

FAQ des Webinars

"Versicherungsrecht kompakt"

Studenten

Gibt es eine Altersgrenze, ab der der Werkstudent nicht mehr Werkstudent sein darf? In verschiedenen Artikeln taucht immer das Alter 30 Jahre auf, allerdings bezieht sich das vermutlich eher auf seine Krankenversicherungsmöglichkeiten bei der Krankenkasse oder gibt es eine Altersgrenze, die verbietet, dass der Werkstudent weiterhin nur rentenversicherungspflichtig sein kann?

Eingeschriebene Studenten, welche die Altersgrenze für die Versicherungspflicht als Student in der Kranken- und Pflegeversicherung überschreiten (längstens bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres), können gleichwohl als ordentliche Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein (Urteil des BSG vom 23.09.1999 - B 12 KR 1/99 R -, USK 9930).

Kann sich ein Student in einem Minijob von der Rentenversicherung befreien lassen?

Minijobber, und somit auch Studenten in einem Minijob, können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen, es sei denn, es findet eine Zusammenrechnung des Minijobs mit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung statt. Der Befreiungsantrag ist schriftlich bei dem Arbeitgeber zu stellen. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann jederzeit für die Zukunft beantragt werden.

Folie 11: Für die Prüfung der Zwischenzeit zwischen Datum der Mitteilung des bestanden Bachelorstudiums und dem Beginn des Masterstudiums ist der Beginn des Semesters oder der Beginn der Vorlesungszeit maßgebend?

Maßgeblich ist der offizielle Beginn des Semesters. Ab wann die Vorlesungen tatsächlich beginnen ist unerheblich.

Ein Werkstudent reicht die Immatrikulationsbescheinigung erst nach sechs Monaten ein. Wie weit rückwirkend kann aus Sicht der Sozialversicherung die Versicherungsfreiheit eingetragen werden? Wie ist es mit der Erstattung der Beiträge auf Grund der zunächst vorliegenden Sozialversicherungspflicht?

Grundsätzlich soll zum Schutz der Versicherten in bestehende Krankenversicherungsverhältnisse nicht rückwirkend eingegriffen werden, so dass eine Änderung nur für die Zukunft möglich sein soll. Der Eintritt von Versicherungsfreiheit als Werkstudent tritt jedoch kraft Gesetzes ein, sobald die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Hierdurch greifen die Verjährungsvorschriften der Sozialversicherung, die eine Korrektur für die letzten vier Kalenderjahre ermöglichen. Dass die Immatrikulationsbescheinigung erst verspätet beim Arbeitgeber vorgelegt wurde, ist hierbei unerheblich, da die Voraussetzungen (Semesterbeginn und Einschreibung) bereits erfüllt waren. Eine Erstattung der Beiträge ist jedoch nur möglich, sofern keine Leistungen aus diesen gewährt wurden (zum Beispiel ein Arzt aufgesucht oder verordnete Medikamente ausgegeben wurde).

Was ist, wenn ein Student zwei Minijobs hat, wie ist der Zweite zu betrachten? Arbeitgeber A mit 538,00 Euro und Arbeitgeber B mit 300,00 Euro.

Werden mehrere Minijobs zeitgleich ausgeübt, so dürfen die Entgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze (538,00 Euro) nicht überschreiten. Ist dies der Fall, so tritt in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht als Arbeitnehmer ein. Sofern die Arbeitszeit aus beiden Beschäftigungen insgesamt die 20-Stunden-Grenze nicht überschreiten, greift in beiden Beschäftigungen die Versicherungsfreiheit als Werkstudent.

Wenn ein Werkstudent erkrankt, bekommt er vom Arbeitgeber für sechs Wochen die Lohnfortzahlung. Woher kann der Student Geld bekommen, wenn er darüber hinaus weiterhin krank ist = arbeits- und studienfähig krank?

Aufgrund der Versicherungsfreiheit als Werkstudent besteht kein Anspruch auf Krankengeld als Arbeitnehmer. In diesem Fall sollte daher Bürgergeld beantragt werden.

Was ist, wenn der Student privatversichert ist in der Familienversicherung? Was ist dann als Einzugsstelle zu hinterlegen?

