



Versicherungsrecht
kompakt: Minijobs
und Studenten

André Fasel
30. August 2021

Referent



André Fasel Diplom Verwaltungswirt

- 1985 – 1993 Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der Bundesknappschaft (heute: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See); Studium Verwaltungsrecht
- seit 1993 Grundsatzdezernat für das Versicherungs- und Beitragsrecht
- seit 1995 Teilnahme an Besprechungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung
- seit 2012 Durchführung von Online-Seminaren

Inhaltsverzeichnis

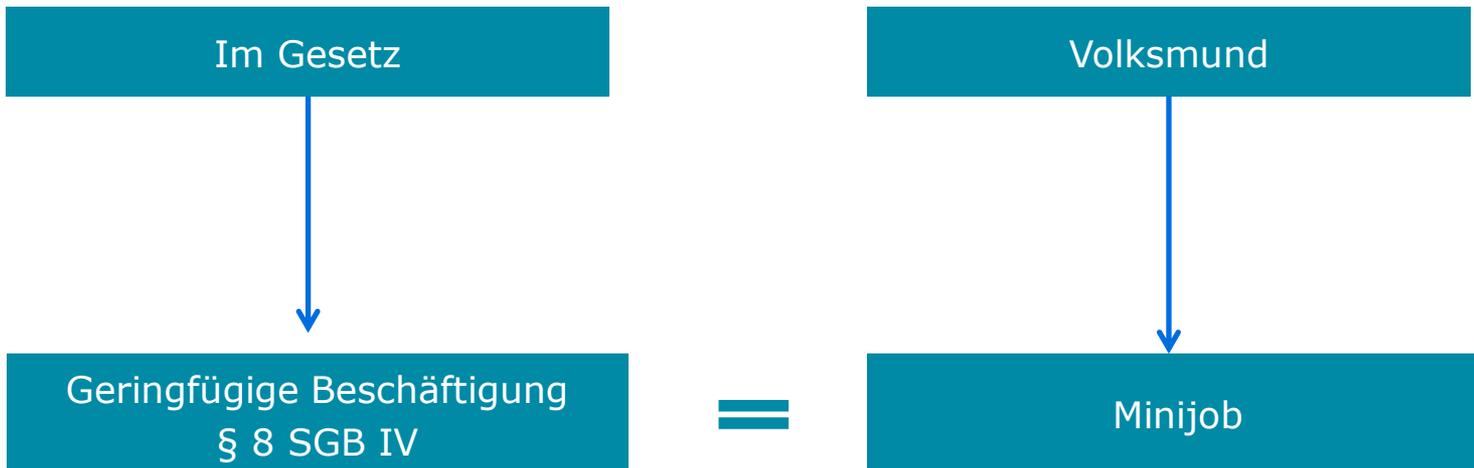
Allgemeines	4
Minijob	7
Studenten	38
Praktikanten	55



1.

Allgemeines

Allgemeines



Allgemeines

Werkstudent = Student, der neben seinem Studium eine Beschäftigung als Arbeitnehmer (auch als Minijobber) ausübt.

Praktikant = Person, die ein in einer Prüfungs- oder Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum absolviert.

Hierunter fallen **nicht**: Schülerpraktika zum Kennenlernen eines Berufs oder Praktika als Vorbeschäftigung vor einer Ausbildung.



2.

Minijob

Minijob

Grundsätze - Minijobber

- Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Minijobbern wird grundsätzlich durch die Sozialgesetzbücher (SGB) geregelt.
Zur einheitlichen Auslegung der Vorschriften haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, also der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit ein gemeinsames Rundschreiben mit folgendem Titel herausgebracht:

 Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26. Juli 2021

Minijob

Geringfügige Beschäftigung, § 8 Abs. 1 SGB IV

Nr. 1
Geringfügig entlohnte
Beschäftigung

Regelmäßige monatliche Arbeitsentgelte
max. 450 Euro im Monat

Nr. 2
Kurzfristige
Beschäftigung

Befristet auf nicht mehr als
3 Monate / 70 Arbeitstage
im Kalenderjahr

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

- Ein Minijob liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet.
- Die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich, jedoch ist der Mindestlohn zu beachten.
- Hierbei handelt es sich um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn der Minijob nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.
- Endet ein Minijob im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut ein Minijob bei einem anderen Arbeitgeber, erfolgt für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte, sodass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel:

- Minijob vom 15.4. – 30.4.2021
- Arbeitsentgelt 450 Euro

Lösung

- Die 450-Euro-Grenze wird nicht überschritten.
- Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.



Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Beispiel

- Minijob vom 15.4. – 12.5.2021
- Arbeitsentgelt 900 Euro

Lösung

- Die 450-Euro-Grenze wird in jedem einzelnen Monat nicht überschritten.
- Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.



Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

- Zu berücksichtigen sind alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Arbeits- oder Tarifvertrags).
- Bei Beginn der Beschäftigung sind somit auch eventuell zu erwartende Urlaubs- bzw. Weihnachtsgelder zu berücksichtigen.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

1

- Handelt es sich um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung?
§ 14 SGB IV i.V.m. SvEV
Steuerpflicht → Sozialversicherungspflicht

2

- Wird es regelmäßig gezahlt?
- mindestens einmal jährlich
- Ist die Höhe vorhersehbar?

Nur wenn die Fragen mit „ja“ beantwortet werden können, wird das Arbeitsentgelt auf die 450-Euro-Grenze angerechnet.
Beitragspflicht kann auch bei „nein“ vorliegen.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Steuerfreie Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) und § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale) zählen nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.
- Unter die Regelung des § 3 Nr. 26 EStG fallen z. B. die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro im Kalenderjahr (sog. Übungsleiterpauschale).
- Nach § 3 Nr. 26a EStG sind unter den dort näher genannten Voraussetzungen Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 840 Euro im Kalenderjahr steuerfrei (sog. Ehrenamtspauschale).

Unvorhersehbares Überschreiten

Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen

- Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an kein Minijob mehr vor.
- Für die zurückliegende Zeit verbleibt es bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung.
- Ein nur **gelegentliches** und **nicht vorhersehbares** Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung.

Unvorhersehbares Überschreiten

Nicht geplant

- Z. B. Krankheitsvertretung
- Z. B. plötzlicher Mehraufwand aufgrund erhöhter Hygienestandards

Nicht vorhersehbar

Unvorhersehbares Überschreiten

Bis zu 3 Monate

- innerhalb eines (Zeit-)Jahres

Gelegentlich

Analog zur Änderung bei der kurzfristigen Beschäftigung gilt die Zeitgrenze von 3 Monaten ebenfalls für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten der 450-Euro-Grenze.

Unvorhersehbares Überschreiten

Aufgrund des Coronavirus SARS-CoV-2 gelten in der Zeit vom 1.6.2021 bis 31.10.2021 4 Monate anstelle von 3 Monaten für ein vorübergehendes unvorhersehbares Überschreiten.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Besteht eine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung?

Ja:

- Der erste Minijob ist versicherungsfrei.
- Ein zweiter und ggf. jeder weitere Minijob ist mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen.
- Alle Minijobs sind zusammenzurechnen.

Rechtsfolge: Bei Zusammenrechnung werden die Beschäftigungen als Einheit gesehen.

Mindestlohn

- Seit dem 1.1.2015 gilt in Deutschland eine festgelegte Lohnuntergrenze, der Mindestlohn.
- Grundsätzlich haben auch geringfügig entlohnte und kurzfristig Beschäftigte einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

Gesetzlicher Mindestlohn			
1.1.2021 – 30.6.2021	1.7.2021 – 31.12.2021	1.1.2022 – 30.6.2022	Ab 1.7.2022
9,50 Euro	9,60 Euro	9,82 Euro	10,45 Euro

