

gesundes
unternehmen



Beschäftigung im Studium und im Praktikum

Fachinformationen für Arbeitgeber 2024

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Beschäftigung im Studium und im Praktikum

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2-4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH,
Am Sandtorkai 27,
20457 Hamburg

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.1.2024

Titelbild:

AOK

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

©AOK 1/2024

Vorwort

Wenn es um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungen von Studierenden, Personen im Praktikum oder Jugendlichen, die noch die Schule besuchen, geht, gelten auch hier zunächst einmal die allgemeinen Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht beziehungsweise -freiheit, insbesondere die Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigten und zum Übergangsbereich.

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

Ziel dieser Broschüre ist es, die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungen von Studierenden, Personen im Praktikum oder Jugendlichen, die eine Schule besuchen, darzustellen.

Hinweis: In Ausführungen/Beispielen wird unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.

Wann immer Sie Fragen haben, steht Ihnen das AOK-Firmenberatungsteam gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

Einige Aussagen in dieser Broschüre sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden auf der Seite 39 aufgelistet – ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen. Auf der Seite 38 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.

Mit dem interaktiven Online-Training „Beschäftigung von Studenten“ können Sie Ihr Wissen vertiefen:
aok.de/fk/online-trainings



6

Beschäftigung von Studierenden



20

Studienaufnahme während einer
Beschäftigung



30

Im Praktikum

Alle Themen im Überblick

1	Beschäftigung von Studierenden	6	5	Krankenversicherung der Studenten	28
1.1	Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit	7	5.1	Versicherungspflicht	28
1.2	Ordentlich Studierende	8	5.2	Familienversicherung	29
1.3	Hochschulen und der fachlichen Ausbildung dienende Schulen	8	6	Im Praktikum	30
1.4	Werkstudenten	9	6.1	Vorgeschriebene Praktika	30
2	Studienaufnahme während einer Beschäftigung	20	6.2	Nicht vorgeschriebene Praktika	32
2.1	Reduzierung der Arbeitszeit	20	6.3	Nur unfallversicherungs- pflichtig Beschäftigte	33
2.2	Beurlaubung für die Dauer des Studiums	21	6.4	Praktika von Fachober- schülerinnen und -schülern	33
2.3	Übernahme von Studien- gebühren	21	6.5	Praktika während des Besuchs einer Fach- oder Berufsfachschule	34
3	Besondere Personenkreise	22	6.6	Praxisintegrierte Aus- bildungsgänge	34
3.1	Hochschulassistentz und wissenschaftliche Mitarbeit	22	7	Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern	35
3.2	Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten im Betrieb	22	7.1	Versicherungsfreiheit gering- fügiger Jobs	35
3.3	Teilzeitstudium, Fernstudium	22	7.2	Pauschale Beiträge	36
3.4	Promotionsstudium	23	7.3	Arbeitslosenversicherung	36
3.5	Nachholen der Prüfung zur Notenverbesserung	23	7.4	Ende der Schulzeit	36
3.6	Duale Studiengänge	23	7.5	Beschäftigung nach dem Schulabschluss	36
4	Meldungen, Beiträge und Umlagen	25	Anhang		38
4.1	Meldungen	25		Abkürzungen	38
4.2	Beiträge	26		Rechtsquellen	39
4.3	Ausgleich der Arbeitgeber- aufwendungen	26			
4.4	Insolvenzversicherung	27			



1 Beschäftigung von Studierenden

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

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

Das für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung geltende „Studentenprivileg“

für ordentlich Studierende greift erst, wenn die Beschäftigung mehr als geringfügig ausgeübt wird und deshalb grundsätzlich sozialversicherungspflichtig werden würde. Dies ist immer vorrangig zu prüfen. Studierende sind in Beschäftigungen während ihres Studiums kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn sie als ordentlich Studierende

- an einer Hochschule oder der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind und
- das Studium im Vordergrund steht.

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

1.1 Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit

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

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

Im Gegensatz zu Auszubildenden und Personen im Praktikum gelten insoweit für von

Studierenden ausgeübte Beschäftigungen keine Ausnahmen. **(Beispiele 1 und 2)**

Aus Arbeitgebersicht ist es sinnvoller, Studierende mehr als geringfügig entlohnt zu beschäftigen. Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung fallen grundsätzlich Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung in Höhe von 28 Prozent an, bei Anwendung des sogenannten Werkstudentenprivilegs lediglich 9,3 Prozent Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Beispiel 1

Studentin, gesetzlich krankenversichert

Unbefristete Beschäftigung seit	1.6.2024
---------------------------------	----------

Monatliches Arbeitsentgelt	500 €
----------------------------	-------

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

Personengruppenschlüssel 109, Beitragsgruppenschlüssel 6100

Beispiel 2

Student, keine Vorbeschäftigungen

Befristete Beschäftigung	1.6. bis 30.6.2024
--------------------------	--------------------

Wöchentliche Arbeitszeit	25 Stunden
--------------------------	------------

Monatliches Arbeitsentgelt	1.400 €
----------------------------	---------

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

Personengruppenschlüssel 110, Beitragsgruppenschlüssel 0000

1.2 Ordentlich Studierende

Nur wer zum Personenkreis der ordentlich Studierenden gehört, ist bei einer ausgeübten Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen (»1.4) in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Hierzu gehören alle Studierenden, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

1.2.1 Aufbau- oder Zweitstudium, Masterstudium

Ordentlich Studierende sind auch solche, die bereits ein Hochschulstudium mit einem berufsqualifizierenden Abschluss absolviert haben, aber in der gleichen Fachrichtung ein Aufbaustudium oder in einer anderen Fachrichtung ein Zweitstudium betreiben, das ebenfalls mit einer Hochschulprüfung abschließt. Hierzu gehören auch Studiengänge, mit denen der Abschluss „Master“ erlangt werden kann. Die Versicherungsfreiheit endet nicht schlechthin mit dem Erreichen des erstmöglichen Abschlusses einer Hochschulausbildung (Hochschulprüfung).

Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist grundsätzlich nicht davon auszugehen, dass das Werkstudentenprivileg weiterhin besteht. Der Masterstudiengang schließt sich in aller Regel nämlich nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums an. Für die Zeit dazwischen gelten die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Beschäftigten.

Auch die bloße Weiterbildung beziehungsweise Spezialisierung (zum Beispiel zur Höherqualifizierung studierender Beschäftigter) nach einer bereits abgeschlossenen

Hochschulausbildung begründet keine Versicherungsfreiheit. Sie ist höchstens im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht denkbar. Eine kurzfristige Beschäftigung ist wegen Berufsmäßigkeit nicht möglich.

1.2.2 Urlaubssemester

Studierende, 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 studierende Person nicht gegeben. Daher besteht keine Versicherungsfreiheit im Rahmen der „Sonderregelung für Werkstudenten“.

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

1.3 Hochschulen und der fachlichen Ausbildung dienende Schulen

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

Einen Überblick über die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland erhalten Sie hier: hochschulkompass.de

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

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

Beginn und Ende der Hochschulausbildung

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

Haben Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene letzte Prüfungsleistung erbracht (zum Beispiel durch Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder

Masterarbeit), wird die Hochschulausbildung im Sinne der Anwendung des Werkstudentenprivilegs nicht mit der letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem das Gesamtergebnis seitens der Hochschule offiziell mitgeteilt wurde, als beendet angesehen.

1.4 Werkstudenten

Üben Studierende eine Beschäftigung in einem Rahmen aus, der entweder die „normale“ Grenze einer geringfügig entlohnten oder einer kurzfristigen Beschäftigung überschreitet, ist die Rede von Werkstudenten. Werkstudenten im Sinne der Sozialversicherung sind ordentlich Studierende, die mehr als geringfügig beschäftigt ist, deren Studium aber den Schwerpunkt ihres Lebens darstellt.

1.4.1 20-Wochenstunden-Grenze

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

Beispiel 3

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	14 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	850 €

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

Personengruppenschlüssel 106, Beitragsgruppenschlüssel 0100

Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.²
(Beispiel 3)

Um Rat fragen: Werkstudenten oder Beschäftigte? Sie brauchen eine schnelle und kompetente Lösung für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung – auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten? Schreiben Sie eine E-Mail an unsere Fachleute. Innerhalb von 24 Stunden erhalten Sie Antwort: aok.de/fk/expertenforum

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

1.4.2 Zusammenrechnung

Bei Studierenden, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ist zunächst zu prüfen, ob auch

nach Addition der Arbeitsentgelte weiterhin Geringfügigkeit besteht. Trifft dies nicht zu, ist zu prüfen, ob sie ihrem Erscheinungsbild nach als Studierende oder als Beschäftigte einzustufen sind. Dafür sind die Arbeitszeiten aller Beschäftigungen zu addieren.

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

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

Was zu beachten ist, wenn eine studierende Person neben einer – zumindest in der Ren-

Beispiel 4

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	9 Stunden
--------------------------	-----------

Monatliches Arbeitsentgelt	510 €
----------------------------	-------

Der Student übt eine zusätzliche Aushilfstätigkeit bei Arbeitgeber B aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	7 Stunden
--------------------------	-----------

Monatliches Arbeitsentgelt	400 €
----------------------------	-------

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

Personengruppenschlüssel 106, Beitragsgruppenschlüssel 0100

Beispiel 5

Eine Studentin übt eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	14 Stunden
--------------------------	------------

Monatliches Arbeitsentgelt	800 €
----------------------------	-------

Die Studentin übt eine zusätzliche Beschäftigung bei Arbeitgeber B aus.

Wöchentliche Arbeitszeit	8 Stunden
--------------------------	-----------

Monatliches Arbeitsentgelt	500 €
----------------------------	-------

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

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

Arbeitgeber A: Personengruppenschlüssel 101, Beitragsgruppenschlüssel 1111

Arbeitgeber B: Personengruppenschlüssel 109, Beitragsgruppenschlüssel 6100

tenversicherung – versicherungspflichtigen Beschäftigung zwei weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aufnimmt, wird anhand des Beispiels 6 erläutert. **(Beispiel 6)**

1.4.3 Ausnahmen von der 20-Stunden-Grenze

In Einzelfällen kann Versicherungsfreiheit ausschließlich in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen. Voraussetzung dafür ist immer, dass die über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigung auf maximal 26 Wochen befristet ist. Werden Beschäftigungen unbefristet ausgeübt, kann der Werkstudentenstatus nicht bestehen. **(Beispiel 7)**