Zuständige Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist die gesetzliche Krankenkasse, von der die Krankenversicherung (auch Familienversicherung) durchgeführt wird. Für Beschäftigte, die bei keiner gesetzlichen Krankenkasse versichert sind (privat versicherte), werden Beiträge an die letzte gesetzliche Krankenkasse gezahlt. Liegt diese nicht vor, so kann der Arbeitgeber eine gesetzliche Krankenkasse für den Beitragseinzug wählen.

Folie 18: Ist das Kalenderjahr oder das Zeitjahr zu prüfen?

Übt 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. Der 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. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber oder bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Wie ist es bei einem Vollzeitstudenten an einer Fernuni, welcher keine vorgeschriebenen vorlesungsfreien Zeiten hat? Darf dieser zu selbst eingeteilten Zeiten (bis zu 26 Wochen) auch über 20 Stunden arbeiten?

Nein, nur bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden; die Dauer einer vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen.

Folie 21: Wenn ich bei Beginn der Tätigkeit bereits weiß, dass der Student in den Semesterferien mehr arbeiten wird (Vorausschau), muss ich ihn dann von Beginn der Tätigkeit an als Werkstudent schlüsseln, obwohl er im Semester 538,00 Euro verdient?

Wenn das regelmäßige (durchschnittliche) Arbeitsentgelt monatlich die Geringfügigkeitsgrenze (538,00 Euro) überschreitet, liegt von Beginn an kein Minijob vor. Hierzu werden alle im vorausschauenden Jahr zu erwartenden Entgelte addiert und durch 12 geteilt. (siehe Beispiel auf Folie 21)

Was ist gemeint mit "schriftliche Unterrichtung des Gesamtergebnisses der Prüfungsleistung" → Datum des Zeugnisses, Datum der Übermittlung des Zeugnisses (zum Beispiel per Post oder auch elektronische Übermittlung)?

Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene letzte Prüfungsleistung (zum Beispiel Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit) erbracht, so wird die Hochschulausbildung im Sinne der Anwendung des Werkstudentenprivilegs nicht mit dieser letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, als beendet angesehen. Mit 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.

Folie 21: Ist es erlaubt, monatlich zu prüfen, ob ein Student mehr/weniger als 538,00 Euro verdient und den PGS entsprechend für den Abrechnungsmonat anzupassen auf 109 oder 106?

Die Beurteilung des Entgeltes für einen Minijob erfolgt vorausschauend für ein Jahr. Sinkt das Entgelt eines Werkstudenten unter die Geringfügigkeitsgrenze (538,00 Euro), so ist zu prüfen, ob unter Berücksichtigung aller zu erwartenden Entgelte des folgenden Jahres, diese Grenze unterschritten wird und somit eine Minijob vorliegt. Ein gelegentliches Unterschreiten der Geringfügigkeitsgrenze führt somit nicht zu einer anderen Beurteilung der Beschäftigung und somit nicht zur Änderung des Personengruppenschlüssels.

Praktikanten

Darf man beim Zwischenpraktikum auch über die vorgeschriebene Dauer laut Studentenorganisation gehen? Wenn ja, wie lange?

Von 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 (zum Beispiel als Teil der Studien- oder Prüfungsleistung). Im Zweifelsfall muss dieser Zusammenhang nachgewiesen werden. Hiervon zu unterscheiden sind die Fälle, in denen die Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung keine Mindestdauer für ein Praktikum, sondern einen festen Zeitraum (zum Beispiel 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 liegt dann ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum vor.

Folie 30: Und was gilt, wenn kein Arbeitsentgelt bezahlt wird? Bezugsgröße?

Sofern kein Arbeitsentgelt bezogen wird, werden die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für zur Berufsausbildung Beschäftigte von einem Prozent der Bezugsgröße berechnet. Im Jahre 2024 werden somit die Beiträge von einem Entgelt in Höhe von 35,35 Euro berechnet.

Wenn der Student im vorgeschriebenen Vorpraktikum wie ein Auszubildender zu behandeln ist, was wäre dann der Sozialversicherungs- und der Personengruppenschlüssel?

Auszubildende ohne Arbeitsentgelt sind mit dem Personengruppenschlüssel 102 zu melden.

Vorgeschriebenes Vorpraktikum ohne Arbeitsentgelt: Von welchem Betrag werden denn die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge berechnet, wenn kein Entgelt zu Grunde gelegt werden kann?