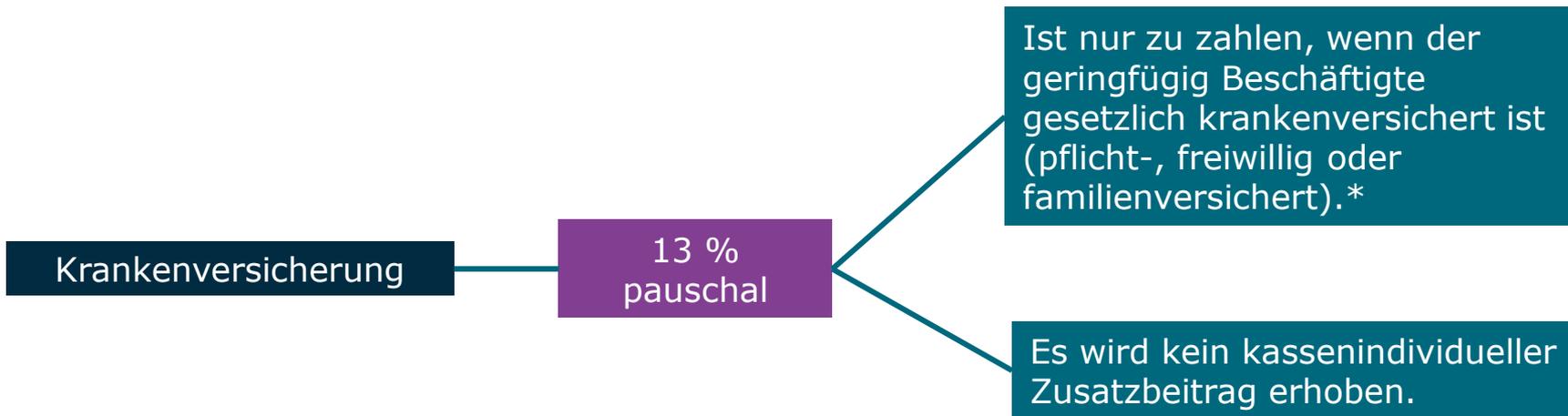
Mindestlohn

- Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Beschäftigung versicherungsrechtlich zu beurteilen, also festzustellen, ob es sich um eine geringfügige oder versicherungspflichtige Beschäftigung handelt.
- Seit dem 1.1.2018 gilt der gesetzliche Mindestlohn **ausnahmslos in jeder Branche**. Auch die stufenweise Anpassung für Zeitungszusteller hat seit dem den aktuellen Mindestlohn erreicht.

**Bei einem Mindestlohn von 9,60 Euro darf der Minijobber somit ca. 46 Stunden im Monat arbeiten.
(9,60 Euro x 46 Stunden = 441,60 Euro)**

Beiträge und Steuern

Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge



Wichtig: Für Minijobber, die privat krankenversichert sind, fällt **kein** Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an!

Beiträge und Steuern

Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge



Beiträge und Steuern

Vom Arbeitgeber zu zahlende (Pauschal-)Beiträge

- Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Lohnfortzahlungsversicherung)

U1	1,00 % für Aufwendungen bei Krankheit oder Kur
U2	0,39 % für Aufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz
U3	0,12 % für Aufwendungen bei Insolvenzen

Beiträge und Steuern

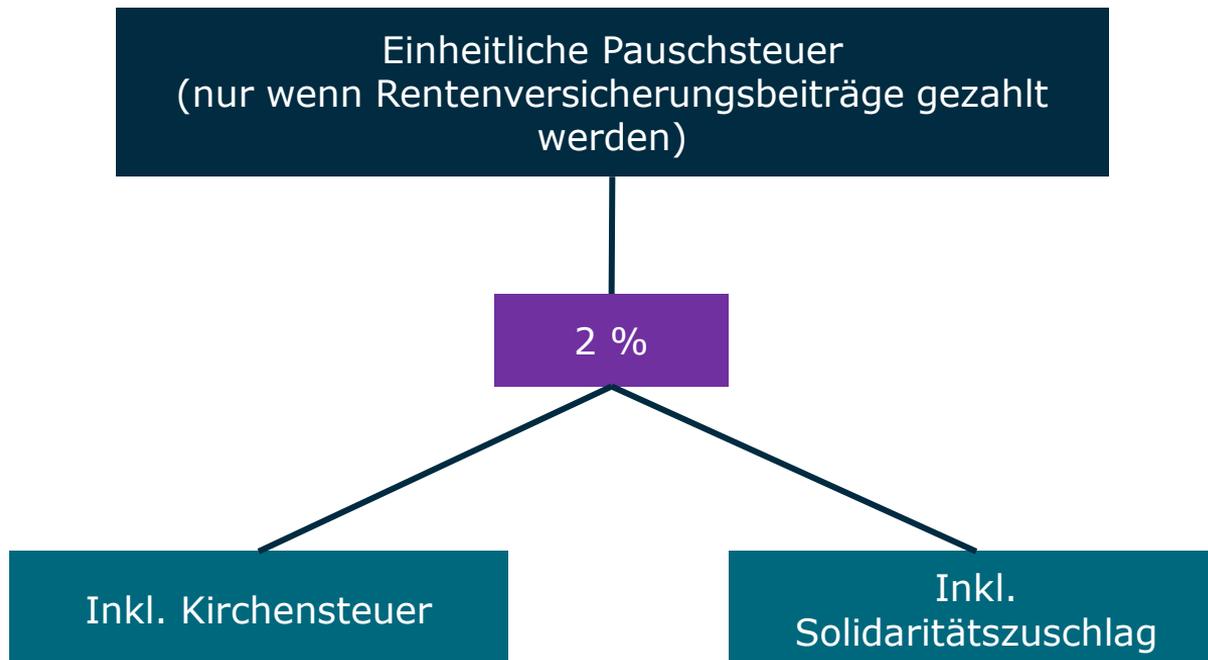
Steuerrechtliche Behandlung geringfügig entlohnter Beschäftigungen

- Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist lohnsteuerpflichtig.
- Der Lohnsteuerabzug ist grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers vorzunehmen.
- Arbeitgeber können auf den Abruf der ELStAM verzichten und die Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz in Höhe von 2 % erheben.
- Im Innenverhältnis kann der Arbeitgeber die 2 % Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer abwälzen.



