch.

⁵⁶In der Rentenversicherung besteht – da es hier keinen Werkstudentenstatus gibt – Versicherungsfreiheit nur im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Erfüllt das Merkmal des nicht vorgeschriebenen Praktikums das Merkmal „geringfügig entlohnt“, ist allerdings in der Rentenversicherung nach ausdrücklicher Bestimmung in § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI kein Pauschalbeitrag zu zahlen.

b) Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

⁵⁷Hierfür gelten keinerlei Sonderregelungen. Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum ausüben, sind deshalb als Beschäftigte grds. in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Bei der Beitragsberechnung sind ggf. die Regelungen über Gleitzoneentgelte zu

⁵⁴2-Wochen-Frist

⁵⁵Regelungen für Werkstudenten

⁵⁶Ggf. kein Pauschalbeitrag

⁵⁷Keine Sonderregelungen

beachten. Versicherungsfreiheit kommt nur bei geringfügig entlohnter oder kurzfristiger Beschäftigung (§ 8 SGB IV) in Betracht.

Fazit

In den vergangenen Jahren war es um die Thematik „Studentenjobs“ etwas ruhiger geworden. So gesehen war es wohl mal wieder an der Zeit, hier für neuen Gesprächsstoff zu sorgen. Die neue Rechtsauffassung stellt nun nicht gerade alles auf den Kopf, aber besonders im Bereich der befristeten Beschäftigungen ist es zu Änderungen gekommen. Für den Arbeitgeber ist die Notwendigkeit einer sauberen Dokumentation hervorzuheben. Die Vorlage einer aktuellen Immatrikulationsbescheinigung ist das Allermindeste. Ganz besonders bei Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden muss die Verteilung der Arbeitszeit schlüssig dargelegt werden können und ist die Befragung nach Vorbeschäftigungen unerlässlich. Bei der Beschäftigung von Praktikanten ist die Klarstellung, dass in den Fällen einer längeren als in der Studien- oder Prüfungsordnung verlangten Mindestdauer dennoch insgesamt von einem „vorgeschriebenen Praktikum“ ausgegangen werden kann, zu begrüßen und trägt zur Rechtssicherheit bei. Erfreulich ist auch, dass bei einem maximal zwei Wochen in das Studium hineinreichenden Praktikum nicht aufwendig in Vor- und Zwischenpraktikum aufgeteilt werden muss; hier kam es in der Vergangenheit wegen der zeitlichen Nähe von Praktikum und Studienbeginn oftmals zu Verunsicherungen.

Autor



Gerald Eilts ist seit 1982 für die AOK Niedersachsen in der Firmenkundenberatung tätig. Darüber hinaus engagiert er sich als Fachbuchautor und Seminarleiter zu Themen rund um das Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht der gesetzlichen Sozialversicherung.