Sofern kein Arbeitsentgelt bezogen wird, werden die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für zur Berufsausbildung Beschäftigte von einem Prozent der Bezugsgröße berechnet. Im Jahre 2024 werden somit die Beiträge von einem Entgelt in Höhe von 35,35 Euro berechnet.

Wenn ein Praktikant (kein Student, kein Schüler etc., sondern ein Praktikant) zur "Arbeitserprobung" für maximal vier Wochen beschäftigt wird: Welche Regelungen gelten da, wenn er eine Vergütung bekäme oder keine Vergütung bekäme? Mindestlohn wäre zu zahlen?

Da ein Praktikum zur Arbeitserprobung nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, liegt eine Beschäftigung als Arbeitnehmer vor. Das Mindestlohngesetz gilt für Arbeitnehmer. Für Praktikanten ist jedoch kein Mindestlohn zu zahlen, wenn diese ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Praktikant im Sinne des Mindestlohngesetzes ist, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Folie 28: Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum → Keine Beitragszahlungen durch den Praktikumsbetrieb! Aber Umlagen U1/U2 und Insolvenzgeldumlage müssen doch abgeführt werden?

Für Praktikanten sind vom Arbeitgeber grundsätzlich die Umlagen für Aufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1), bei Mutterschaft (U2) sowie für das Insolvenzgeld (U3) abzuführen. Die Umlagen bemessen sich nach dem Arbeitsentgelt. Wird dem Praktikanten aber kein Arbeitsentgelt gezahlt, fallen auch keine Umlagen an.

Wie ist das mit dem Mindestlohn, wenn nach dem Studium ein Orientierungspraktikum durchgeführt wird in einer anderen Berufs-/Ausbildungssparte, z. B. Ingenieur macht Praktikum in einem Pflegeberuf?

Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Der Mindestlohn ist für Praktikanten nicht zu zahlen, wenn diese

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
- an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Welchen Nachweis benötigt der Arbeitgeber für ein vorgeschriebenes Praktikum von dem Studenten oder von der Uni etc.?

Als Nachweis reicht ein Auszug aus der Studien- oder Prüfungsordnung, in welcher die Forderung des Praktikums niedergelegt ist.

FOS-Praktikant bis Ferienbeginn im Juni. Ab August wird er als Auszubildender beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt. Dieser Mitarbeiter hat aber fortlaufend weitergearbeitet als "Praktikant" bis Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Gilt er dann überhaupt noch als Praktikant oder ist er als Minijobber anzumelden?

Mit Beginn der Ferien endet die Schulausbildung und somit das Praktikum. Somit liegt in der Zwischenzeit eine Beschäftigung als Arbeitnehmer vor, welche nach Höhe des Entgeltes auch ein Minijob sein kann.

Rentner

Ein weiterbeschäftigter Rentner (Rente wegen langjähriger Versicherung) ist privat krankenversichert und erhält einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung (Kranken- und Pflegeversicherung) von der deutschen Rentenversicherung. Hat der weiterbeschäftigte Rentner auch einen Anspruch auf einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung (Kranken- und Pflegeversicherung) vom Arbeitgeber nach § 257 beziehungsweise §61 SGB? Wenn ja, sind die Zuschüsse der deutschen Rentenversicherung zu berücksichtigen?

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Beitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung durch den Arbeitgeber richtet sich nach dem Grund, der zur Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung führt. Bei einem Altersrentner ist dies vermutlich die Versicherungsfreiheit nach § 6 Absatz 3a SGB V (älter als 55 Jahre und vorher privat versichert). Bei dieser Art der Versicherungsfreiheit ist ein Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen. Der Beitragszuschuss der Rentenversicherung wird in der Form berücksichtigt, dass insgesamt nur Beiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu zahlen wären, welche auch den Beitragszuschuss durch den Arbeitgeber begrenzt.

Wie ist der Arbeitnehmer bei der Sozialversicherungspflicht zu berücksichtigen, wenn er nach Erreichen der Regelaltersgrenze beschäftigt ist und eine Teilrente bezieht? Ändert sich nur die Arbeitslosenversicherungspflicht?

Ja, da einzig die Arbeitslosenversicherungspflicht nur auf das Alter des Arbeitnehmers abzielt.