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

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

1.4.4 Befristete Beschäftigung in vorlesungsfreier Zeit

Auch bei Beschäftigungen, die ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist zunächst zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt oder kurzfristig ist. Da Semesterferien in aller Regel die Grenzen einer kurzfristigen Beschäftigung nicht überschreiten, ist daher von einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung auszugehen. Bei Überschreitung dieser Grenzen (gegebenenfalls durch Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen im gleichen Kalenderjahr) ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbeurteilung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und

der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, aufgrund des Werkstudentenprivilegs Versicherungsfreiheit. **(Beispiel 8)**

Vorlesungsfreie Zeiten sind nur die offiziellen Semesterferien der Universitäten und Hochschulen. Die Semesterferien sind die Zeiten am Ende eines Semesters bis zum Beginn des neuen Semesters, in denen keine Lehrveranstaltungen stattfinden. Dennoch finden in den vorlesungsfreien Zeiten Prüfungen statt, die Prüfungen werden vorbereitet, es werden Kurse besucht und Studienarbeiten abgefasst. Die Semesterferien werden nach Maßgabe der Universitäten und Hochschulen von diesen offiziell als vorlesungsfreie Zeit bezeichnet. Vorlesungsfreie Zeiten im Sinne des Werkstudentenprivilegs sind lediglich die Zeiten am Ende des Sommersemesters und am Ende des Wintersemesters. Andere Zeiten während der Vorlesungszeiten des Studiums ohne tatsächliche Lehrveranstaltungen (zum Beispiel Weihnachtsferien) werden den vorlesungsfreien Zeiten nicht zugerechnet. Dies gilt auch für die Zeit zwischen der vorgeschriebenen letzten Prüfungsleistung (Abgabe der letzten schriftlichen Prüfungsarbeit) und der Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfungsleistungen.

1.4.5 Ausweitung der Arbeitszeit in der vorlesungsfreien Zeit

In der Praxis gibt es häufig Fälle, in denen eine unbefristete Beschäftigung von bis zu wöchentlich 20 Stunden ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit auf mehr als 20 Wochenstunden ausgedehnt wird. In diesen Fällen bleibt es bei der bisherigen Beurteilung.

Beispiel 6

Arbeitgeber A 16 Stunden/880 €

Arbeitgeber B 4 Stunden/220 €

1.6.2024

Arbeitgeber C 4 Stunden/220 €

1.9.2024

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber A aus.

Wöchentliche Arbeitszeit 16 Stunden

Monatliches Arbeitsentgelt 880 €

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

Ferner übt der Student seit dem 1.6.2024 eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber B aus.

Wöchentliche Arbeitszeit 4 Stunden

Monatliches Arbeitsentgelt 220 €

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

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

Seit dem 1.9.2024 übt der Student zusätzlich eine unbefristete Beschäftigung bei Arbeitgeber C aus.

Fortsetzung Beispiel 6

Wöchentliche Arbeitszeit	4 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	220 €

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

Wegen Überschreitung der 20-Stunden-Grenze durch die Addition aller Beschäftigungsstunden ab 1.9.2024 geht der Status als „ordentlich Studierender“ verloren. Damit besteht neben der Rentenversicherungspflicht ab 1.9.2024 in der (Haupt-)Beschäftigung bei Arbeitgeber A auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ist die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und somit versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung. Arbeitslosenversicherungsfreiheit ist für die Beschäftigung bei Arbeitgeber B ebenfalls gegeben, da keine Zusammenrechnung einer geringfügig entlohnten mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung vorzunehmen ist. Die Beschäftigung bei Arbeitgeber C als zweite Nebenbeschäftigung ist mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung (Arbeitgeber A) zusammenzurechnen.

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

Beispiel 7

Eine Studentin nimmt vom 1.6.2024 an eine unbefristete Beschäftigung auf. Die Arbeitszeiten sind donnerstags von 19 bis 22 Uhr sowie freitags, samstags und sonntags von 18 bis 24 Uhr.

Wöchentliche Arbeitszeit	21 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	1.200 €

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

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

Beispiel 8**Semesterferien 18.2. bis 13.4.2024 und vom 22.7. bis 12.10.2024**

Befristete Beschäftigung	22.7. bis 11.10.2024 (Semesterferien)
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	2.400 €
Keine Vorbeschäftigungen	
Wegen Kurzfristigkeit besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine Prüfung des Werkstudentenprivilegs erfolgt nicht.	

Die Werkstudentenregelung findet dann keine Anwendung mehr, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist davon auszugehen, dass auch für diese Zeit die Beschäftigung das Erscheinungsbild als ordentlich studierende Person nicht beeinträchtigt und damit weiterhin Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht.

1.4.6 Arbeitseinsätze am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden

Versicherungsfreiheit im Rahmen des Werkstudentenprivilegs besteht bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden auch dann, wenn das Überschreiten der Arbeitszeitgrenze ausschließlich durch Arbeitseinsätze am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden hervorgerufen wird. Dies gilt allerdings nur dann, wenn es sich um eine auf maximal 26 Wochen befristete Beschäftigung handelt. (**Beispiel 9**)

1.4.7 Mehrere Beschäftigungen

Üben Studierende im Lauf eines Jahres mehrmals befristete Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, ist zu prüfen, ob sie ihrem Erscheinungsbild nach noch als Studierende anzusehen sind oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehörten. Von dieser Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist auszugehen, wenn Studierende im Lauf eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.

