



# Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Versicherungsrecht kompakt vom 13. Mai 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

## **Wie ist es mit der Übergangszeit, wenn nach dem Bachelor-Abschluss gleich mit dem Masterstudium weiter gemacht wird?**

Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist grundsätzlich nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden auszugehen, da der neue Ausbildungsabschnitt in Form des Masterstudiums sich in aller Regel nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums anschließt. Während der Unterbrechung zwischen dem Bachelor- und dem Masterstudium kann angesichts der erforderlichen Hochschulzugehörigkeit keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs eingeräumt werden. Allein die Absicht, zum nächstmöglichen Zeitpunkt das weiterführende Studium aufnehmen zu wollen, reicht für den Lückenschluss nicht aus.

## **Folie 14: wie ist es, wenn ein Student im EU-Ausland studiert, z.B. Österreich, bleibt er in Deutschland sozialversicherungspflichtig?**

Bei einer Beschäftigung in Deutschland und einem Studium im Ausland gilt für die Beurteilung der Beschäftigung das deutsche

Sozialversicherungsrecht. Mit der Immatrikulation an einer mit einer deutschen Universität bzw. einer deutschen Hoch- oder Fachschule vergleichbaren Bildungseinrichtung liegt auch Versicherungsfreiheit als Werkstudent in einer in Deutschland ausgeübten Beschäftigung vor, sofern die 20-Stunden-Grenze eingehalten wird.

## **Folie 14: Auf welcher Website kann geprüft werden, ob die Hochschule im Ausland in Sinne der Sozialversicherung anerkannt ist?**

Eine solche Website ist nicht bekannt, jedoch sollte die Krankenkasse des Studenten eine verbindliche Auskunft geben können.

## **Benötige ich einen Nachweis des Studenten für die Dauer der vorlesungsfreien Zeit?**

Da die vorlesungsfreien Zeiten der einzelnen Bildungseinrichtungen stark variieren, sollte ein entsprechender Nachweis den Entgeltunterlagen beigefügt werden. Dieser kann in Form einer Bescheinigung der Bildungseinrichtung oder eines Auszugs aus der Studienordnung erbracht werden. Auch die öffentlich zugänglichen Informationen auf der Website der Bildungseinrichtung können hierfür herangezogen werden.

### **Wie ist es zu bewerten, wenn ein deutscher Student an einer Hochschule in Israel studiert und von dort aus remote bei einer deutschen Firma arbeitet (unter 20 Stunden)?**

Ein Studium an einer ausländischen Hochschule führt auch zur Anwendung der Regelungen für Werkstudenten bei einer Beschäftigung in Deutschland. Dabei ist jedoch zu beachten, dass eine Beschäftigung für einen deutschen Arbeitgeber im Ausland besonders zu bewerten ist. Übt ein Arbeitnehmer für einen deutschen Arbeitgeber seine Heimarbeit im Ausland aus, gilt der Ort der ausländischen Arbeitsstätte (= Wohnort) als Beschäftigungsort. Dementsprechend unterliegt der Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem er seinen Heimarbeitsplatz hat. In der Europäischen Union gibt es hierzu jedoch aufgrund der europäischen Abkommen und Verordnungen Sonderregelungen. Seit dem 1. Juli 2023 gilt das Rahmenübereinkommen zur Anwendung des Artikels 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) 883/04 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit (Multilaterales Rahmenübereinkommen). Danach können Personen, die mindestens 25 %, jedoch höchstens 50 % aus dem Ausland herausarbeiten, einen Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung stellen, sodass sie nicht den Rechtsvorschriften des Wohnstaates unterliegen. Die jeweilige Krankenkasse des Werkstudenten kann hierbei weiterhelfen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, bleibt der Beschäftigungsort weiterhin der Sitz des Arbeitgebers (feste Arbeitsstätte), obwohl die Person in einem anderen Land wohnt und von dort einen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung ausübt.

### **Was passiert, wenn ein Student die 20-Stunden Grenze gelegentlich um fünf Minuten überschreitet?**

Eine Beschäftigung von mehr als 20 Wochenstunden stellt ein gewichtiges Indiz für die Zuordnung zum Kreise der Arbeitnehmer dar, sodass zunächst davon ausgegangen werden muss, dass diese Beschäftigung das Erscheinungsbild des Einzelnen maßgeblich bestimmt. Nur wenn nach den besonderen Umständen der Arbeitnehmertätigkeit festgestellt werden kann, dass das Studium gleichwohl die prägende Bedeutung beibehält - was bei einem gelegentlichen Überschreiten von wenigen Minuten der Fall sein dürfte -, kann auch bei einer über Beschäftigung von mehr als 20 Wochenstunden ein ordentliches Studium angenommen werden. Kommt eine

Ausweitung des Beschäftigungsumfangs um nur wenige Minuten mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder vor (z. B. bei einem wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Wechsel), ist im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu prüfen, ob die regelmäßige Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der feststehenden oder absehbaren Ausweitung des Beschäftigungsumfangs insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt und von daher Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgeschlossen ist.