Rentner mit berufsständischer Versorgung (zum Beispiel Ärzte) dürfen nach entsprechender Satzungsregelung nach Erreichung der Altersgrenze des Versorgungswerks keine Beiträge zur Ersatz-Rentenversicherung an das Versorgungswerk entrichten. Wenn dieser Arzt weder eine Rente aus dem Versorgungswerk bezieht (hat er hinausgeschoben) und auch keine gesetzliche Rente (es fehlen Beitragsjahre) bezieht, werden diese dann tatsächlich wieder Rentenversicherungspflichtig, wenn über die Altersgrenze des Versorgungswerks hinaus weitergearbeitet wird?

Ja, da nur Altersvollrentner in der Rentenversicherung versicherungsfrei sind. Diese Personen beziehen keine Altersvollrente und sind auch nicht als Mitglieder der berufsständischen Versorgung versicherungsfrei, da keine Pflichtbeiträge zur berufsständischen Versorgung gezahlt werden.

Ein langjähriger MA (45 Arbeitsjahre) ist Rentner und arbeitet weiter ohne Rentenversicherungsfreiheit, er zahlt in die Rentenversicherung weiter ein, er hat noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht. Wie ist der BGS und PGS nach Erreichen der Regelaltersgrenze, wenn er weiterhin Teilzeit arbeitet und in die Rentenversicherung einzahlt (keine Rentenversicherungsfreiheit)?

Die unterschiedlichen Beitragsgruppen- und Personengruppenschlüssel für Rentner sind auf Folie 46 niedergelegt.

Folie 46: In der Tabelle sind Beschäftigungen (mehr als geringfügig) und noch nicht erreichten Regelaltersgrenze mit Personengruppenschlüssel 119 zu melden. Wäre hier nicht der Personengruppenschlüssel 120 zu melden? (gemäß gemeinsames Rundschreiben Sozialversicherung)

Richtig, hier ist die Personengruppe 120 zu melden; es lag ein Fehler in der Folie vor, welcher nun korrigiert wurde.

Welchen Beitragsgruppenschlüssel erhält ein freiwillig versicherter beschäftigter Rentner (Regelaltersrente bereits erreicht)?

Die freiwillige Versicherung hat nur Auswirkungen auf die erste Stelle des Beitragsgruppenschlüssel. Zahlt der Versicherte den Beitrag zur freiwilligen Versicherung selbst so ist diese Stelle mit „0“ zu Schlüssel, bei den sogenannten Firmenzahler (der Arbeitgeber hält den Beitrag direkt ein und überweist ihn an die Krankenkasse) ist diese Stelle mit „9“ zu schlüsseln.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer jahrelang über der Jahresarbeitsentgeltgrenze war und freiwillig gesetzlich versichert war als Selbstzahler, dann aber wieder unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fällt. Muss man ihn dann umschlüsseln?

Ja, sofern nicht Versicherungsfreiheit aufgrund des Alters (55 und älter) besteht, tritt beim Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze Versicherungspflicht in der Krankenversicherung ein.

Wird bei der Berechnung Jahresarbeitsentgeltgrenze auch der versteuerte Dienstwagen mitgezählt?

Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören alle Einnahmen, die nach § 14 Absatz 1 SGB IV Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen und mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Neben dem laufenden Arbeitsentgelt sind also auch regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen beziehungsweise Einmalzahlungen bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Wie ist die Prognosenbetrachtung bei unterjähriger Einstellung im Betrieb? Zum Beispiel Eintritt am 1. April - muss dies für das ganze Jahr hochgerechnet werden?

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt wird im Rahmen der vorausschauenden Betrachtung durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) unter Berücksichtigung der regelmäßig gewährten Sonderzuwendungen beziehungsweise Einmalzahlungen ermittelt. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigungsdauer aufgrund einer Befristung des Arbeitsverhältnisses oder der geplanten Beendigung aufgrund einer Rente weniger als zwölf Monate beträgt.

Wie ist es, wenn ein privat krankversicherter Arbeitnehmer für einen Monat in Elternzeit geht und dadurch unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fällt?

Eine im Laufe des Jahres bereits absehbare Entgeltminderung (zum Beispiel aus Anlass des Entgeltausfalls wegen Beginns der Schutzfristen und einer sich anschließenden Elternzeit oder der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung) bleibt bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zunächst unberücksichtigt. Erst der Eintritt der Änderung der Einkommensverhältnisse löst – von diesem Zeitpunkt an – eine neue zukunftsbezogene Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts und eine daran geknüpfte versicherungsrechtliche Bewertung aus. Sollte das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt unter Berücksichtigung der kurzzeitigen Entgeltminderung oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen, weil in den übrigen Monaten das Entgelt entsprechend insgesamt so hoch ist, tritt keine Änderung im Versicherungsverhältnis ein.