Rahmenfrist

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

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

Die Rahmenfrist ist stets vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ausgehend ein Jahr zurück zu berechnen. So ist gewährleistet, dass auch die zu beurteilende Beschäftigung

Beispiel 9

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

Wöchentliche Arbeitszeit	27 Stunden
--------------------------	------------

Monatliches Arbeitsentgelt	1.500 €
----------------------------	---------

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

Beispiel 10

Befristete Beschäftigung	17.2. bis 3.4.2024
--------------------------	--------------------

Beginn der Rahmenfrist	4.4.2023
------------------------	----------

Ende der Rahmenfrist	3.4.2024
----------------------	----------

tigung selbst einbezogen wird. Innerhalb der Rahmenfrist sind alle relevanten Vorbeschäftigungen anzurechnen. **(Beispiel 10)**

Wird innerhalb der Rahmenfrist die 26-Wochen-Grenze (182 Kalendertage) überschritten, treten Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht vom Beginn der Beschäftigung beziehungsweise von dem Zeitpunkt an ein, von dem das Überschreiten erkennbar war (zum Beispiel bei Verlängerung). **(Beispiele 11 und 12)**

Vom Erscheinungsbild einer studierenden Person ist nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung von mehr

als 20 Stunden wöchentlich ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist. Es tritt dann wieder die Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten in den Vordergrund. **(Beispiel 13)**

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

Beispiel 11**Semesterferien 18.2. bis 13.4.2024 und vom 22.7. bis 12.10.2024**

Befristete Beschäftigung A	2.4. bis 15.7.2024 (Vorlesungszeit)
Wöchentliche Arbeitszeit	22 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	1.400 €

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

Befristete Beschäftigung B	22.7. bis 12.10.2024 (Semesterferien)
Wöchentliche Arbeitszeit	40 Stunden
Monatliches Arbeitsentgelt	2.400 €

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da weder eine kurzfristige noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung tritt ebenfalls Versicherungspflicht ein. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mehr als 20 Stunden; die Beschäftigung findet ausschließlich in den Semesterferien statt, jedoch ergibt die vergangenheitsbezogene Betrachtung 188 Kalendertage.

Rahmenfrist: 13.10.2023 bis 12.10.2024, anrechenbar: 2.4. bis 15.7.2024 = 105 Kalendertage und 22.7. bis 12.10.2024 = 83 Kalendertage.

Beispiel 12

Beschäftigung seit 2.11.2023, wöchentliche Arbeitszeit 18 h, Arbeitsentgelt über 520 €

Ausdehnung

Vom 14.2. bis 10.4.2024 (Semesterferien) wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden

Sowie vom 18.7. bis 8.10.2024 (Semesterferien) wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden

Die Beschäftigung ist nicht geringfügig entlohnt.

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

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht durchgängig Versicherungsfreiheit. Die 20-Stunden-Grenze wird nur innerhalb der Semesterferien überschritten. Eine Vorbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden wöchentlich liegt vor. Das Studium steht jedoch weiterhin im Vordergrund. Die vergangenheitsbezogene Betrachtung ergibt lediglich 139 Kalendertage.

Rahmenfrist: 9.10.2023 bis 8.10.2024, anrechenbar: 14.2. bis 10.4.2024 = 56 Kalendertage und 18.7. bis 8.10.2024 = 83 Kalendertage.

Beispiel 13

Semesterferien 13.2. bis 6.4.2024 und 10.7. bis 20.10.2024

Befristete Beschäftigung 1.6. bis 31.7.2024

Wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden (davon 7 Stunden am Wochenende)

Monatliches Arbeitsentgelt 1.600 €

Rahmenfrist Vorbeschäftigungen 1.8.2023 bis 31.7.2024

24.7.2023 bis 8.9.2023 (wöchentlich 40 Stunden)

6.11.2023 bis 1.12.2023 (wöchentlich 38 Stunden)

4.12.2023 bis 19.1.2024 (wöchentlich 18 Stunden)

22.1.2024 bis 31.3.2024 (wöchentlich 35 Stunden)

Es besteht Rentenversicherungspflicht, da die Beschäftigung aufgrund der anrechenbaren Vorbeschäftigungszeiten nicht kurzfristig ist.

Fortsetzung Beispiel 13

In der für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung maßgeblichen Rahmenfrist vom 1.8.2023 bis 31.7.2024 gibt es folgende anrechenbare Vorbeschäftigungen:

24.7. bis 8.9.2023 (Rahmenfrist erst ab 1.8.2023!)	39 Kalendertage
6.11. bis 1.12.2023	26 Kalendertage
4.12.2023 bis 19.1.2024 (nicht anrechenbar, da 20-Stunden-Grenze nicht überschritten)	0 Kalendertage
22.1. bis 31.3.2024	70 Kalendertage
Summe	134 Kalendertage
+ zu beurteilende Beschäftigung	61 Kalendertage
Gesamt	196 Kalendertage

Da die Höchstdauer von 182 Kalendertagen überschritten wird, besteht in der aktuellen Beschäftigung vom 1.6. bis 31.7.2024 Versicherungspflicht auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Zusammenfassung

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



2 Studienaufnahme während einer Beschäftigung

2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

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

Gleiches gilt bei Beschäftigten, die während einer bestehenden Beschäftigung ein Studium aufnehmen und ihre wöchentliche Arbeitszeit auf nicht mehr als 20 Stunden reduzieren, und zwar auch dann, wenn die Beschäftigung mehr als geringfügig entlohnt ist. (**Beispiel 14**)

Beispiel 14

Eine Arbeitnehmerin (bisher 38-Stunden-Woche, 2.000 € im Monat) nimmt am 1.4.2024 ein Studium auf.