Beiträge und Steuern

Vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalabgaben



Arbeitsrecht

Wie ist ein Minijob arbeitsrechtlich zu behandeln?

- ➔ Ein Minijob ist vom arbeitsrechtlichen Standpunkt aus betrachtet ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere.
- Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag begründet.
 - Vereinbarungen über Arbeitszeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Urlaubsanspruch etc. werden getroffen.
 - Kündigungsfristen sind zu beachten.
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.
 - Nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer der Beschäftigung: 6-wöchiger Lohnfortzahlungsanspruch.
 - Absicherung des Arbeitgebers durch Umlagen U1 und U2 (Antrag auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei der Minijob-Zentrale).

Arbeitsrecht

Urlaubsanspruch (§ 3 Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)

- Minijobber haben, da sie Arbeitnehmer sind, Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche.
- Arbeitet der Arbeitnehmer an weniger Tagen in der Woche, ist der Urlaub entsprechend umzurechnen.
- Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche, dürfen Minijobber aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ebenfalls ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Kurzfristige Beschäftigung

Die Beschäftigung darf auf **nicht** mehr als

- 3 Monate oder 70 Arbeitstage
- innerhalb eines Kalenderjahres
- nach ihrer Eigenart (z. B. Erntehelfer) oder im Voraus

vertraglich begrenzt sein.

- Diese Regelung gilt nach dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung nun **auf Dauer (branchenunabhängig)**.



Drei Monate oder 70 Arbeitstage?

- Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 24. November 2020 (B 12 KR 34/19 R, USK 2020-57) entschieden, dass die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind. Danach liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung entweder auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist und bei einem monatlichen Arbeitsentgelt über 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen diesem Urteil und halten an ihrer anderslautenden bisherigen Rechtsauffassung spätestens ab 1. Juni 2021 nicht mehr fest.

- Die Zeitdauer für die Annahme einer kurzfristigen Beschäftigung beträgt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage und wurde für eine Übergangszeit für Beschäftigungszeiträume

vom 1.6.2021 bis 31.10.2021 → auf 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage erhöht.

Berufsmäßigkeit

- Eine kurzfristige Beschäftigung ist kein Minijob, wenn die Beschäftigung **berufsmäßig** ausgeübt wird **und ihr Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt**.
- Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschreitet, die Beschäftigung aber gleichwohl zeitlich begrenzt ist.
- Gleiches gilt, wenn das Arbeitsentgelt bei einer Rahmenvereinbarung, die die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt, die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro im Kalendermonat nicht übersteigt.

Berufsmäßigkeit

Rahmenarbeitsvertrag

Beispiel

- Eine Eisdiele vereinbart schriftlich mit einer Aushilfe als Bedienung eine befristete Beschäftigung vom 1.5.2021 bis zum 31.10.2021. Es wird festgelegt, dass der Arbeitseinsatz jeweils für 3 Stunden samstags und sonntags, somit an 53 Arbeitstagen, stattfindet. Für jeden Arbeitstag erhält die Aushilfe 40 Euro, somit zwischen 320 Euro und 400 Euro pro Monat.
- Anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten ab Januar 2021 liegen nicht vor.
- Es handelt sich um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung.
- Berufsmäßigkeit ist nicht zu prüfen, da das monatliche Entgelt unter 450 Euro liegt.



Berufsmäßigkeit

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen.

Zu den nicht berufsmäßigen Beschäftigungen gehört z. B. eine Beschäftigung

- zwischen dem Schulabschluss
- und
- beabsichtigter Fachschulausbildung oder
 - beabsichtigtem Studium.

Wichtig | Kurzfristige Beschäftigungen **zwischen Schulentlassung**

- und Ableistung eines **freiwilligen sozialen** oder **ökologischen Jahres**, eines **Bundesfreiwilligendienstes** oder eines **freiwilligen Wehrdienstes**
- sowie vor einer **Berufsausbildung**

werden dagegen stets berufsmäßig ausgeübt.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

Grundsatz: Es erfolgt eine Zusammenrechnung – ohne Rücksicht auf die Entgelthöhe der Vorbeschäftigung.