Ein Arbeitnehmer ist regelmäßig über der Jahresarbeitsentgeltgrenze und als freiwilliges Mitglieder in der gesetzlichen Krankenkasse. Nun endet die Beschäftigung zum 30. September 2025 wegen Eintritt in die Rente. Damit ist das Jahresentgelt 2025 unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Muss hier zum 1. Januar 2025 in der Krankenversicherung umgemeldet als gesetzlich Versicherter oder muss eine Betrachtung auf 12 Monate für 2025 erfolgen?

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt wird im Rahmen der vorausschauenden Betrachtung durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) unter Berücksichtigung der regelmäßig gewährten Sonderzuwendungen beziehungsweise Einmalzahlungen ermittelt. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigungsdauer aufgrund einer Befristung des Arbeitsverhältnisses oder der geplanten Beendigung aufgrund einer Rente weniger als zwölf Monate beträgt.

Wie ist das, wenn bereits am 1. Januar des Jahres eine Lohnerhöhung vorgenommen wird, mit der die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird? Besteht die Versicherungsfreiheit dann schon in diesem oder erst im Folgejahr in der die Jahresarbeitsentgeltgrenze auch überschritten wird?

Bei einer Entgelterhöhung zum 1. Januar des Jahres, die erstmalig im Laufe der Beschäftigung zu einem Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze führt, kommt es frühestens zum 31. Dezember dieses Jahres zum Ausscheiden aus der Versicherungspflicht. Grund hierfür ist, dass der Anspruch auf das erhöhte Entgelt erst im Laufe des Kalenderjahres (wenngleich auch zum 1. Januar) entstanden ist.

Mehrfachbeschäftigung**Minijob: Woher weiß ich als Arbeitgeber, ob der Mitarbeiter mehrfache Beschäftigungen hat?**

Dies muss bei Arbeitnehmer erfragt werden. Liegen falsche Angaben des Arbeitnehmers vor, so kann der Arbeitgeber Beitragsnachforderungen für Arbeitnehmeranteile ablehnen.

Hat man eine versicherungspflichtige Beschäftigung und zwei Minijobs, werden dann nicht beide Minijobs versicherungspflichtig?

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, schreiben die Sozialversicherungsgesetze für den Bereich der Krankenversicherung und damit auch für den Bereich der Pflegeversicherung sowie für den Bereich der Rentenversicherung vor, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen - mit Ausnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung - mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind. Die Einschränkung „mit Ausnahme einer gering entlohnten Beschäftigung“ bedeutet, dass - unabhängig davon, ob neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eine oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden - stets für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung die Zusammenrechnung mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung entfällt.

Darf ich einen Minijob in derselben Firma ausüben, wo ich die Hauptbeschäftigung habe, wenn es eine andere Tätigkeit ist?

Mehrere Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet. Für die Feststellung, ob ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist demnach allein zu prüfen, ob Arbeitgeberidentität besteht. Die Art der jeweils ausgeübten Beschäftigung ist dabei unbedeutend; es ist also nicht erforderlich, dass bei einem Arbeitgeber gleiche oder funktionsverwandte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Meldung von 2 Jobs bei Studenten: Wie werden zwei Minijobs, die zusammen über 538,00 Euro liegen, bei Studenten gemeldet? Die einzelnen Jobs liegen jeweils unter 538,00 Euro.

Werden mehrere Minijobs zeitgleich ausgeübt, so dürfen die Entgelte insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze (538,00 Euro) nicht überschreiten. Ist dies der Fall, so tritt in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht als Arbeitnehmer ein. Sofern die Arbeitszeit aus beiden Beschäftigungen insgesamt die 20-Stunden-Grenze nicht überschreitet, greift in beiden Beschäftigungen die Versicherungsfreiheit als Werkstudent.

Minijob und Ausbildung in ein und demselben Betrieb ist laut meinen Informationen möglich. Ist das korrekt?

Von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist nicht auszugehen, wenn ein auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrages aufnimmt. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden. Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika von Studenten und Schülern sowie die Teilnahme an einem dualen Studiengang gelten dabei ebenfalls als Beschäftigungen zur Berufsausbildung.