Wöchentliche Arbeitszeit	18 Stunden
Monatsentgelt	1.100 €

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

2.2 Beurlaubung für die Dauer des Studiums

Werden (versicherungspflichtige) Beschäftigte für die Dauer eines Studiums unter Fortzahlung eines Arbeitsentgelts über der Geringfügigkeitsgrenze monatlich beurlaubt, besteht weiterhin Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. **(Beispiel 15)**

2.3 Übernahme von Studiengebühren

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

Zusammenfassung

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

Beispiel 15

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

a) Der Arbeitgeber zahlt ihm monatlich 1.000 €.

Die Beschäftigung ist in allen Versicherungszweigen versicherungspflichtig.

b) Der Arbeitgeber zahlt ihm monatlich 500 €.

Die Beschäftigung ist in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei (in der Rentenversicherung nur auf Antrag). Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung, da die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Vom Arbeitgeber sind pauschale Beiträge zur Renten- und ggf. zur Krankenversicherung zu entrichten.

3 Besondere Personenkreise

3.1 Hochschulassistentenz und wissenschaftliche Mitarbeit

Aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) ergeben sich die Aufgaben, die die Hochschulassistentenz zu übernehmen hat. Danach sind wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Wissenschaftlich Mitarbeitende gehören nach dem HRG den Fachbereichen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten der Hochschulen an. Zu den Dienstleistungen gehört das Vermitteln von Fachwissen, praktischen Fähigkeiten und der Anwendung wissenschaftlicher Methoden an Studierende. Voraussetzung für die Einstellung als Hochschulassistentenz ist der qualifizierte Abschluss eines Studiums. Die Beschäftigung wird demnach nicht während des Studiums, sondern erst danach ausgeübt. Deshalb ist diese Beschäftigung – sofern während der Assistenzzeit keine Ernennung in den Beamtenstatus erfolgt – grundsätzlich kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

3.2 Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten im Betrieb

Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeiten sind Abschlussarbeiten eines Studiums mit akademischem Abschluss. Da Unternehmen oftmals Interesse an den inhaltlichen

Ergebnissen dieser Arbeiten haben, werden den Studierenden zur Anfertigung ihrer Abschlussarbeiten die betrieblichen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Gegenstand entsprechender Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Studierenden ist regelmäßig, dass die Abschlussarbeiten zur weiteren Verwendung dem Unternehmen überlassen werden. Personen, die sich allein zur Erstellung der Abschlussarbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit neben der Abschlussarbeit keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten, auch wenn ein finanzieller Zuschuss gezahlt wird.

3.3 Teilzeitstudium, Fernstudium

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

Dies gilt insbesondere für Studierende der Fernuniversität Hagen. Diese sind häufig berufstätig und nutzen das umfangreiche Studienangebot der Fernuniversität, um sich neben einer in Vollzeit ausgeübten Berufstätigkeit im Rahmen eines Teilzeitstudiums weiterzubilden. Etwas anderes gilt, wenn Stu-

dierende der Fernuniversität in Vollzeit studieren. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass nicht die Erwerbstätigkeit, sondern das Studium im Vordergrund steht. Die von der Rechtsprechung entwickelten Ausnahmeregelungen sind demzufolge anzuwenden.

3.4 Promotionsstudium

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

3.5 Nachholen der Prüfung zur Notenverbesserung

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

3.6 Duale Studiengänge

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

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

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

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

Besonderheit – duales Studium ohne Arbeitsentgelt

Sofern Teilnehmende an dualen Studiengängen kein Arbeitsentgelt erhalten, sind sie wie Personen im Praktikum zu behandeln. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Beurteilung Unfallversicherung

Bei berufs- und ausbildungsintegrierten Studiengängen stehen die Studierenden in der Regel in einem Arbeits- beziehungsweise

Ausbildungsverhältnis zu einem Unternehmen. Die Studierenden sind als Beschäftigte unfallversichert. Zuständig ist die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, bei der das Unternehmen Mitglied ist. Das Unternehmen trägt die Kosten des Versicherungsschutzes mit seinen Beiträgen zur Unfallversicherung.

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

Zusammenfassung

- Beschäftigte in einem Teilzeitstudium (zum Beispiel an der Fernuniversität Hagen) unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht.
- Die Sonderregelungen für beschäftigte Studierende gelten in der Regel auch für ein Aufbau- oder Zweitstudium beziehungsweise für den Zeitraum einer neuerlichen Prüfungsvorbereitung zur Notenverbesserung, allerdings nicht für ein Promotionsstudium.
- Teilnehmende an dualen Studiengängen unterliegen ebenfalls der Sozialversicherungspflicht. Erhalten sie kein Arbeitsentgelt, sind sie wie Personen im Praktikum zu behandeln.