Rechtsfolge:

- Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle der 3 Kalendermonate **90 Tage (bis 31.10.2021: 120 Tage)**.
- Hierbei werden volle Kalendermonate mit 30 Tagen und Teilmonate mit den tatsächlichen Tagen berücksichtigt. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen.
- Von dem Zeitpunkt, von dem an absehbar ist, dass die Grenze von 90 Tagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen

- Die Einhaltung der zulässigen Zeitgrenzen ist jeweils zu Beginn der neuen Beschäftigung unter Berücksichtigung bereits schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübter kurzfristiger Beschäftigungen zu prüfen.
- Die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen sind auch dann zusammenzurechnen, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt.

Abgaben

- Für kurzfristige Beschäftigungen sind im Gegensatz zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen **keine** Pauschalbeiträge zu entrichten.
- Einkünfte aus kurzfristigen Beschäftigungen sind grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers zu versteuern.
- Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung pauschal mit 25 % versteuern. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 %) und ggf. die Kirchensteuer.



3.

Studenten

Ordentlich Studierende

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten wird zwar grundsätzlich durch die Sozialgesetzbücher geregelt. Zur einheitlichen Auslegung der Vorschriften haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, also der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband), die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit, ein gemeinsames Rundschreiben mit folgendem Titel herausgebracht:

- Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten vom 23. November 2016

Die Ausführungen in diesem Rundschreiben sind bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten seit 1. Januar 2017 zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung vor dem 1. Januar 2017 aufgenommen wurde.

Ordentlich Studierende

Zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten gelten besondere Vorschriften.

Diese sind nur anzuwenden, wenn der Student zum Personenkreis der „**ordentlich Studierenden**“ zählt.

Definition „ordentlich Studierender“:

- Einschreibung (Immatrikulation) an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule)

und

- Zeit und Arbeitskraft des Studenten wird überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen.

Ordentlich Studierende

- Zu den Hochschulen gehören z. B. Universitäten und Fachhochschulen.
- Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen, Höhere Fachschulen und Berufsfachschulen. Fachschulen sind nicht als Hochschulen anerkannte berufsbildende Schulen.
- Berufsfachschulen (auch als Berufskollegs bekannt) sind Schulen, deren Bildungsgänge in einen anerkannten Ausbildungsberuf einführen, einen Teil der Berufsausbildung (z. B. berufliche Grundbildung) vermitteln oder zu einem Berufsbildungsabschluss führen. Sie dienen demnach der Vorbereitung auf einen Beruf, wobei der Schulbesuch in der Regel auf die Ausbildungszeit angerechnet wird, oder gelten als voller Ersatz für eine betriebliche Ausbildungszeit und schließen mit der Gesellen-, Facharbeiter- oder Gehilfenprüfung ab.
- Fachakademien sind berufliche Ausbildungsstätten, deren Besuch einen mittleren Bildungsabschluss sowie u. a. eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt.

Ordentlich Studierende

Kriterien

- Die Hochschulausbildung beginnt mit Beginn des Semesters, bei späterer Einschreibung mit diesem Tag.
- Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation sowie bei Studienabbruch oder bei Studienunterbrechung.
- Die **Hochschulausbildung i. S. d. Werkstudentenprivilegs** endet bereits mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Dies gilt auch dann, wenn der Student noch weiterhin an der Hochschule eingeschrieben ist.



Ordentlich Studierende

- 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 Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht eingeräumt werden.
- Allein die Absicht, zum nächstmöglichen Zeitpunkt das weiterführende Studium aufnehmen zu wollen, reicht für den Lückenschluss nicht aus.

Ordentlich Studierende

Langzeitstudenten

- Bei Studenten, die bereits die Regelstudienzeit überschritten haben, ist besonders kritisch zu prüfen, ob Studium oder Beschäftigung im Vordergrund stehen.
- Ab dem 26. Fachsemester wird von der **widerlegbaren** Vermutung ausgegangen, dass das Studium nicht mehr im Vordergrund steht und Versicherungsfreiheit im Rahmen eines ordentlichen Studiums nicht mehr in Betracht kommt.

Die Vermutung wird widerlegt, wenn der Student aufgrund körperlicher Gebrechen oder einer Behinderung nur zeitlich verzögert sein Studium durchführen kann. Weiter kann die Vermutung dadurch widerlegt werden, dass eine Studentin zwischenzeitlich ein Kind bekommen hat. Auch ist die Pflege von pflegebedürftigen Menschen während des Studiums ein Grund für ein längeres Studium.

Studierende mit Auslandsbezug

- Alle Aussagen zur Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen gelten auch für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Bildungseinrichtungen eingeschrieben sind und in Deutschland arbeiten.



Dauerbeschäftigung während der Vorlesungszeit

- Wer dauerhaft mehr als 450 Euro verdient, bleibt kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium überwiegt.
- In der Rentenversicherung besteht stets Versicherungspflicht.
- Das Studium überwiegt, wenn der Student neben seinem Studium wöchentlich höchstens 20 Stunden arbeitet (sog. **20-Stunden-Grenze** oder **Werkstudenten-Regelung**).
- Die Höhe des Entgelts spielt keine Rolle.

Dauerbeschäftigung während der Vorlesungszeit

- Zur **Rentenversicherung** sind **Pflichtbeiträge** zu zahlen.
- Der Beitragssatz beträgt 18,6 % vom Bruttoentgelt.
- Der Beitrag wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Student getragen.
- Wer neben seinem Studium **mehr als 20 Stunden** arbeitet, ist nach der Rechtsprechung vom Erscheinungsbild grundsätzlich als **Arbeitnehmer** anzusehen (Versicherungspflicht dann auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung).

Dauerbeschäftigung während der Vorlesungszeit



Beispiel zur 20-Stunden-Grenze

- Ein in der Krankenversicherung familienversicherter Student übt unbefristet eine Beschäftigung als Programmierer gegen ein monatliches Entgelt von 650 Euro aus.
- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 18 Stunden.

Versicherungsrechtliche Beurteilung

- Personengruppenschlüssel: 106 (Werkstudent)
- Beitragsgruppenschlüssel: 0100
- Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Dauerbeschäftigung während der Vorlesungszeit

Ausnahmen für die Anwendung der 20-Stunden-Grenze

- Auch bei einer Wochenarbeitszeit über 20 Stunden kann in Einzelfällen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit bestehen.
- **Voraussetzung:** Zeit und Arbeitskraft des Studenten werden trotz der Beschäftigung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen.
- Der Student arbeitet z. B.
 - am Wochenende,
 - in den Abend- oder Nachtstunden,
 - während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden, lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) Erhöhung auf über 20 Stunden.

Dauerbeschäftigung während der Vorlesungszeit

Ausnahmen für die Anwendung der 20-Stunden-Grenze

- Das Werkstudentenprivileg ist grundsätzlich nur anzuwenden, wenn der Student maximal 20 Stunden in der Woche arbeitet.
- **Befristete Überschreitungen dieser Grenze sind bis zu 26 Wochen im Jahr zulässig**, wenn die oberhalb der 20 Stunden liegende Mehrarbeit in den Abend-/Nachtstunden, am Wochenende oder in den Semesterferien geleistet wird.

Dauerbeschäftigung während der Vorlesungszeit

Wichtig! Eine Trennung zwischen geringfügig entlohnter Beschäftigung während der Vorlesungszeit und kurzfristiger Beschäftigung während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) bei einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis ist nicht zulässig.

Befristeter Aushilfsjob in den Semesterferien

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

- Beschränkt sich die Beschäftigung **ausschließlich** auf die vorlesungsfreie Zeit, ist der Student nicht versicherungspflichtig.
- Das gleiche gilt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen einer Dauerbeschäftigung vor und nach den Semesterferien bis zu 20 Stunden und **ausschließlich** in den Semesterferien mehr als 20 Stunden beträgt.
- Versicherungspflicht entsteht jedoch, wenn absehbar ist, dass die Beschäftigung mit mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauern wird (maximal 2 Wochen Überschreitung sind unschädlich).

Befristeter Aushilfsjob in den Semesterferien

Rentenversicherung

- Entscheidend ist hier, dass der Aushilfsjob des Studenten unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr nicht länger als **3 Monate** dauert (kurzfristige Beschäftigung). Dann ist der Student nicht (renten-)versicherungspflichtig.
- Bei Beschäftigungen, die länger als 3 Monate andauern, ist der Student rentenversicherungspflichtig.

Wichtig | Vom 1.6.2021 bis 31.10.2021 wurde die zeitliche Begrenzung auf 4 Monate bzw. 102 Arbeitstage erhöht.

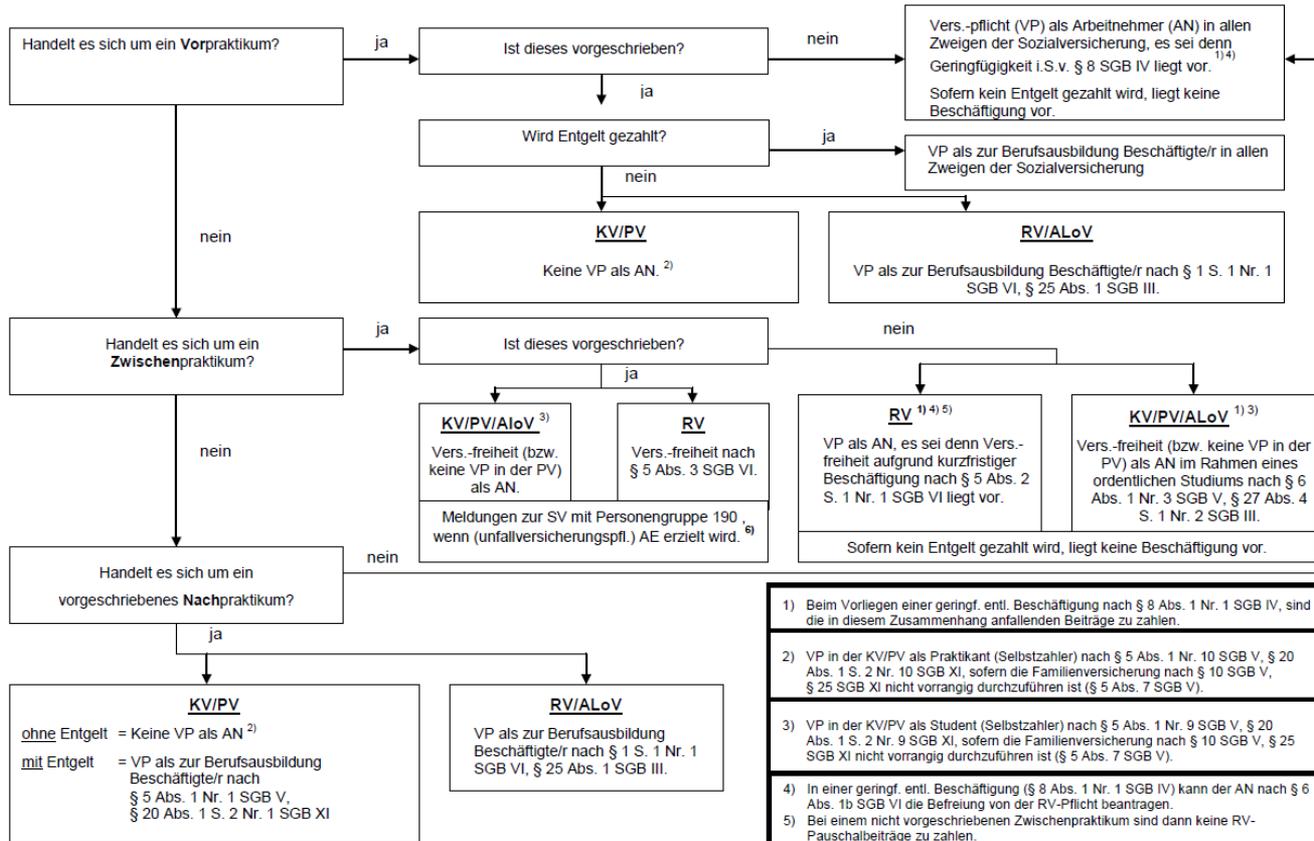
Befristeter Aushilfsjob in den Semesterferien

- Zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus haben viele Hochschulen die Semesterferien über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus ausgeweitet.
- Bei Beschäftigungen von Studenten, die in den Semesterferien ausgeübt werden, besteht unabhängig vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.
- Dies gilt entsprechend, wenn die Semesterferien über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus ausgeweitet bzw. verlängert werden (wie aktuell zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus von den Ländern beschlossen bzw. angeordnet).



4.

Praktikanten



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

Hintergrund

Wichtige Kriterien für die versicherungsrechtliche Beurteilung:

- Wird das Praktikum freiwillig ausgeübt oder ist es in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben?
- Wann wird das Praktikum ausgeübt (Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum)?
- Wird Arbeitsentgelt gezahlt?

Von einem vorgeschriebenen Praktikum ist nicht nur für die in einer 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.

Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Studenten, die innerhalb ihres Studiums

- ein in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Zwischenpraktikum machen,
- sind als Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei;
- Dauer des Praktikums, Wochenarbeitszeit und Höhe des Verdienstes sind unerheblich.

Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

- Keine Meldungen zur Sozialversicherung
(**Ausnahme:** Sofortmeldung/ggf. Meldung zur Unfallversicherung)
- Keine Beitragszahlung durch den Praktikumsbetrieb.

Wichtig | Die Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer schließt eine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten (KVdS) nicht aus. Die Beiträge sind vom Praktikanten selbst aufzubringen und an die Krankenkasse abzuführen, wenn keine beitragsfreie Familienversicherung besteht.

Freiwilliges Zwischenpraktikum

Studenten, die während ihres Studiums

- ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren,
- bei dem sie mehr als 450 Euro im Monat verdienen,
- sind sozialversicherungspflichtig als Arbeitnehmer.
- Bei einer Praktikumsvergütung bis 450 Euro besteht Sozialversicherungsfreiheit bzw. Rentenversicherungspflicht im Rahmen eines Minijobs.

Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum

Praktikanten, die **vor Beginn** oder **nach Abschluss** ihres Studiums/ihrer Ausbildung ein

- in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren
- und Arbeitsentgelt erhalten,

sind **sozialversicherungspflichtig** als zur Berufsausbildung Beschäftigte.

Die Regelungen zur Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen sind **nicht** anzuwenden!

Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum

- Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum fortführen, sind weiterhin als Vorpraktikanten und nicht als Zwischenpraktikanten zu behandeln.



Vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum

Wird das vorgeschriebene Praktikum **ohne** Arbeitsentgelt ausgeübt, tritt

- in der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter ein;
- in der **Kranken- und Pflegeversicherung** Versicherungspflicht als Praktikant ein. Die Beiträge sind vom Praktikanten selbst aufzubringen und an die Krankenkasse abzuführen, wenn kein Anspruch auf eine beitragsfreie Familienversicherung besteht.

Freiwilliges Vor-/Nachpraktikum

Praktikanten, die vor Beginn oder nach Abschluss von Studium oder Ausbildung

- ein nicht vorgeschriebenes Praktikum absolvieren
- und Arbeitsentgelt erhalten,

sind grundsätzlich **sozialversicherungspflichtig** als Beschäftigte.

Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ist möglich. Freiwillige Vor- oder Nachpraktika gelten nicht als Beschäftigung zur betrieblichen Berufsbildung.

Wird die Tätigkeit **ohne** Arbeitsentgelt ausgeübt, ist das freiwillige Vor-/Nachpraktikum **kein Beschäftigungsverhältnis** i. S. d. Sozialversicherung. Es sind keine Meldungen an die zuständigen Krankenkasse abzugeben.

Unfallversicherung - Meldungen

- Arbeitgeber haben auch für ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtige Personen, Entgeltmeldungen zu erstatten.
- Hierzu gehören z. B. auch folgende Personen:
 - Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum mit der Beitragsgruppe „0000“ zur Sozialversicherung. Für die unfallversicherungsrechtliche Beurteilung von Praktika ist es unerheblich, ob diese in der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind oder freiwillig geleistet werden.

Es besteht Versicherungsschutz über das Praktikumsunternehmen.

Unfallversicherung - Meldungen

- Für diese Beschäftigungen sind Anmeldungen sowie Entgeltmeldungen zur Sozialversicherung mit der Personengruppe „190“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0000“ zu erstatten.
- In dem Feld „beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt“ sind Nullen einzutragen.
- Bei der Abgabe dieser Entgeltmeldungen hat der Arbeitgeber das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt anzugeben.
- Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist dann mit einem Arbeitsentgelt von 0 Euro und dem UV-Grund B09 (sonstige Sachverhalte, die kein UV-Entgelt in der Meldung erfordern) zu erstatten.
- Sofern kein in der Unfallversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird, das heißt keine Versicherungspflicht zur Unfallversicherung besteht, sind keine Meldungen zu erstatten.

Mindestlohn

Gesetzlicher Mindestlohn			
1.1.2021 – 30.06.2021 9,50 Euro	1.7.2021 – 31.12.2021 9,60 Euro	1.1.2022 – 30.06.2022 9,82 Euro	Ab 1.7.2022 10,45 Euro

Dieser Mindestlohn gilt auch für:

- Praktikanten außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem Studienabschluss.
- Praktikanten in einem freiwilligen Praktikum, begleitend zu Studium oder Ausbildung ab dem 4. Monat.
- Praktikanten in einem freiwilligen Praktikum, begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.
- Praktikanten in einem freiwilligen Praktikum zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl ab dem 4. Monat.
- **Wenn das Praktikum laut Studien- bzw. Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, gilt der Mindestlohn nicht.**



**Herzlichen Dank für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de