### **Können sich Studenten im Minijob von der RV befreien lassen (auf Antrag)?**

Sowohl Minijobber als auch Studenten im Minijob können sich jederzeit mit einem schriftlichen Antrag bei ihrem Arbeitgeber von der Versicherungspflicht befreien lassen. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber nur noch seinen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.

### **Bei Überschreiten der Werkstudenten-Grenze dann rückwirkende KV/PV/AV Pflicht ab Januar oder ab Zeitpunkt des "Geschehens"?**

Grundsätzlich sollen Änderungen in den Versicherungsverhältnissen der Sozialversicherung nur für die Zukunft geändert werden. Ein dauerhaftes Überschreiten der 20-Stunden-Grenze führt somit erst ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens zu einem Wechsel von der Versicherungsfreiheit als Werkstudent zur Versicherungspflicht als Arbeitnehmer.

### **Unter welchen Voraussetzungen sind Praktikanten ohne Entgelt denn zur Unfallversicherung zu melden? (Pflichtpraktikum oder freiwilliges Praktikum?)**

Wenn kein in der Unfallversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird, d.h. wenn keine Versicherungspflicht besteht, sind keine Meldungen zu erstatten. Informationen zur bestehenden Versicherungspflicht erhält der Arbeitgeber von dem für ihn zuständigen Unfallversicherungsträger oder von der Unfallkasse. Ist ihm der zuständige Unfallversicherungsträger nicht bekannt, kann er diesen bei der Infoline der gesetzlichen Unfallversicherung unter der kostenfreien Rufnummer 0800 6050404 oder auch per E-Mail unter [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de) erfragen.

**Betrifft Studenten: Wenn vorausschauend nicht sicher gesagt werden kann, ob die Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung eingehalten werden können, ist es dann sicherer den Studenten als Werkstudent abzurechnen?**

Eine kurzfristige Beschäftigung muss von vornherein zeitlich begrenzt sein, entweder vertraglich oder aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (z. B. bei Erntehelfern). Wird zunächst eine Beschäftigung ohne zeitliche Begrenzung aufgenommen, kann diese nicht nachträglich als kurzfristige Beschäftigung abgerechnet werden, selbst dann nicht, wenn die Beschäftigung innerhalb von drei Monaten beendet wird.

**Wie verhält es sich mit sog. Wahlpflichtpraktika, die zwar nicht in der Studienordnung vorgeschrieben sind aber die Möglichkeit eines Wahlpflichtmodul besteht?**

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind. Alle weiteren Praktika im Rahmen eines Studiums gehören zu den freiwilligen Praktika und müssen als solche beurteilt werden.

**Ich habe eine Frage zu Schülerpraktika, das in der Regel zur Berufsorientierung dient und normalerweise nicht vergütet wird. Mein Verständnis ist, dass solche Praktikanten sozialversicherungsrechtlich nicht zu melden sind. Wie sieht es aus, wenn der Praktikant aufgrund hervorragender Leistung doch einen pauschalen Geldbetrag erhält? Spielt auch dabei die Höhe des "Obolus" eine Rolle?**

Bei einem Schülerpraktikum handelt es sich um eine von der Schule organisierte Tätigkeit, die während des Schuljahres stattfindet und von der Schule begleitet und betreut wird. Die fachpraktische Ausbildung ist nicht für sich allein, sondern nur als Bestandteil der Gesamtausbildung an der Schule zu beurteilen. Praktikanten, die während der Dauer ihrer schulischen Ausbildung ein sogenanntes Schüler-Betriebspflichtpraktikum ableisten, sind unabhängig von der Höhe eines Arbeitsentgelts in allen Versicherungszweigen nicht versicherungspflichtig im Rahmen einer Beschäftigung, weil der fachtheoretische Unterricht im Rahmen der Gesamtausbildung überwiegt. Die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung finden auch keine Anwendung.

**Ein Werkstudent arbeitet von Mo-Fr jeweils 4 Stunden pro Tag. Sprich 20 Stunden in der Woche. 26x im Jahr während der Vorlesungszeit arbeitet er zusätzlich samstags für 4 Stunden. Dies wäre in Ordnung und er bleibt weiterhin Werkstudent. Nun sind Semesterferien. Kann er hier trotzdem noch mehr arbeiten oder ist dies nicht möglich, da er die 26x im Jahr Mehrarbeit bereits durchgeführt hat?**

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten die Meinung, dass die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs bei im Voraus befristeter Ausweitung des Beschäftigungsumfangs während einer Dauerbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber Ausnahmecharakter hat. Sie darf nur auf Sachverhalte beschränkt sein, in denen die Ausweitung der Beschäftigung unvorhersehbar vereinbart wird oder in denen mit hinreichender Bestimmtheit absehbar ist, dass eine vorhersehbare Ausweitung der Beschäftigung den 26-Wochen-Zeitraum nicht überschreitet (z. B. im Falle einer Beschränkung auf die Semesterferien). Auch bei einer Kombination aus Beschäftigung am Wochenende oder in den Nachtstunden und einer mehr als 20 Wochenstunden umfassenden Tätigkeit in den Semesterferien darf der 26-Wochen-Zeitraum insgesamt nicht überschritten werden, d. h. es sind alle einzelnen Tatbestände zu addieren.

**Gibt es eine maximale Dauer, wie lange ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum dauern darf?**

Die Dauer eines vorgeschriebenen Praktikums ergibt sich aus der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung. Von einem vorgeschriebenen Praktikum ist jedoch nicht nur für die darin 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.

**Muss sich der AG schriftlich bestätigen lassen, dass der Mitarbeiter bei Erreichen der Regelaltersrente auf den RV-Beitrag verzichtet bzw. zahlen möchte?**

Ja, der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit bei Erreichen der Regelaltersgrenze und Bezug einer Altersvollrente muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden.

**Wie sind Mitarbeiter in der Rentenversicherung einzuordnen, die vorher im Versorgungswerk versichert waren und nun laut Versorgungswerk Rentner sind und nicht mehr einzahlen müssen (meist mit 63 Jahren). Und wird, falls diese voll rentenversicherungspflichtig sind, ein Rentenanspruch aus den Beiträgen generiert?**

Gemäß § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 SGB VI sind in der gesetzlichen Rentenversicherung Personen versicherungsfrei, die nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen.

**Mindern Entgeltumwandlungen des Mitarbeiters (z. B. an eine Direktversicherung oder im Rahmen von Leasingraten an JobRad) das beitragspflichtige Entgelt, welches für die JAEG betrachtet wird?**

Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt vorgenommene Überlassung von kraftfahrzeugrechtlich als Fahrrad einzuordnenden E-Bikes (Pedelecs) stellt kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Erfolgt die Überlassung eines E-Bikes hingegen als Überlassung infolge einer (Barlohn-)Umwandlung des ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelts, handelt es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und wird auch auf die Jahresarbeitsentgeltgrenze mit angerechnet.

**Wenn der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres Geschäftsführer wird (dadurch Überschreiten der JAE, auch im Folgejahr) ändert das etwas in der SV-Pflicht? (Nicht alleiniger GF, nicht Gesellschafter)**

Wenn der Arbeitnehmer/Geschäftsführer zunächst der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegt, weil die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten ist, endet diese im Falle einer Entgelterhöhung mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Grenze überschritten wird. Dies gilt jedoch nur, wenn das zu erwartende regelmäßige Arbeitsentgelt des nächsten Kalenderjahres auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Dieses Entgelt ist ebenfalls im Wege einer Prognose festzustellen.

**MA ist SV-pflichtig (unterhalb BBG) versichert und geht in den unbezahlten Urlaub (ruhendes Arbeitsverhältnis, nimmt bei einem anderen AG während dieser Zeit eine Tätigkeit oberhalb der BBG auf und wird dort als freiwilliges Mitglied angemeldet.) Muss der MA bei den Meldungen der Nachversicherungspflicht (Entgelt nicht über der BBG) auch als freiwillig geschlüsselt werden?**

Nein, denn bei der ersten Beschäftigung ergab die vorausschauende Betrachtung ein Entgelt unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Die freiwillige Versicherung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze ändert das Versicherungsverhältnis nur für die Zukunft.

**JAEG: Wie verhält es sich, wenn man mit dem laufenden Gehalt darunter liegt, aber laut Vertrag eine Prämie erhält, die vom Gewinn und Zielen abhängig ist? Muss man das in die Berechnung mit einbeziehen? Man weiß ja nicht, ob die Ziele erreicht werden.**

Variable Arbeitsentgeltbestandteile gehören – unabhängig davon, ob sie individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen gezahlt werden – grundsätzlich nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, da in aller Regel zum Zeitpunkt der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe diese Entgeltbestandteile gewährt werden. Besteht hingegen ein Anspruch auf einen Mindestbetrag oder garantierten Anteil an individuell-leistungsbezogenen oder unternehmenserfolgsbezogenen Arbeitsentgeltbestandteilen, sind diese Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

**Gibt es nach Ablauf eines Jahres weiterhin elektronische Rückmeldungen der Krankenkassen bei Mehrfachbeschäftigten und Überschreitung der JAEG? Leider ist es in der Praxis oft so, dass dem Arbeitgeber eben nicht der genaue Verdienst der Zweitbeschäftigung zur Kenntnis erlangt.**

Grundsätzlich sollten die Meldungen der Krankenkasse alle notwendigen Daten zur korrekten Beitragsberechnung enthalten. Sofern hieran Zweifel bestehen, sollte sich der Arbeitgeber an die für den Arbeitnehmer zuständige Krankenkasse wenden

**Zur Folie 51: Wie ist die Beurteilung, wenn der Arbeitnehmer mitten im Jahr anfängt und das monatliche Einkommen auf 12 Monate betrachtet die JAEG übersteigt. Ist er dann auch von Beginn der Beschäftigung an freiwillig versichert oder fängt dies dann erst im nächsten Jahr an (wenn auch da die JAEG überschritten wird)**

Die Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung besteht von Beginn der Beschäftigung an, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung (Prognose) die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

**Wie ist vorzugehen, wenn zunächst geplant ist, dass ein Student über die Minijob-Grenze verdienen wird und somit als Werkstudent eingestellt wird, dann aber sich herausstellt, dass der Student doch nicht so viel eingesetzt wird und der Verdienst unter die Minijob-Grenze fällt. Zu wann muss die Ummeldung von Werkstudenten zum Minijobber erfolgen? Gibt es Fristen?**

Die Beurteilung eines Minijobs erfolgt immer in einer vorausschauenden Betrachtung und gilt für die Zukunft. Sollte der Arbeitgeber bei einer Beschäftigung feststellen, dass die Geringfügigkeits-Grenze für den Minijob vorausschauend dauerhaft unterschritten wird, so muss er den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse abmelden und bei der Minijob-Zentrale anmelden.

**Wie verhält es sich mit der BBG z. B. bei Auszahlung eines Zeitkontos? Muss dann etwas beachtet werden, wenn die Grenze einmalig überschritten wird?**

Wird die monatliche Beitragsbemessungsgrenze durch die Zahlung eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts überschritten, ist zu prüfen, ob auch die bis zu diesem Monat anteilige jährliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Hierbei wird das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt dem Monat der Auszahlung zugeordnet. Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt wird insoweit zur Beitragsberechnung herangezogen, als es zusammen mit dem bis zum Ablauf des Entgeltabrechnungszeitraumes der Auszahlung erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die bis dahin maßgebende anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.

**Wenn ein Arbeitnehmer über 60 Jahre durch Stundenreduzierung unter die JAE-Grenze rutscht, ändert das Alter etwas an der Versicherungsbeurteilung? Kann er dadurch von der Privatversicherung zurück zur gesetzlichen KV?**

Nein, da in diesem Fall die Versicherungsfreiheit für Personen ab dem 55. Lebensjahr greift (§ 6 Absatz 3a SGB V).

**Muss bei einer kurzfristigen Beschäftigung das zurückliegende Kalenderjahr oder die letzten 12 Monate vor Antritt der kurzfristigen Beschäftigung betrachtet werden?**

Zu Beginn einer neuen Beschäftigung ist jeweils zu prüfen, ob diese zusammen mit den bereits im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgeblichen Zeitgrenzen überschreitet.

**Ein MA arbeitet beim 1.AG über der BBG. Ist beim 2. AG die Verhältnisrechnung erforderlich?**

Ja, es wäre nicht gerecht, wenn die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe nur durch den ersten Arbeitgeber zu entrichten wären. Die Beiträge reduzieren sich für den ersten Arbeitgeber entsprechend, sodass dieser die Beiträge nicht mehr bis zur Beitragsbemessungsgrenze zahlen muss.