4 Meldungen, Beiträge und Umlagen

4.1 Meldungen

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

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

Bei Mehrfachbeschäftigung kann es in Verbindung mit der Personengruppe „106“ auch

noch zur Beitragsgruppe „6100“ kommen. Das gilt, wenn eine zweite geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Aber nur dann, wenn insgesamt die Grenze von 20 Stunden pro Woche nicht überschritten wird, also trotz mehrerer Beschäftigungen das Studentenprivileg Anwendung findet.

Kommt es infolge Überschreitung der einschlägigen Grenzen (20 Wochenstunden/182 Kalendertage oder drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage während der Vorlesungszeit) zum Verlust des Status „Student“, ist die zutreffende Personengruppe mit „101“ sowie die Beitragsgruppe mit „1111“ zu melden.

Wenn Studierende nur im Rahmen einer geringfügig entlohnten beziehungsweise kurzfristigen Beschäftigung arbeiten, sind folgende Kombinationen denkbar:

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

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

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

Nähere Informationen zum elektronischen Meldeverfahren finden Sie unter:
aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung

4.2 Beiträge

Für Studierende, die aufgrund des Werkstudentenprivilegs kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei sind, sind zu diesen Versicherungszweigen keine Beiträge zu zahlen. Zur Rentenversicherung sind Beiträge – unter Beachtung des Übergangsbereichs – zu zahlen. Handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, fallen grundsätzlich Pauschalbeiträge zur Kranken- und zur Rentenversicherung an. Besteht in der geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht, ist von den Studierenden ihr Beitragsanteil zu zahlen.

4.3 Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen

Da Studierende Beschäftigte im Sinne der AAG sind, sind Umlagen (U1 und U2) zu zahlen. Bei der Feststellung der Teilnahme eines Arbeitgebers am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Umlageversicherung U1) werden beschäftigte Studierende und Schülerinnen und Schüler entsprechend der Dauer der Beschäftigung und ihrer wöchentlichen Arbeitszeit wie Beschäftigte berücksichtigt. Personen im Praktikum sind Auszubildenden gleichgestellt und werden bei der Feststellung der Teilnahme ausdrücklich ausgenommen.⁴

Beiträge sind dagegen für Studierende, Schüler und Schülerinnen sowie Personen im Praktikum zu entrichten.

4.4 Insolvenzversicherung

Bei den Beiträgen zur Insolvenzversicherung (Insolvenzgeldumlage) gelten für beschäftigte Studierende, Schülerinnen und Schüler oder Personen im Praktikum keine besonderen Regelungen. Beiträge sind wie bei allen Beschäftigten zu entrichten.

Zusammenfassung

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

5 Krankenversicherung der Studenten

Studierende können in ihren Beschäftigungen aufgrund der beschriebenen Sonderregelungen unter anderem krankenversicherungsfrei und damit nicht pflegeversicherungspflichtig sein. Damit stellt sich die Frage nach dem Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung. Für Studierende sind dafür Sonderregelungen getroffen worden. Der Grund dafür ist, dass Studierende, die neben ihrem Studium zusätzlich Beschäftigungen ausüben, dies in der Regel zur Finanzierung ihres Studiums tun. Dies soll nicht durch eine umfangliche Beitragspflicht zur Sozialversicherung erschwert werden. Kostengünstigeren oder beitragsfreien Versicherungsverhältnissen wird daher der Vorrang eingeräumt. Studierende sind nämlich bereits grundsätzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben (immatrikuliert) sind. Diese Sonderregelungen gelten grundsätzlich nur bis zur Vollendung des 30. Lebensjahrs. Unter bestimmten Voraussetzungen (zum Beispiel Pflege von Angehörigen, eigene Krankheit oder Behinderung) ist eine Verlängerung möglich. Wer länger studiert, muss sich ansonsten freiwillig gesetzlich oder aber privat versichern.

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

5.1 Versicherungspflicht

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Studierender in der Krankenversicherung der Studenten (KVdS) beginnt mit dem Semester, frühestens mit dem Tag der Einschreibung oder der Rückmeldung an der Hochschule. Erfolgt die Einschreibung (Immatrikulation) erst nach dem Beginn des Semesters, beginnt die Mitgliedschaft frühestens mit dem Tag der Einschreibung. Dabei ist es ohne Bedeutung, wann die studierende Person erstmals an einer Vorlesung teilnimmt.

Für die KVdS entsteht – im Gegensatz zur Familienversicherung – eine Beitragspflicht. Die Beiträge werden dabei nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen berechnet. Grundlage dafür ist der Betrag, der als monatlicher Bedarf nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Studierende festgesetzt ist, die nicht bei ihren Eltern wohnen. Dieser Bedarfssatz beträgt monatlich 812 Euro.

Als Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung gelten für diesen Personenkreis sieben Zehntel des allgemeinen Beitragssatzes. Er beträgt zurzeit 10,22 Prozent. Außerdem ist auch der kassenindividuelle Zusatzbeitrag zu zahlen. Daraus ergibt sich ein Krankenversicherungsbeitrag von 82,99 Euro, zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragsatzes.

In der Pflegeversicherung beträgt der Beitragssatz 3,4 Prozent (Basisbeitragssatz), für Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr 4,0 Prozent. Studierende mit zwei oder mehr Kindern erhalten bis zum fünften Kind einen Beitragsabschlag von 0,25 Prozent je Kind.

Der Beitrag zur Pflegeversicherung beträgt für Studierende, die ein Kind haben oder unter 23 Jahre alt sind, 27,61 Euro. Für Personen mit mehreren Kindern gibt es Abschläge vom Beitrag. In allen anderen Fällen beträgt der Beitrag 32,48 Euro.

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

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

5.2 Familienversicherung

Die meisten Studierenden sind beitragsfrei familienversichert. Dies ist für Kinder bis zum 25. Lebensjahr (unter anderem zuzüglich

eventueller Zeiten eines freiwilligen Wehrdiensts bis höchstens zwölf Monate) möglich, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden und kein eigenes Gesamteinkommen von mehr als 505 Euro im Monat haben. Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, ist eine Familienversicherung bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig.

Zusammenfassung

- Studierende sind grundsätzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eingeschrieben sind. Die Mitgliedschaft beginnt mit dem Beginn des Semesters, frühestens mit dem Tag der Einschreibung.
- Bis zum 25. Lebensjahr sind Studierende in der Regel beitragsfrei familienversichert, wenn sie kein eigenes Einkommen von mehr als 505 Euro monatlich haben. (Bei Ausübung eines Minijobs sind 538 Euro im Monat zulässig.)



6 Im Praktikum

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

Bei Praktika hängt die versicherungsrechtliche Beurteilung davon ab, ob es sich um ein freiwilliges oder ein verpflichtendes Praktikum handelt.

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gilt als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Praktika, die dazu dienen, Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen in Betrieben zu erlangen, unterliegen daher grundsätzlich nach den jeweiligen Vorschriften für die einzelnen Sozialversicherungszweige der Versicherungspflicht.

Personen im Praktikum im Sinne der Sozialversicherung sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen.

6.1 Vorgeschriebene Praktika

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

Außerdem ist dort geregelt, in welcher Form und in welchem Umfang das Praktikum absolviert werden muss. Wird die vorgeschriebene Mindestdauer überschritten, ist auch dann noch von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen, wenn weiterhin ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums müssen Stu-

dierende nachweisen. Bei einem vorgeschriebenen Praktikum gelten die Regelungen über versicherungsfreie geringfügige Beschäftigungen nicht. Vorgeschriebene Praktika zählen als betriebliche Berufsbildung.⁶

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

Ein vorgeschriebenes Vor- beziehungsweise Nachpraktikum wird außerhalb der Studienzzeit absolviert. Die Person im Praktikum ist in dieser Zeit also nicht immatrikuliert. Bekommt sie in dieser Zeit ein Arbeitsentgelt, wird sie grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.⁷ **(Beispiel 16)**

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

Diejenigen, 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 im Vorpraktikum zu behandeln. Die Einschreibung während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status in diesen Fällen nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Sofern diese zwei Wochen überschritten werden, ist – rückwirkend zum Zeitpunkt des Studienbeginns – zwischen Vorpraktikum und Zwischenpraktikum zu differenzieren.

Erhalten Personen im vorgeschriebenen Vor- beziehungsweise Nachpraktikum kein Arbeitsentgelt, sind sie dennoch versicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit wegen Vorliegens einer geringfügigen Beschäftigung kommt auch in diesen Fällen nicht in Betracht; es handelt sich um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Die Beitragsberechnung (Beitragsgruppe „0110“, Personengruppe „105“) erfolgt aus fiktivem Arbeitsentgelt. Dazu wird 1 Prozent der Bezugsgröße, also 35,35 Euro in den alten beziehungsweise 34,65 Euro monatlich in den neuen Bundesländern, als Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

Kranken- und Pflegeversicherungspflicht kommen dagegen nur in Betracht, sofern

Beispiel 16

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

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

Beispiel 17

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

Es besteht Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Beitragsberechnung aus fiktivem Arbeitsentgelt (34,65 €), Meldung: Beitragsgruppe „0110“, Personengruppe „105“.

nicht eine anderweitige Vorrangversicherung besteht (zum Beispiel Familienversicherung).

Bei Versicherungspflicht muss die Person im Praktikum die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (wie bei der Krankenversicherung der Studenten) selbst zahlen. **(Beispiel 17)**

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

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

Die Dauer, die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt sind unerheblich.

6.2 Nicht vorgeschriebene Praktika

Besteht für die Person im Praktikum keine Verpflichtung zum Nachweis des Praktikums, macht sie es also freiwillig, handelt es sich um ein nicht vorgeschriebenes Praktikum.

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

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

Bei einem nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktikum besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit, wenn Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (20 Stunden in der Woche). Entgeltgrenzen gelten hierbei nicht. Bei einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 538 Euro ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung möglich.

Für nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Praktika sind in der Krankenversicherung keine beitragsrecht-

lichen Besonderheiten zu beachten. Hier fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung an, wenn das Praktikum die Kriterien einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. In der Rentenversicherung sind Pauschalbeiträge grundsätzlich zu zahlen. Beim Zwischenpraktikum fallen keine pauschalen Beiträge an, wenn eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vorliegt.⁹

Personen im Praktikum haben im Übrigen grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Insofern sind sie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichgestellt. Für Pflichtpraktika, die u.a. aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung abzuleisten sind, besteht kein Mindestlohnanspruch. Bei nicht vorgeschriebenen Praktika besteht ebenfalls kein Anspruch auf Mindestlohn, wenn ein Praktikum von bis zu drei Monaten

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

6.3 Nur unfallversicherungs- pflichtig Beschäftigte

Versicherungsfreie Personen im Praktikum, die ausschließlich als Beschäftigte im Sinne

der Unfallversicherung gelten, müssen Arbeitgeber bei der Einzugsstelle melden – mit dem Personengruppenschlüssel „190“; dies allerdings nur dann, wenn sie unfallversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt erzielen.

6.4 Praktika von Fach- oberschülerinnen und -schülern

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

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

Übersicht: nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika

Stunden	Arbeitsentgelt	Beitragsgruppe				Personengruppe
		KV	RV	AV	PV	
Unerheblich	bis Minijobgrenze	6/0	1/0	0	0	109
Über 20	über Minijobgrenze	1	1	1	1	101
Bis 20	über Minijobgrenze	0	1	0	0	106

6.5 Praktika während des Besuchs einer Fach- oder Berufsfachschule

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

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

Handelt es sich bei dem betrieblichen Zwischenpraktikum, das Schülerinnen und Schüler von Fach- oder Berufsfachschulen absolvieren müssen, hingegen um ein Beschäftigungsverhältnis, sind die Regelungen zur Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs anwendbar.

6.6 Praxisintegrierte Ausbildungsgänge

Teilnehmende an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung, für die ein Ausbildungsvertrag und Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (praxisintegrierte Ausbildungen), sind den zur Berufsausbil-

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

Zusammenfassung

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



7 Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern

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

7.1 Versicherungsfreiheit geringfügiger Jobs

Die Regeln geringfügiger Beschäftigungen gelten auch für beschäftigte Schülerinnen und Schüler. Versicherungsfreiheit in allen Versicherungszweigen (in der Rentenversicherung nur auf Antrag) besteht daher, wenn diese lediglich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben. In allen Versicherungszweigen besteht Versicherungsfreiheit, wenn eine kurzfristige Aushilfsbeschäftigung

(Befristung auf nicht mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Lauf eines Kalenderjahrs) ausgeübt wird.

7.2 Pauschale Beiträge

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

7.3 Arbeitslosenversicherung

Für die Arbeitslosenversicherung gilt: Sofern Schülerinnen und Schüler eine mehr als geringfügige Dauerbeschäftigung ausüben, ist diese arbeitslosenversicherungsfrei.¹⁰ Dies gilt allerdings nur dann, wenn sie eine allgemeinbildende Schule besuchen und diese nicht der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dient. Demnach unterliegen Beschäftigte, die zum Beispiel eine Abend- oder Nachschule besuchen, um einen allgemeinen Schulabschluss zu erlangen, grundsätzlich der Arbeitslosenversicherungspflicht.

7.4 Ende der Schulzeit

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

Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank unter: aok.de/fk/rechtsdatenbank

7.5 Beschäftigung nach dem Schulabschluss

Zeitraum zwischen Schulende und Beschäftigungsaufnahme

Sofern Jugendliche zwischen dem Schulende und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung, einer Beamtentätigkeit oder eines Ausbildungsverhältnisses eine zeitlich befristete Aushilfsbeschäftigung ausüben, ist diese als berufsmäßig – also für die Betroffenen als wirtschaftlich bedeutend – anzusehen. Deshalb gelten die Regeln zur Versicherungsfreiheit von kurzfristigen Beschäftigungen hier nicht. Dies gilt auch bei Beschäftigungen von Jugendlichen nach Beendigung der Schule und vor einem Dienstverhältnis als Soldat oder Soldatin auf Zeit. Solche Beschäftigungen können daher nur im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei sein. Für die Rentenversicherung gilt dies nur, sofern der

oder die Jugendliche die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragt hat.

Zeitraum zwischen Schulende und beabsichtigtem Studium

Bei kurzfristigen Aushilfsbeschäftigungen zwischen dem Schulende und einem beabsichtigten Studium können von vornherein befristete Aushilfsbeschäftigungen im Rahmen der „Drei-Monats-Regelung“ versicherungsfrei bleiben. Handelt es sich bei dem beabsichtigten Studium um einen dualen Studiengang, liegt Berufsmäßigkeit vor; eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ist also nicht möglich.

Zeitraum zwischen Schulende und Bundesfreiwilligendienst/freiwilligem Wehrdienst

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

Zusammenfassung

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

Anhang

Abkürzungen

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

Rechtsquellen

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

Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

Termine 2024

Februar

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

März

Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund

Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht

Mai

Praktika richtig abrechnen

Juni

Sozialversicherung bei Entsendungen

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

September

Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

November

Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig

November bis Januar 2025

Trends & Tipps 2025

Jetzt informieren:

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Fragen Sie unsere Fachleute unter aok.de/fk/expertenforum



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber