

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

AEV - ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E. V., SIEGBURG

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E. V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

27. Juli 2004

Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;

**hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hatten die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten, Praktikanten und ähnlichen Personen in dem Rundschreiben vom 06.10.1999 zusammengefasst. Inzwischen haben sich verschiedene Änderungen durch gesetzliche Neuregelungen und Rechtsprechung ergeben.

Die Vorschriften über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ableisten, sind durch das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Krankenversicherung ab dem Jahr 2000 (GKV-Gesundheitsreformgesetz 2000) vom 22.12.1999 (BGBl I S. 2626) mit Wir-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

kung vom 01.01.2000 geändert worden. In der Kranken- und Pflegeversicherung ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung seitdem wieder danach zu unterscheiden, ob das Praktikum gegen Arbeitsentgelt abgeleistet wird oder nicht. Wird Arbeitsentgelt bezogen, besteht Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI; wird kein Arbeitsentgelt bezogen, besteht Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl I S. 4621) wurden u.a. die Regelungen über die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen geändert. Die Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist auf 400 EUR im Monat erhöht worden und die Arbeitszeitgrenze entfallen.

Durch das Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze vom 24.07.2003 (BGBl I S. 1526) sind die in den verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuches enthaltenen Regelungen über die Verteilung der Beitragslast bei Geringverdienern mit Wirkung vom 01.08.2003 in § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SGB IV zusammengefasst worden. Außerdem ist die Geringverdienergrenze, die zum 01.04.2003 auf 400 EUR angehoben worden war, vom 01.08.2003 an wieder auf 325 EUR abgesenkt worden.

Durch das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vom 21.07.2004 (BGBl I S. 1791) haben sich Änderungen bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht vorgeschriebener Zwischenpraktika in der Rentenversicherung ergeben.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesagentur für Arbeit haben die Auswirkungen dieser Gesetze auf die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten, Praktikanten und ähnlichen Personen beraten und die Ergebnisse sowie die mittlerweile gefassten Besprechungsergebnisse in dieses Rundschreiben eingearbeitet.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Dieses Rundschreiben ersetzt das Gemeinsame Rundschreiben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten, Praktikanten und ähnlichen Personen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung vom 06.10.1999. Ausführungen zu der Besitzstandsregelung des § 230 Abs. 4 SGB VI, nach der die sog. Werkstudentenregelung in der Rentenversicherung für über den 30.09.1996 hinaus beschäftigte Studenten weiterhin Anwendung findet, enthält das Rundschreiben nicht mehr, da diese Regelung mittlerweile durch Zeitablauf überholt ist.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Inhalt

A	Gesetzliche Regelungen	8
B	Versicherungsrecht	17
1	Beschäftigte Studenten	17
1.1	Allgemeines.....	17
1.2	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	17
1.2.1	Allgemeines.....	17
1.2.2	Ordentliche Studierende	20
1.2.3	Beschäftigungen während der Vorlesungszeit	23
1.2.3.1	20-Stunden-Grenze.....	23
1.2.3.2	Befristete Beschäftigungen	24
1.2.4	Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)	25
1.2.5	Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters	26
1.2.6	Studienaufnahme während einer Beschäftigung	26
1.2.7	Empfänger von Studienbeihilfen	27
1.2.8	Duale Studiengänge.....	28
1.2.8.1	Berufs- und ausbildungsintegrierte Studiengänge	30
1.2.8.2	Praxisintegrierte Studiengänge	31
1.2.9	Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums	32
1.2.10	Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium	33
1.2.11	Beschäftigungen von Teilzeitstudenten.....	33
1.2.12	Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen	34
1.3	Rentenversicherung	34
1.3.1	Allgemeines.....	34
1.3.2	Geringfügige Beschäftigungen	36
1.3.3	Empfänger von Studienbeihilfen	36

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

1.3.4	Duale Studiengänge.....	36
1.3.4.1	Berufs- und ausbildungsintegrierte Studiengänge	36
1.3.4.2	Praxisintegrierte Studiengänge	36
1.3.5	Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums	36
1.3.6	Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium.....	37
1.3.7	Beschäftigungen von Teilzeitstudenten.....	37
1.3.8	Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen	37
2	Praktikanten	38
2.1	Allgemeines.....	38
2.2	Vorgeschriebene Praktika	38
2.2.1	Zwischenpraktika	38
2.2.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	38
2.2.1.2	Rentenversicherung	40
2.2.2	Vorpraktika	40
2.2.2.1	Kranken- und Pflegeversicherung.....	40
2.2.2.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	42
2.2.3	Nachpraktika	42
2.2.3.1	Kranken- und Pflegeversicherung.....	42
2.2.3.2	Renten- und Arbeitslosenversicherung	43
2.3	Nicht vorgeschriebene Praktika.....	44
2.3.1	Zwischenpraktika	44
2.3.1.1	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	44
2.3.1.2	Rentenversicherung	45
2.3.2	Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika.....	46
2.4	Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern	46
2.5	Fachpraktika von Fachoberschülern	47

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

2.6	Praktikum nach Abschluss der zwölften Klasse des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife.....	48
3	Ähnliche Personenkreise	49
3.1	Allgemeines.....	49
3.2	Beschäftigungen von Schülern	50
3.2.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	50
3.2.2	Arbeitslosenversicherung	50
3.3	Beschäftigungen von Schulentlassenen	51
3.3.1	Schulentlassene, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine befristete Beschäftigung ausüben.....	52
3.3.2	Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Studiums.....	52
3.4	Diplomanden	53
3.5	Beschäftigungen von Doktoranden	54
3.6	Beschäftigungen von Referendaren im juristischen Vorbereitungsdienst	54
3.7	Hochschulassistenten	55
3.8	Wissenschaftliche Mitarbeiter	55
3.9	Hospitanten	56
3.10	Stipendiaten	56
C	Beitragsrecht	57
1	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen	57
1.1	Allgemeines.....	57
1.2	Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung.....	58
1.2.1	Beschäftigte Studenten	58
1.2.2	Praktikanten	60
1.3	Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung	61
1.3.1	Beschäftigte Studenten	61
1.3.2	Praktikanten	62

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

1.3.3	Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit.....	63
1.4	Pauschalbeiträge bei ähnlichen Personenkreisen	63
1.5	Berechnung und Abführung der Beiträge.....	64
2	Duale Studiengänge.....	65
3	Geringverdienergrenze.....	66
4	Gleitzonenregelung	67
D	Beispiele	68

A Gesetzliche Regelungen

§ 25 SGB III

Beschäftigte

(1) Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. ...

(2) ...

§ 27 SGB III

Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) ...

(2) Versicherungsfrei sind Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; abweichend von § 8 Abs. 2 Satz 1 des Vierten Buches werden geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet. Versicherungsfreiheit besteht nicht für Personen, die

- 1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres,**

2. und 3. ...

nur geringfügig beschäftigt sind.

(3) ...

(4) Versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer

- 1. ihrer Ausbildung an einer allgemein bildenden Schule oder**
- 2. ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule**

eine Beschäftigung ausüben. Satz 1 Nr. 1 gilt nicht, wenn der Beschäftigte schulische Einrichtungen besucht, die der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dienen.

(5) ...

§ 8 SGB IV

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- 1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt,**
- 2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt.**

(2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Wird bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tage der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.

§ 8a SGB IV

Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten

Werden geringfügige Beschäftigungen ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt, gilt § 8. Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

§ 20 SGB IV

Aufbringung der Mittel, Gleitzone

(1) ...

(2) Eine Gleitzone im Sinne dieses Gesetzbuches liegt bei einem Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

(3) Der Arbeitgeber trägt abweichend von den besonderen Vorschriften für Beschäftigte für die einzelnen Versicherungszweige den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn

- 1. Versicherte, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, ein Arbeitsentgelt erzielen, das auf den Monat bezogen 325 Euro nicht übersteigt, oder**
- 2. ...**

Wird infolge einmalig gezahltes Arbeitsentgelts die in Satz 1 genannte Grenze überschritten, tragen die Versicherten und die Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag von dem diese Grenze übersteigenden Teil des Arbeitsentgelts jeweils zur Hälfte.

§ 5 SGB V

Versicherungspflicht

(1) Versicherungspflichtig sind

- 1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind,**
- 2. bis 9. ...**
- 10. Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten, sowie zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt Beschäftigte; Auszubildende des Zweiten Bildungswegs, die sich in einem förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnitts nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz befinden, sind Praktikanten gleichgestellt,**

11. bis 12. ...

(2) bis (6) ...

(7) Nach Absatz 1 Nr. 9 oder 10 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 1 Nr. 1 bis 8, 11 oder 12 versicherungspflichtig oder nach § 10 versichert ist, es sei denn, der Ehegatte, der Lebenspartner oder das Kind des Studenten oder Praktikanten ist nicht versichert. Die Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 9 geht der Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 10 vor.

(8) bis (10) ...

§ 6 SGB V

Versicherungsfreiheit

(1) Versicherungsfrei sind

1. bis 2. ...

3. Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind,

4. bis 8. ...

(2) bis (8) ...

§ 7 SGB V

Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung

(1) Wer eine geringfügige Beschäftigung nach §§ 8, 8a des Vierten Buches ausübt, ist in dieser Beschäftigung versicherungsfrei; dies gilt nicht für eine Beschäftigung

1. im Rahmen betrieblicher Berufsbildung,

2. nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres,

3. nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres.

§ 8 Abs. 2 des Vierten Buches ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung nur erfolgt, wenn diese Versicherungspflicht begründet.

(2) ...

§ 249b SGB V

Beitrag des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung

Der Arbeitgeber einer Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches hat für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Beitrag in Höhe von 11 vom Hundert des Arbeitsentgelts dieser Beschäftigung zu tragen. Für Beschäftigte in Privathaushalten nach § 8a Satz 1 des Vierten Buches, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, hat der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 5 vom Hundert des Arbeitsentgelts dieser Beschäftigung zu tragen. Für den Beitrag des Arbeitgebers gelten der Dritte Abschnitt des Vierten Buches sowie § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, 8 und Abs. 2 und 4 des Vierten Buches entsprechend.

§ 1 SGB VI

Beschäftigte

Versicherungspflichtig sind

- 1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; während des Bezuges von Kurzarbeiter- oder Winterausfallgeld nach dem Dritten Buch besteht die Versicherungspflicht fort,**

- 2. bis 4. ...**

...

§ 5 SGB VI

Versicherungsfreiheit

(1) ...

(2) Versicherungsfrei sind Personen, die

- 1. eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1, § 8a Viertes Buch),**
- 2. eine geringfügige selbständige Tätigkeit (§ 8 Abs. 3, § 8a Viertes Buch) oder**
- 3. ...**

ausüben, in dieser Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit ...; § 8 Abs. 2 Viertes Buch ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Zusammenrechnung mit einer nicht geringfügigen Beschäftigung oder nicht geringfügigen selbständigen Tätigkeit nur erfolgt, wenn diese versicherungspflichtig ist. Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 und § 8a des Vierten Buches, die durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten; der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend. Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres, nach dem Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres oder nach § 1 Satz 1 Nr. 2 bis 4 beschäftigt sind, von der Möglichkeit einer stufenweisen Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Tätigkeit (§ 74 Fünftes Buch) Gebrauch machen oder nach § 2 Satz 1 Nr. 10 versicherungspflichtig sind. ...

(3) Versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

(4) ...

§ 163 SGB VI

Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) bis (7) ...

(8) Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben und in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig sind, weil sie nach § 5 Abs. 2 Satz 2

auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, ist beitragspflichtige Einnahme das Arbeitsentgelt, mindestens jedoch der Betrag in Höhe von 155 Euro.

(9) und (10) ...

§ 168 SGB VI

Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, von den Versicherten und den Arbeitgebern je zur Hälfte,

1a. ...

1b. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 12 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,

1c. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt in Privathaushalten geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 5 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,

1d. bis 9. ...

(2) und (3) ...

§ 172 SGB VI

Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit

(1) und (2) ...

(3) Für Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind oder die nach § 5 Abs. 4 versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber einen Beitragsanteil in Höhe von 12 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären. Dies gilt nicht für Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer

Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das nicht in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

(3a) Für Beschäftigte in Privathaushalten nach § 8a Satz 1 des Vierten Buches, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind oder die nach § 5 Abs. 4 versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber einen Beitragsanteil in Höhe von 5 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären.

(4) Für den Beitragsanteil des Arbeitgebers gelten die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches sowie die Bußgeldvorschriften des § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, 8 und Abs. 2 und 4 des Vierten Buches entsprechend.

§ 20 SGB XI

Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

(1) Versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung sind die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Dies sind:

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind; für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeiter- oder Winterausfallgeld nach dem Dritten Buch bleibt die Versicherungspflicht unberührt,

2. bis 9. ...

10. Personen, die zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt beschäftigt sind oder die eine Fachschule oder Berufsfachschule besuchen oder eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten (Praktikanten); Auszubildende des Zweiten Bildungsweges, die sich in einem nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnittes befinden, sind Praktikanten gleichgestellt.

11. ...

(2) bis (4) ...

§ 58 SGB XI

Tragung der Beiträge bei versicherungspflichtig Beschäftigten

(1) bis (4) ...

(5) § 249 Abs. 2 des Fünften Buches gilt entsprechend. ...

§ 48 KVLG 1989

Tragung der Beiträge durch Dritte

(1) bis (5) ...

**(6) Für Beiträge des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung gilt § 249b
Fünftes Buch Sozialgesetzbuch entsprechend.**

B Versicherungsrecht

1 Beschäftigte Studenten

1.1 Allgemeines

Beschäftigungen, die gegen Arbeitsentgelt ausgeübt werden, unterliegen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Von diesem Grundsatz werden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen Beschäftigungen von Studenten ausgenommen.

Durch das Gesetz zur Umsetzung des Programms für mehr Wachstum und Beschäftigung in den Bereichen der Rentenversicherung und Arbeitsförderung (Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz - WFG - vom 25.09.1996, BGBl I S. 1461) ist die Rentenversicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen mit Wirkung vom 01.10.1996 aufgehoben worden (s. Artikel 1 Nr. 2 in Verb. mit Artikel 12 Abs. 5 WFG). Von diesem Zeitpunkt an besteht für beschäftigte Studenten nur noch Versicherungsfreiheit, wenn die Beschäftigung nach den Regelungen der §§ 8 oder 8a SGB IV geringfügig ist.

Ausgehend von § 21 Abs. 2 KVLG 1989 gelten die nachstehenden Regelungen auch für die Studenten und Praktikanten, die die Voraussetzungen für die Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung erfüllen.

1.2 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

1.2.1 Allgemeines

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V unterliegen Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, der Krankenversicherungspflicht und nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Gleiches gilt nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach § 25 Abs. 1 SGB III für die Versicherungspflicht in der Ar-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

beitslosenversicherung. Das Bestehen von Versicherungspflicht ist demnach abhängig davon, ob eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt. Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

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

Hochschulen

Zu den Hochschulen gehören zum Beispiel:

Universitäten, Technische Hochschulen/Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Bergakademien, Tierärztliche Hochschulen, Landwirtschaftliche Hochschulen, Wirtschaftshochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, Kirchliche/Philosophisch-Theologische Hochschulen, Fachhochschulen. Das Studium an einer Hochschule ist mit der Immatrikulationsbescheinigung nachzuweisen.

Fachschulen

Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen, Höheren Fachschulen und Berufsfachschulen. Das Studium an bzw. der Besuch einer dieser Schulen mit überwiegend berufsbildenden Charakter ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen.

Fachschulen sind nicht als Hochschulen anerkannte berufsbildende Schulen, die u.a. der landwirtschaftlichen, gartenbaulichen, bergmännischen, technischen, gewerblichen, handwerklichen, kunsthandwerklichen, kaufmännischen, verkehrswirtschaftlichen, sozialpädagogischen, künstlerischen, sportlichen oder einer verwandten Aus-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

oder Weiterbildung dienen. Der Besuch der Fachschule setzt im Allgemeinen eine ausreichende praktische Berufsvorbildung oder berufspraktische Tätigkeit, in manchen Fällen auch nur eine bestimmte schulische Vorbildung oder eine besondere (etwa künstlerische) Befähigung voraus.

Die Ausbildung muss in der Regel mindestens sechs Monate (Halbjahreskurs) dauern und dabei Zeit- und Arbeitskraft des Fachschülers überwiegend in Anspruch nehmen. Fachschulausbildung liegt auch vor, wenn es sich um einen deutlich länger als fünf Kalendermonate andauernden planmäßigen Vollzeitunterricht handelt, der als Halbjahreskurs anzusehen ist oder wenn die Ausbildung nur deshalb nicht volle sechs Monate umfasst, weil am Beginn und/oder Ende des jeweiligen Kurses arbeitsfreie Tage (Samstag, Sonntag, Feiertag) oder Ferienzeiten liegen. Im Übrigen sind Ausbildungen von weniger als sechs Monaten Fachschulausbildung, wenn sie mindestens 600 Unterrichtsstunden umfassen.

Fachschulen führen zu einem anerkannten Berufsbildungsabschluss und können darüber hinaus Ergänzungs- und Aufbaubildungsgänge sowie Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung anbieten.

Die Höheren Fachschulen werden als besondere Stufe im Aufbau des Fachschulwesens angesehen.

Berufsfachschulen (in Baden-Württemberg auch Berufskollegs) sind Schulen, deren Bildungsgänge in einen oder mehrere anerkannten Ausbildungsberufe einführen, einen Teil der Berufsausbildung (z.B. berufliche Grundbildung) vermitteln oder zu einem Berufsbildungsabschluss führen. Sie dienen demnach der Vorbereitung auf einen industriellen, handwerklichen, kaufmännischen, gesundheits- und sozialpädagogischen, technischen, hauswirtschaftlichen oder künstlerischen 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. Für ihren Besuch wird keine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit vorausgesetzt. Die Ausbildungsgänge dauern in Vollzeitform (ganztägige Regelform) mindestens ein Jahr, in Teilzeitform entsprechend länger.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Die Vielzahl der Fachschulen, Höheren Fachschulen und Berufsfachschulen lässt eine erschöpfende Aufzählung nicht zu. Zur Fachschulausbildung gehört unter der Voraussetzung, dass die Merkmale einer der vorstehenden Begriffsbestimmungen "Fachschulen", "Höhere Fachschulen" oder "Berufsfachschulen" vorliegen, zum Beispiel der Besuch folgender Schulen:

*Altenpflegeschulen, Bergschulen, Bibelschulen, Chemotechnikerschulen, Diakonen-
ausbildungsanstalten, Erzieherinnenschulen, Forstschulen, Gartenbauschulen, Ge-
meindehelferinnenseminare, Gewerbliche Berufsfachschulen, Hauswirtschaftsschulen,
Hebammenschulen, Ingenieurschulen, Kaufmännische Schulen, Kinderpflegeschulen,
Kunstschulen, Landwirtschaftsschulen, Lehranstalten für med.-techn. Assistentinnen,
Meisterschulen, Missionsschulen, Musikschulen, Physiotherapieschulen, Schauspiel-
schulen, Seefahrtsschulen, Seelsorgehelferinnenseminare, Sozialpädagogische
Schulen, Sprachenschulen, Wirtschaftsschulen.*

Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ergibt sich, dass diese für die sog. Werkstudenten geschaffen worden sind. Werkstudenten sind Personen, die neben ihrem Studium eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, um sich durch ihre Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen. Durch Urteile vom 31.10.1967 - 3 RK 77/64 - (USK 67110) und vom 16. 07.1971 - 3 RK 68/68 - (USK 71137) hat das Bundessozialgericht entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst, sondern nur solche Studierenden als Werkstudent versicherungsfrei sind, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind.

1.2.2 Ordentliche Studierende

Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

und der Student sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft (s. Urteil des BSG vom 19.12.1974 - 3 RK 64/72 - , USK 74169). Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird. Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene Abschlussprüfung abgelegt (z.B. Diplomprüfung, Staatsexamen, Magisterprüfung, Bachelor), so endet die Hochschulausbildung mit dieser Abschlussprüfung. Zu welchem Zeitpunkt das Prüfungszeugnis ausgehändigt wird, ist unbeachtlich.

Dementsprechend gehören Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleiben, grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlichen Studierenden im Sinne der Sozialversicherung (zum Aufbau- oder Zweitstudium s. Abschnitt B 1.2.9). Dies gilt auch für diejenigen, die nach ihrem Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufnehmen und daneben eine Beschäftigung ausüben. Das Bundessozialgericht hat dazu in seinem Urteil vom 23.03.1993 - 12 RK 45/92 - (USK 9318) entschieden, dass das Promotionsstudium nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört. Wird nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Ergänzungs- oder Zweitstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, ist das Kriterium "ordentlicher Studierender" regelmäßig ebenfalls nicht mehr gegeben (s. Urteil des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 31/91 -, USK 9277, s. jedoch Abschnitt B 1.2.9).

Für Personen, die die erste juristische Staatsprüfung abgelegt haben, besteht die Möglichkeit, die Prüfung zur Notenverbesserung zu wiederholen. Für die Dauer der Prüfungsvorbereitung bis zum Abschluss der Wiederholungsprüfung bleiben diese Personen an der Hochschule immatrikuliert. Eine Beschäftigung in dieser Zeit ist versicherungsrechtlich ebenfalls als Beschäftigung während der Dauer des Studiums als or-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

dentlicher Studierender anzusehen. Allerdings scheidet das Werkstudentenprivileg aus, wenn der Betreffende den erreichten Abschluss des ersten juristischen Staatsexamens benutzt, um eine entsprechend höher qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen, z.B. in den Vorbereitungsdienst einzutreten, oder zu erkennen ist, dass er von der Möglichkeit der Wiederholungsprüfung tatsächlich keinen Gebrauch machen will (s. Urteile des BSG vom 11.11.2003 - B 12 KR 5/03 R -, USK 2003-32 und - B 12 KR 26/03 R -, USK 2003-34). Entsprechendes gilt für vergleichbare Regelungen in anderen Studienfachrichtungen.

Eingeschriebene Studenten, die wegen Überschreitens der in § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V in Verb. mit § 20 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI genannten Fachsemesterzahl oder Altersgrenze nicht mehr nach diesen Vorschriften der Versicherungspflicht als Student in der Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen, können gleichwohl als ordentliche Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein (s. Urteil des BSG vom 23.09.1999 - B 12 KR 1/99 R -, USK 9930).

Der Beschäftigte verliert seinen Status als ordentlich Studierender nicht dadurch, dass er zum Semesterende die Hochschule wechselt und bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 28.02.) zu einer Universität (Semesterbeginn 01.04.) eine Lücke von einem Monat entsteht, in der der Studierende nicht eingeschrieben ist. Denn während der Wechsel von einer Universität zu einer Fachhochschule wegen der Überschneidung von Semesterende (Universität 31.03.) und Semesterbeginn (Fachhochschule 01.03.) versicherungsrechtlich keinerlei Probleme bereitet, ist auch in den umgekehrten Fällen insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Bei beschäftigten Studenten mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer (sog. Langzeitstudenten) wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium im Vordergrund steht und deshalb - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III in Betracht kommt. Ein Wechsel der Fachhoch- oder Hochschule innerhalb des Studienganges ist dabei unbeachtlich.

1.2.3 Beschäftigungen während der Vorlesungszeit

1.2.3.1 20-Stunden-Grenze

Das Bundessozialgericht hat in ständiger Rechtsprechung (s. u.a. Urteile vom 26.06.1975 - 3/12 RK 14/73 -, USK 7573, vom 10.09.1975 - 3 RK 42/75, 3/12 RK 17/74, 3/12 RK 15/74 -, USK 7586, 7589, 7599 und vom 30.11.1978 - 12 RK 45/77 -, USK 78183) festgestellt, dass Personen, die neben ihrem Studium wöchentlich mehr als 20 Stunden beschäftigt sind, ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich als Arbeitnehmer anzusehen sind.^{*)}

Die vorgenannten Urteile des Bundessozialgerichts haben nach wie vor Bedeutung für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Demnach unterliegen Studenten, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung ausüben und hierfür insgesamt mehr als 20 Wochenstunden aufwenden, grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Beispiel 1). Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ist zunächst zu prüfen, ob der Student seinem Erscheinungsbild nach als Student oder als Arbeitnehmer einzustufen ist. Arbeitet er insgesamt mehr als 20 Stunden in der Woche und gehört er damit vom Erscheinungsbild her zu den Arbeitnehmern, muss in einem weiteren Schritt geprüft werden, ob bei einzelnen Beschäftigungen Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV bzw. § 8a SGB IV vorliegt und damit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach § 7 Abs. 1 SGB V und § 27 Abs. 2 SGB III in Betracht kommt (s. Beispiele 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12). Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden, besteht Versicherungsfreiheit, unabhängig davon, ob es sich um eine oder mehrere befristete oder unbefristete Beschäftigung(en) handelt; die Höhe des Arbeitsentgelts ist für die Annahme der Versicherungsfreiheit ohne Bedeutung (s. Beispiele 2, 7, 8, 9, 10, 11). In Einzelfällen (vornehmlich bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden) kann Versicherungsfreiheit allerdings auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in An-

^{*)} Bei der Prüfung des Erscheinungsbildes sind neben Beschäftigungen auch selbständige Tätigkeiten zu berücksichtigen.

spruch genommen werden (s. Urteil des BSG vom 22.02.1980 - 12 RK 34/79 -, USK 8053).

Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, so ist auch für diese Zeit grundsätzlich Versicherungsfreiheit anzunehmen (s. Beispiel 3); siehe auch Abschnitt B 1.2.3.2.

1.2.3.2 Befristete Beschäftigungen

Versicherungsfreiheit besteht auch für solche Studenten, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist; auch in diesen Fällen spielt die Höhe des Arbeitsentgelts keine Rolle (s. Beispiel 13). Wird der Zeitraum von zwei Monaten wider Erwarten überschritten, tritt Versicherungspflicht von dem Zeitpunkt des Überschreitens an ein. Stellt sich bereits im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger als zwei Monate dauern wird, so beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer bekannt wird (s. Beispiel 14). Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Versicherungsfreiheit besteht auch dann, wenn eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden zwar auf mehr als zwei Monate befristet ist, aber die Beschäftigung an weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche insgesamt auf nicht mehr als 50 Arbeitstage im Laufe eines Jahres befristet ausgeübt wird.

Übt ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals eine befristete Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus oder ist er im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden) befristet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt, 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) beschäftigt ist. Die mit 01.04.2003 wirksam gewordene Änderung der

Regelung des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, nach der zur Prüfung der berufsmäßigen Ausübung von kurzfristigen Beschäftigungen das Kalenderjahr zugrunde zu legen ist, hat keine Auswirkungen auf die Statusbestimmung bei Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen. Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten ist weiterhin 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; vorgeschriebene Zwischenpraktika (s. Abschnitt B 2.2.1.1) bleiben unberücksichtigt. Ergibt die Zusammenrechnung, dass insgesamt Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen vorliegen, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an bzw. von dem Zeitpunkt an, in dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum überschritten wird, Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Beispiel 15). Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

Die Prüfung, ob im Laufe eines Jahres Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden für die Dauer von insgesamt mehr als 26 Wochen ausgeübt wurden bzw. werden, ist auch vorzunehmen, wenn die zu beurteilende Beschäftigung ausschließlich oder teilweise während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt wird.

1.2.4 Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung dennoch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, daher Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Beispiel 17).

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist davon auszugehen, dass auch für diese Zeit die Beschäftigung das Erscheinungsbild als Student nicht beeinträchtigt und damit versicherungsfrei bleibt (s. Urteil des BSG vom 23.02.1988 - 12 RK 36/87 -, USK 8866); die Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen (s. Beispiel 18).

Wurden vor Aufnahme einer in der vorlesungsfreien Zeit liegenden Beschäftigung bereits neben dem Studium Beschäftigungen ausgeübt, ist zu prüfen, ob innerhalb eines Jahres - zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung - insgesamt mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden ausgeübt wurden bzw. werden. Ist dies der Fall, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an Versicherungspflicht. Näheres hierzu ergibt sich aus den Abschnitten B 1.2.3.1 und 1.2.3.2.

1.2.5 Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters

Studenten, die für ein oder mehrere Semester vom Studium beurlaubt werden, sind zwar weiterhin eingeschrieben, nehmen aber in dieser Zeit nicht am Studienbetrieb teil. Wird während der Dauer der Beurlaubung eine Beschäftigung ausgeübt, ist davon auszugehen, dass das Erscheinungsbild als Student grundsätzlich nicht gegeben ist. Daher besteht regelmäßig keine Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V in der Kranken- und dementsprechend in der Pflegeversicherung sowie nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III in der Arbeitslosenversicherung (s. hierzu auch Urteil des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 24/92 -, USK 9260).

1.2.6 Studienaufnahme während einer Beschäftigung

Für Arbeitnehmer, die ein Studium aufnehmen, tritt mit der Aufnahme des Studiums Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein, wenn das Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepasst

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

wird und kein prägender innerer Zusammenhang zwischen dem Studium und der weiter ausgeübten Beschäftigung besteht, wie in den Fällen eines beruflich weiterführenden (berufsintegrierten) Studiums (s. Urteile des BSG vom 11.11.2003 - B 12 KR 4/03 R, B 12 KR 24/03 R -, USK 2003-30 und - B 12 KR 5/03 R -, USK 2003-32). Bei Fortführung eines Beschäftigungsverhältnisses nach der Einschreibung als Student besteht demnach regelmäßig nur dann Versicherungspflicht wegen der Beschäftigung, wenn die wöchentliche Arbeitszeit durchgehend über 20 Stunden liegt. An der gegenteiligen Auffassung wird nicht mehr festgehalten (s. Gemeinsame Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 19.01.2004 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern, die ein Studium aufnehmen).

In den Fällen, in denen (versicherungspflichtige) Arbeitnehmer für die Dauer eines Studiums unter Fortzahlung von Arbeitsentgelt beurlaubt werden, besteht jedoch weiterhin Versicherungspflicht. Versicherungsfreiheit kommt in diesen Fällen nur im Rahmen der Regelung des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV in Betracht.

1.2.7 Empfänger von Studienbeihilfen

Fördern Betriebe das Studium von Arbeitnehmern durch die Zahlung von monatlichen Studienbeihilfen, ist für die Dauer des Studiums von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn die Förderbedingungen wie z. B.

- die Fachrichtung des geförderten Studiums,
- die Ableistung von fachpraktischen Hospitationen (unter Fortzahlung der Studienbeihilfe) im Betrieb,
- die Anfertigung der Diplomarbeiten nach Möglichkeit in Absprache mit dem Betrieb,
- die Verpflichtung, für eine bestimmte Zeit nach Abschluss des Studiums im Betrieb tätig zu sein,
- die Erbringung eines Nachweises über die erfolgreiche Absolvierung des Studiums sowie
- die Rückzahlung der Studienbeihilfe in voller Höhe, wenn die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten werden,

durch den Betrieb festgelegt werden.

Die Studienbeihilfe stellt dabei Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV dar. Mithin unterliegen die Arbeitnehmer während der Dauer des geförderten Studiums der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses steht auch nicht entgegen, dass das Beschäftigungsverhältnis nach einer vertraglichen Vereinbarung formal beendet wird; denn hierbei handelt es sich dem Grunde nach nur um eine Beurlaubung für die Dauer des Studiums. Insbesondere eine Wiedereinstellungszusage durch den Betrieb sowohl für den Fall des erfolgreichen Abschlusses des Studiums als auch für den Fall des Abbruchs des Studiums oder des Nichtbestehens der Prüfungen, sprechen für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses. Für den Fortbestand spricht ebenfalls die Möglichkeit, während der Semesterferien im Betrieb zu arbeiten sowie die Verpflichtung des Arbeitnehmers zu einer mehrjährigen Tätigkeit im Betrieb nach Abschluss des Studiums.

Auch das Bundessozialgericht hat in Fällen einer Beurlaubung bzw. Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer eines Studiums bzw. Fortbildungslehrgangs auf Versicherungspflicht als Arbeitnehmer erkannt (s. Urteile des BSG vom 18.04.1975 - 3/12 RK 10/73 -, USK 7527, vom 12.11.1975 - 3/12 RK 13/74 -, USK 75167 und vom 31.08.1976 - 12/3/12 RK 20/74 -, USK 7698); der diesen Entscheidungen jeweils zugrundeliegende Streitgegenstand ist mit dem hier vorliegenden Sachverhalt vergleichbar.

1.2.8 Duale Studiengänge

Duale Studiengänge werden in der Regel von Fachhochschulen in Kooperation mit Unternehmen bzw. Betrieben angeboten. Sie beinhalten anders als herkömmliche Studiengänge neben den theoretischen Lernphasen einen hohen Anteil an Lernphasen in betrieblicher Praxis. Die Studiengänge vereinigen im Grundsatz die Ausbildung an einer Fachhochschule mit einem Fachhochschulabschluss entweder

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

- mit einer gleichzeitigen betrieblichen Berufs(aus)bildung mit oder ohne Prüfungsabschluss in einem anerkannten Beruf oder
- mit einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung.

Die dualen Studiengänge lassen sich folgendermaßen typisieren:

- Im Rahmen einer Berufstätigkeit wird ein Studium an einer Fachhochschule absolviert und die bisherige Tätigkeit im Betrieb den Erfordernissen des Studiums angepasst. In der Regel liegt bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vor, die Voraussetzung für das Studium ist. Das Studium dient der Fort- oder Weiterbildung (berufsintegrierter Studiengang).
- Während des Fachhochschulstudiums wird gleichzeitig eine Berufsausbildung mit einem Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolviert (ausbildungsintegrierter Studiengang).
- Die Praxisanteile des dualen Studienganges sind gegenüber dem ursprünglichen Studiengang erhöht; eine mit Prüfung abgeschlossene Berufsausbildung wird nicht erlangt (praxisintegrierter Studiengang).

Tätigkeiten, die nicht zweifelsfrei einer Beschäftigung oder einer Berufsausbildung zugeordnet werden können, sind der Regelung des § 7 Abs. 2 SGB IV zuzuordnen. Nach dieser Regelung gilt als Beschäftigung auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Dementsprechend sind Teilnehmer an dualen Studiengängen - auch nach Auffassung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung - anders als typischerweise ordentliche Studierende an einer Hochschule als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV anzusehen. Die versicherungsrechtlichen Regelungen für Werkstudenten sind für diese Teilnehmer nicht anzuwenden. Außerdem finden für diesen Personenkreis nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V für die Kranken- und damit auch für die Pflegeversicherung sowie nach § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III für die

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Arbeitslosenversicherung die Regelungen über die Versicherungsfreiheit bei geringfügigen Beschäftigungen keine Anwendung.

1.2.8.1 Berufs- und ausbildungsintegrierte Studiengänge

Als berufs- oder ausbildungsintegrierte Studiengänge sind Studiengänge anzusehen, in denen im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung oder eines Arbeitsverhältnisses ein Studium an - zum Teil privaten, aber staatlich anerkannten - Fachhochschulen (Berufsakademien, Fachakademien und dergleichen) absolviert wird.

Dabei wird in aller Regel als Zugangsvoraussetzung zur Fachhochschule der Abschluss eines Ausbildungsvertrages bzw. Arbeitsvertrages gefordert; die Anmeldung zur Fachhochschule kann vielfach nur über einen Betrieb erfolgen. Der zeitliche Ablauf des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses bzw. Studienverhältnisses ist von Fachhochschule zu Fachhochschule unterschiedlich; meist wechselt sich die praxisbezogene Ausbildung bzw. die Beschäftigung mit dem Studium in Blöcken ab. Ungeachtet dessen erhält der Auszubildende bzw. Arbeitnehmer meist eine monatliche Vergütung sowie alle sonstigen üblicherweise im Rahmen eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses anfallenden Leistungen.

Personen, die im Rahmen eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses ein Studium absolvieren, sind als zur Berufsausbildung bzw. als gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte anzusehen. Da das Studium integrierter Bestandteil des Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses ist, besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. in der Pflegeversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III kommt in Fällen dieser Art nicht in Betracht. Vgl. hierzu auch das Urteil des Bundessozialgerichts vom 10.12.1998 - B 12 KR 22/97 R - (USK 9880).

Sofern im Rahmen des Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses Zeiten vorliegen, für die die Zahlung eines Arbeitsentgelts nicht vereinbart ist, richtet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 5 Abs.1

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Nr.10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Danach sind zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt versicherungspflichtig, es sei denn, dass eine vorrangige Familienversicherung nach § 10 SGB V in der Krankenversicherung sowie nach § 25 SGB XI in der Pflegeversicherung besteht (s. § 5 Abs. 7 SGB V, der nach dem Prinzip des § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ auch den versicherungsrechtlichen Status in der Pflegeversicherung bestimmt).

In der Arbeitslosenversicherung besteht unabhängig von der Zahlung eines Arbeitsentgelts Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III.

1.2.8.2 Praxisintegrierte Studiengänge

Um den Anforderungen der Wirtschaft an einen qualifizierten Berufsnachwuchs gerecht zu werden, sind neben den berufs- und ausbildungsintegrierten Studiengängen (s. Abschnitt B 1.2.8.1) an Fachhochschulen Studiengänge eingerichtet worden, die der praktischen Ausbildung in Betrieben einen größeren Umfang einräumen. Neben der Einschreibung an der Fachhochschule werden Verträge mit den Betrieben abgeschlossen, in denen die Berufspraktika abgeleistet werden.

Durch die Praktikantenverträge gliedern sich die Studenten in den jeweiligen Betrieb ein. Sie erlangen einerseits durch die Übernahme von Pflichten, wie z.B. Absolvierung einer Probezeit, Nachweis über die erfolgreiche Ableistung des Studiums oder Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch während der theoretischen Ausbildung an der Fachhochschule sowie andererseits durch die Berechtigung, Urlaub in Anspruch nehmen zu können oder eine regelmäßige Vergütung während der gesamten Dauer des Studiums zu erhalten, den Status eines Arbeitnehmers. Sie unterliegen damit während der gesamten Dauer des Studiums der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte.

Sofern im Rahmen des praxisintegrierten Studienganges Zeiten vorliegen, für die die Zahlung eines Arbeitsentgelts nicht vereinbart ist, richtet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Danach sind zur Berufsausbildung Beschäftigte ohne Arbeitsentgelt versicherungspflichtig, es sei denn, dass eine vorrangige Familienversicherung nach § 10 SGB V in der Krankenversicherung sowie nach § 25 SGB XI in der Pflegeversicherung besteht (s. § 5 Abs. 7 SGB V, der nach dem Prinzip des § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ auch den versicherungsrechtlichen Status in der Pflegeversicherung bestimmt).

In der Arbeitslosenversicherung besteht unabhängig von der Zahlung eines Arbeitsentgelts Versicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III.

1.2.9 Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums

Von den Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ordentlicher Studierender werden auch solche Studenten erfasst, 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 und daneben eine Beschäftigung ausüben. Die Versicherungsfreiheit endet nicht schlechthin mit dem Erreichen des erstmöglichen Abschlusses einer Hochschulausbildung (Hochschulprüfung). Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung kommt in einer Beschäftigung auch für solche Studenten in Betracht, die nach Erreichen eines berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt (s. Urteile des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 31/91 -, USK 9277 und vom 21.04.1993 - 11 RAr 25/92 -, BSGE 72, 206). Zu diesen Studiengängen gehören auch Studiengänge, mit denen der Abschluss „Master“ erlangt werden kann. Die bloße Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung begründet hingegen keine Versicherungsfreiheit (s. auch Abschnitt B 1.2.2).

1.2.10 Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium

Ausländische Studenten, die neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium eine Beschäftigung ausüben, gehören nicht zu den ordentlichen Studierenden im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. des § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III, auch wenn von der Hochschule für dieses Vorbereitungsstudium eine Semesterbescheinigung mit der Bezeichnung "0. Fachsemester" ausgestellt wird.

Diese Personen - in der Regel anerkannte Asylberechtigte -, die nicht die Berechtigung zum Studium an einer Hochschule vorweisen, weil die Vorbildung nicht ausreicht oder das Abitur des Heimatlandes nicht als gleichwertig anerkannt wird, erlangen an der Hochschule durch eine der Allgemeinbildung dienenden Ausbildung die Befähigung für das eigentliche wissenschaftliche Studium. Die Vorbereitung kann bis zu zwei Jahre dauern, wenn nach dem halbjährigen Deutschkurs weitere Aufbau- bzw. Vorbereitungskurse zur Berechtigung zum Studium absolviert werden müssen.

Eine neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache bzw. zur Vorbereitung auf das Studium ausgeübte Beschäftigung unterliegt daher grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Urteil des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 15/92 -, USK 92132). Die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III liegen in diesen Fällen nicht vor, weil die Ausbildung nicht an einer allgemein bildenden Schule vermittelt wird.

1.2.11 Beschäftigungen von Teilzeitstudenten

Für Personen, die die Möglichkeit haben, ihr Studium als Teilzeitstudium zu absolvieren, weil sie wegen einer gleichzeitig ausgeübten beruflichen Tätigkeit oder einer gleichartigen zeitlichen Belastung nicht mehr als die Hälfte des nach der Studienordnung für das Vollzeitstudium vorgesehenen Studiumumfangs aufwenden können, sind

die Grundsätze über die Versicherungsfreiheit von ordentlichen Studierenden nicht anzuwenden. Gleiches gilt für Studierende an Fernuniversitäten.

1.2.12 Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen

Der Geltungsbereich der Vorschriften über die Versicherungspflicht und damit auch über die Versicherungsfreiheit ist in § 3 SGB IV geregelt. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigungen stellt § 3 SGB IV darauf ab, dass die Beschäftigung im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs ausgeübt wird. Weitere inlandsbezogene Tatbestände sind nicht zu erfüllen. Die Begriffe "Hochschule" und "der fachlichen Ausbildung dienenden Schule" sind demnach gebietsneutral zu verstehen. Die in den Abschnitten B 1.2.1 bis 1.2.12 enthaltenen Aussagen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten, die an inländischen Hochschulen oder der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen eingeschrieben sind, gelten deshalb gleichermaßen für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Ausbildungseinrichtungen eingeschrieben sind und im Inland eine Beschäftigung ausüben.

1.3 Rentenversicherung

1.3.1 Allgemeines

Die rentenversicherungsrechtlichen Vorschriften sehen für Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt oder selbständig tätig^{*)} sind, keine besonderen Regelungen vor (s. Abschnitt B 1.1). Studenten, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufnehmen, unterliegen demnach unabhängig davon, ob die Beschäftigung neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird, aufgrund dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht. Ausnahmen hiervon sieht nur noch die Besitzstandsregelung des § 230 Abs. 4 Satz 1 SGB VI vor.

^{*)} Die nachfolgenden Ausführungen unter 1.3 sprechen nur die Beschäftigung von Studenten an; sie gelten aber entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird.

1.3.2 Geringfügige Beschäftigungen

Rentenversicherungsfreiheit kommt nach § 5 Abs. 2 SGB VI für Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen in Betracht, wenn die Beschäftigung nach § 8 SGB IV oder § 8a SGB IV geringfügig ist. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor,

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 EUR im Monat nicht übersteigt oder
- nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist oder
- nach § 8a SGB IV für Beschäftigungen in Privathaushalten, wenn die Voraussetzungen für geringfügige Beschäftigungen nach § 8 SGB IV erfüllt sind.

Für die Beurteilung der Frage, ob die in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV genannten Grenzen überschritten werden, sind die monatlichen Arbeitsentgelte aus mehreren Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft. Darüber hinaus ist seit dem 01.04.2003 lediglich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird, mit dieser nicht zusammenzurechnen. Weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind jedoch mit der nicht geringfügigen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen. Dies hat zur Folge, dass auch in der zweiten oder weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht besteht.

Bei der Prüfung der Frage, ob die in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV genannten Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Näheres zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen ergibt sich aus den Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 25.02.2003.

1.3.3 Empfänger von Studienbeihilfen

Die Ausführungen im Abschnitt B 1.2.7 gelten gleichermaßen. Es besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.

1.3.4 Duale Studiengänge

Die Ausführungen im Abschnitt B 1.2.8 gelten gleichermaßen.

1.3.4.1 Berufs- und ausbildungsintegrierte Studiengänge

Die Ausführungen im Abschnitt B 1.2.8.1 gelten entsprechend. Abweichend von diesen Ausführungen besteht - wie auch in der Arbeitslosenversicherung - Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht.

1.3.4.2 Praxisintegrierte Studiengänge

Die Ausführungen im Abschnitt B 1.2.8.2 gelten entsprechend. Abweichend von diesen Ausführungen besteht - wie auch in der Arbeitslosenversicherung - Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht.

1.3.5 Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums

Für Beschäftigungen, die während eines Aufbau- oder Zweitstudiums ausgeübt werden (s. Abschnitt B 1.2.9), besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach

§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Versicherungsfreiheit kommt nur in Betracht, wenn Geringfügigkeit nach § 8 oder § 8a SGB IV vorliegt.

1.3.6 Beschäftigungen neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium

Für Beschäftigungen, die neben dem Besuch eines Studienkollegs zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium ausgeübt werden (s. Abschnitt B 1.2.10), besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Versicherungsfreiheit kommt nur in Betracht, wenn Geringfügigkeit nach § 8 oder § 8a SGB IV vorliegt.

1.3.7 Beschäftigungen von Teilzeitstudenten

Für Beschäftigungen, die von Teilzeitstudenten ausgeübt werden (s. Abschnitt B 1.2.11), besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Versicherungsfreiheit kommt nur in Betracht, wenn Geringfügigkeit nach § 8 oder § 8a SGB IV vorliegt.

1.3.8 Beschäftigungen von Studenten ausländischer Ausbildungseinrichtungen

Die Aussagen in den Abschnitten B 1.3.1 bis 1.3.7 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten, die an inländischen Hochschulen oder der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen eingeschrieben sind, gelten ebenfalls für Studenten, die an vergleichbaren ausländischen Ausbildungseinrichtungen eingeschrieben sind (s. Abschnitt B 1.2.12) und im Inland eine Beschäftigung ausüben.

2 Praktikanten

2.1 Allgemeines

Praktikanten 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.

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung erfolgt, gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Für Praktika, die nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung absolviert werden, gelten keine besonderen Regelungen.

Ausgehend von § 21 KVLG 1989 gelten die nachstehenden Regelungen auch für die Studenten und Praktikanten, die die Voraussetzungen für die Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung erfüllen.

2.2 Vorgeschriebene Praktika

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert sind. Aufgrund der Verpflichtung im Rahmen der Gesamtausbildung ein Praktikum zu absolvieren, wird dieses im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen.

2.2.1 Zwischenpraktika

2.2.1.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V sind Personen krankenversicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Entsprechendes gilt, da die Pflegeversicherung grundsätzlich der Krankenversicherung folgt, in der Pflegeversicherung und nach § 27 Abs. 4 Nr. 2 SGB III in der Arbeitslosen-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

versicherung. Durch Urteile vom 30.01.1980 - 12 RK 45/78 - (USK 8015) sowie vom 17.12.1980 - 12 RK 10/79 und 12 RK 3/80 - (USK 80282 und USK 80283) hatte das Bundessozialgericht bereits entschieden, dass diese Versicherungsfreiheit nicht allein auf Werkstudenten beschränkt ist, sondern ebenfalls für solche Studenten gilt, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren. Diese Praktikanten bleiben, wenn und solange sie an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, ihrem Erscheinungsbild nach Studenten. Mithin besteht für sie, soweit das Praktikum im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle (s. Beispiel 19).

Die Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer schließt aber nicht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aus, so dass auf die Praktikanten bzw. Studenten § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI Anwendung findet. Solange allerdings für die Studenten eine Familienversicherung nach § 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI besteht, ist diese gemäß § 5 Abs. 7 SGB V vorrangig vor der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V und dementsprechend vorrangig vor der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Für die Familienversicherung ist entscheidend, dass das Gesamteinkommen des Praktikanten nicht regelmäßig die in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V genannte Entgeltgrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschreitet; daneben sind jedoch auch die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V zu erfüllen (s. Niederschrift zu Punkt 7 der Tagesordnung der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 17./18.09.1998). Die mit Wirkung vom 01.04.2003 in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eingefügte zweite Gesamteinkommensgrenze von 400 EUR ist für Zwischenpraktikanten nicht maßgebend.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die an einer ausländischen Hochschule eingeschrieben sind, ist der Besuch der ausländischen Hochschule dem Studium an einer deutschen Hochschule gleichzustellen. Daraus ergibt sich, dass

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

in der Bundesrepublik Deutschland abgeleistete Praktika ohne Rücksicht auf die Dauer des Praktikums sowie die Höhe des Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind, sofern das Praktikum in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

2.2.1.2 Rentenversicherung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, ergibt sich aus § 5 Abs. 3 SGB VI. Diese Praktika sind unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Rentenversicherung (s. Beispiel 19).

2.2.2 Vorpraktika

2.2.2.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit verrichten, unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, wenn die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt wird (s. Beispiel 20). Nach § 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt sich gleichermaßen auf die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung aus.

Wird während des vorgeschriebenen Praktikums Arbeitsentgelt erzielt, besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI als zur Berufsausbildung Beschäftigte.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Vorgeschriebene Praktika gehören zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Nach den Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V kommt daher Versicherungsfreiheit als geringfügige Beschäftigung nicht in Betracht (s. Beispiel 21). Dies gilt gleichermaßen für die Pflegeversicherung.

Im Übrigen ist § 5 Abs. 7 SGB V zu berücksichtigen, so dass eine evtl. bestehende Familienversicherung nach § 10 SGB V in der Krankenversicherung und nach § 25 SGB XI in der Pflegeversicherung vorrangig vor der Versicherung als Praktikant durchzuführen ist. Eine Familienversicherung kommt in Betracht, wenn das Gesamteinkommen der Praktikanten nicht regelmäßig die in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V genannte Entgeltgrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschreitet und daneben die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V erfüllt werden (s. Niederschrift zu Punkt 7 der Tagesordnung der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 17./18.09.1998). Die mit Wirkung vom 01.04.2003 in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eingefügte Gesamteinkommensgrenze von 400 EUR ist für Vorpraktikanten nicht maßgebend.

2.2.2.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Praktikanten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, aber nicht an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, unterliegen als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der Rentenversicherung und nach § 25 Abs. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung. Dies gilt gleichermaßen für vorgeschriebene Praktika, die vor Beginn des Fachschulbesuchs abgeleistet werden.

Da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung handelt und die Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen nach ausdrücklicher Bestimmung in § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI und § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III auf Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung nicht anzuwenden sind, kommt für diese Vorpraktikanten Versicherungsfreiheit nicht in Betracht. Die Vorpraktikanten unterliegen, weil sie nicht an einer Hochschule bzw. Fachhochschule

immatrikuliert sind, mithin auch dann der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Praktikum nicht länger als zwei Monate dauert.

Hinsichtlich der Rentenversicherungszugehörigkeit der Praktikanten kann davon ausgegangen werden, dass sie eine Berufstätigkeit anstreben, die - wenn sie in abhängiger Stellung ausgeübt wird - das Gepräge einer Angestelltentätigkeit haben wird; die Praktikanten sind deshalb - sofern sie nicht der Versicherungspflicht in der knappschaftlichen Rentenversicherung unterliegen - der Angestelltenversicherung zuzuordnen (s. § 133 Abs. 1 SGB VI).

2.2.3 Nachpraktika

2.2.3.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Für vorgeschriebene Praktika, die nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung genauso wie bei Vorpraktika (s. Abschnitt B 2.2.2) - danach zu unterscheiden, ob Arbeitsentgelt bezogen wird oder nicht. Wird die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, besteht Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Wird mit der berufspraktischen Tätigkeit Arbeitsentgelt erzielt, besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

Da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung handelt, kommt nach den Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V Versicherungsfreiheit als geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht in Betracht. Dies gilt gleichermaßen für die Pflegeversicherung.

Personen, die durch die Beschäftigung als Arzt im Praktikum^{*)} krankenversicherungspflichtig werden, haben die Möglichkeit, sich nach § 8 Abs. 1 Nr. 6 SGB V von der

^{*)} Die praktische Ausbildung der Mediziner als „Arzt im Praktikum“ soll zum 01.10.2004 in dieser Form abgeschafft werden.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Krankenversicherungspflicht befreien zu lassen. Andere Nachpraktikanten haben bei Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V eine Befreiungsmöglichkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt sich gleichermaßen auf die Pflegeversicherung aus.

Zu den Nachpraktikanten gehören z.B. Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst. Die Juristenausbildung ist zweistufig und gliedert sich in das mit dem ersten Staatsexamen abgeschlossene Jurastudium und den juristischen Vorbereitungsdienst (Referendariat). Der Vorbereitungsdienst wird nicht mehr während des Studiums ausgeübt, so dass Versicherungsfreiheit als ordentlicher Studierender nicht in Betracht kommt. Abhängig von den landesrechtlichen Bestimmungen, nach denen der Vorbereitungsdienst entweder innerhalb oder außerhalb eines Beamtenverhältnisses absolviert wird, besteht ggf. Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V in der Krankenversicherung und dementsprechend keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

2.2.3.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Personen, die ihr in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum nach Abschluss ihres Studiums absolvieren, unterliegen ebenso wie Vorpraktikanten als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 SGB III). Auch für sie kommt Versicherungsfreiheit im Rahmen der Regelungen über geringfügige Beschäftigungen nicht in Betracht (s. § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI, § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III).

Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst (s. Abschnitt B 2.2.3.1) besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn der Vorbereitungsdienst innerhalb eines Beamtenverhältnisses absolviert wird. Wird der juristische Vorbereitungsdienst außerhalb eines Beamtenverhältnisses (öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis) absolviert, besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversiche-

rung, sofern eine Gewährleistungsentscheidung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 in Verb. mit Satz 2 SGB VI vorliegt.

Hinsichtlich der Rentenversicherungszugehörigkeit der Nachpraktikanten kann davon ausgegangen werden, dass sie eine Berufstätigkeit anstreben, die - wenn sie in abhängiger Stellung ausgeübt wird - das Gepräge einer Angestelltentätigkeit haben wird; die Praktikanten sind deshalb - sofern sie nicht der Versicherungspflicht in der knappschaftlichen Rentenversicherung unterliegen - der Angestelltenversicherung zuzuordnen (s. § 133 Abs. 1 SGB VI).

2.3 Nicht vorgeschriebene Praktika

Nicht vorgeschriebene Praktika, die im Zusammenhang mit dem Studium aus Zweckmäßigkeitsgründen abgeleistet werden, unterscheiden sich in der Ausgestaltung nicht von den Praktika, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind (s. Abschnitt B 2.2). Allerdings besteht im Rahmen der Gesamtausbildung keine Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums. Aufgrund der fehlenden Verpflichtung zur Ableistung der Praktika werden diese auch nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt.

2.3.1 Zwischenpraktika

2.3.1.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktika ist in der Krankenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V und in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III vorzunehmen. In der Pflegeversicherung ist entsprechend der Beurteilung für die Krankenversicherung zu verfahren. Danach besteht Versicherungsfreiheit für Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben. Die Versicherungsfreiheit kommt allerdings nur für die Studierenden in Betracht, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden; für die-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

jenigen, die ihrem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer anzusehen sind, gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Abschnitt B 1.2 und Beispiel 22).

Die Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer schließt aber nicht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aus, so dass auf die Praktikanten bzw. Studenten § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI Anwendung findet. Solange allerdings für die Studenten eine Familienversicherung nach § 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI besteht, ist diese gemäß § 5 Abs. 7 SGB V vorrangig vor der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V und dementsprechend vorrangig vor der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Für die Familienversicherung ist entscheidend, dass das Gesamteinkommen des Praktikanten nicht regelmäßig die in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V genannte Entgeltgrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschreitet; daneben sind jedoch auch die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V zu erfüllen (s. Niederschrift zu Punkt 7 der Tagesordnung der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 17./18.09.1998). Die mit Wirkung vom 01.04.2003 in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eingefügte zweite Gesamteinkommensgrenze von 400 EUR ist für Zwischenpraktikanten, die ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten, ebenfalls zu beachten.

2.3.1.2 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung besteht - anders als in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung - ab dem 01.08.2004 keine besondere Regelung mehr für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika.^{*)} Es gelten die allgemeinen Regelungen, wonach Versicherungsfreiheit nur noch bei geringfügiger Entlohnung bzw. kurzfristiger Ausübung

^{*)} Mit der Änderung des § 5 Abs. 3 SGB VI durch das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vom 21.07.2004 (BGBl I S. 1791) wurde klargestellt, dass Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren, nicht zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten gehören.

der Praktika eintreten kann (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI in Verb. mit § 8 Abs. 1 oder § 8a SGB IV).

2.3.2 Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

Im Gegensatz zu den in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika bestehen für nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Sonderregelungen. Personen, die nicht vorgeschriebene Praktika gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind deshalb als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III.

Da nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika aufgrund der fehlenden Verpflichtung zur Ableistung im Rahmen der Gesamtausbildung nicht zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gehören, kann Versicherungsfreiheit in Betracht kommen, wenn Geringfügigkeit nach §§ 8 oder 8a SGB IV vorliegt.

2.4 Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern

Der Begriff des ordentlichen Studierenden im Sinne der §§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, 5 Abs. 3 SGB VI und 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III (s. Abschnitt B 1.2.2) erstreckt sich nicht allein auf Studenten von Hochschulen bzw. Fachhochschulen. Als ordentliche Studierende i.S. dieser Regelungen sind grundsätzlich auch die Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen anzusehen. Zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktika dieser Schüler wird auf die jeweiligen Ausführungen im Abschnitt B 2.2 bis 2.3.2 verwiesen.

Zu den Begriffen „Fachschule“ und „Berufsfachschule“ s. Abschnitt B 1.2.1.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem in der Schul-, Ausbildungs- und/oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikum von Fach- bzw. Berufsfachschülern um ein

Zwischen- oder ein Nachpraktikum handelt, ist maßgebend, ob das Praktikum noch während des Schulbesuchs absolviert wird. Entscheidend dabei ist, wann der Schulbesuch im schulrechtlichen Sinne endet. Als Zeitpunkt der Schulentlassung ist regelmäßig der Tag der Ausstellung des letzten Zeugnisses anzusehen. Durch ein zwischen der aktiven Schülerzeit und der den Schulbesuch abschließenden Prüfung/Zeugnisausstellung absolviertes und vorgeschriebenes Praktikum wird die Rechtsstellung als Schüler nicht unterbrochen bzw. beendet. Die Schülereigenschaft bleibt erhalten. Ein derartiges Praktikum ist noch als Zwischenpraktikum anzusehen (vgl. Abschnitt B 2.2.1.1 und 2.2.1.2).

Die Schülereigenschaft liegt hingegen nicht mehr vor, wenn im Anschluss an die durch eine Prüfung beendete theoretische Schulausbildung ein Praktikum absolviert wird. In diesen Fällen liegt ein Nachpraktikum vor (vgl. Abschnitt B 2.2.3.1 und 2.2.3.2).

Um ein solches Nachpraktikum handelt es sich beispielsweise bei dem vorgeschriebenen sechsmonatigen Praktikum in einer Apotheke im Rahmen der Ausbildung für den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten (PTA). Das Praktikum wird im Anschluss an die zwei Jahre dauernde schulische Ausbildung absolviert, die mit der ersten staatlichen Prüfung abgeschlossen wird.

2.5 Fachpraktika von Fachoberschülern

Schüler mit dem Abschlusszeugnis einer Realschule oder einem als gleichwertig anerkannten Zeugnis werden in den Fachoberschulen innerhalb von zwei Jahren auf den Erwerb der Fachhochschulreife vorbereitet. Während des ersten Ausbildungsjahres wird eine fachpraktische Ausbildung durchgeführt. Die fachpraktische Ausbildung ist nicht für sich allein, sondern nur als Bestandteil der Gesamtausbildung an der Fachoberschule zu beurteilen, die die Klassen 11 und 12 umfasst. Im Rahmen dieser Gesamtausbildung überwiegt der fachtheoretische Unterricht. Die Schüler der Fachoberschulen unterliegen daher auch während der fachpraktischen Ausbildung nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

2.6 Praktikum nach Abschluss der zwölften Klasse des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife

In einzelnen Bundesländern besteht die Möglichkeit, nach Abschluss der zwölften Klasse des Gymnasiums oder der zweijährigen Höheren Handelsschule durch Absolvierung eines einjährigen Praktikums die Fachhochschulreife zu erlangen. Da bei Aufnahme des erforderlichen Praktikums die Schulausbildung bereits abgeschlossen ist, kommt eine Gleichstellung mit den Fachoberschülern, die während der Dauer des Schulbesuchs ein Fachpraktikum ableisten (s. Abschnitt B 2.5) nicht in Betracht. Nach erfolgreicher Ableistung des einjährigen Praktikums erhalten sie auch nicht das Abschlusszeugnis der Fachoberschule (Fachhochschulreife), sondern erlangen durch das Praktikum lediglich die Gleichstellung ihres Schulzeugnisses mit dem der Fachoberschule.

Sofern das Praktikum im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, unterliegen die Praktikanten - unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht - der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III. In der Krankenversicherung besteht Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI allerdings nur, wenn Arbeitsentgelt bezogen wird. Bei Ableistung des Praktikums ohne Arbeitsentgeltzahlung besteht Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und Pflegeversicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

3 Ähnliche Personenkreise

3.1 Allgemeines

Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte), die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V in der Krankenversicherung, nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI in der Pflegeversicherung, nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der Rentenversicherung und nach § 25 Abs. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung. Gleiches gilt in der Kranken- und Pflegeversicherung für zu ihrer Berufsausbildung gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte. Die Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung tritt im Gegensatz dazu auch ein, wenn die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten kein Arbeitsentgelt erhalten.

Nach § 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III besteht jedoch Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit, wenn die ausgeübte Beschäftigung geringfügig ist; aus der Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass in dieser Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht.

Eine geringfügige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder nach § 8a in Verb. mit § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400 EUR nicht überschreitet.

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV oder nach § 8a in Verb. mit § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist eine Beschäftigung geringfügig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV übersteigt. Näheres zur Anwendung des § 8 und § 8a SGB IV ergibt sich aus den Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 25.02.2003.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit kommt allerdings nicht in Betracht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (z. B. Berufsausbildung oder vorgeschriebene Praktika) geringfügig beschäftigt sind.

3.2 Beschäftigungen von Schülern

3.2.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

Für Beschäftigungen, die von Schülern ausgeübt werden, sind die Regelungen über die versicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitnehmern anzuwenden. Danach unterliegen Beschäftigungen von Schülern der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V in der Krankenversicherung, nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI in der Pflegeversicherung und nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der Rentenversicherung.

Ausgenommen von der Versicherungspflicht sind Beschäftigungen, die nach § 8 SGB IV oder § 8a SGB IV als geringfügig entlohnt oder kurzfristig anzusehen sind.

3.2.2 Arbeitslosenversicherung

Nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB III sind Schüler, die während der Dauer der Ausbildung an einer allgemein bildenden Schule eine Beschäftigung aufnehmen, versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Versicherungsfreiheit kommt jedoch nur in Betracht, wenn der Schüler bzw. Arbeitnehmer eine schulische Einrichtung besucht, die nicht der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeit dient.

Arbeitnehmer, die beispielsweise eine Abendschule besuchen, um einen allgemeinen Schulabschluss (Hauptschulabschluss, Realschulabschluss oder Abitur) zu erlangen, unterliegen demnach der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, es sei denn, die Beschäftigung ist wegen Geringfügigkeit nach § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III versicherungsfrei.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Zu den allgemein bildenden (öffentlichen oder privaten) Schulen gehören:

in der Mehrzahl der Länder

- Hauptschule
- Realschule
- Gymnasium
- Gesamtschule

in einzelnen Ländern

- Förderstufe (Hessen), Orientierungsstufe (Niedersachsen), Schulzentrum (Bayern),
- Mittelschule (Sachsen), Regelschule (Thüringen), Erweiterte Realschule (Saarland), Sekundarschule (Sachsen-Anhalt), Integrierte Haupt- und Realschule (Hamburg), Verbundene Haupt- und Realschule (Hessen, Mecklenburg-Vorpommern), Regionale Schule (Rheinland-Pfalz),
- Wirtschaftsschule (Bayern),

in allen Ländern

- Sonderschule/Schule für Behinderte/Förderschule.

Der Besuch dieser Schulen ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen.

Personen, die z.B. das Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsgrundschuljahr besuchen, sind keine Schüler allgemein bildender Schulen und zwar auch dann, wenn mit dem Besuch der Hauptschulabschluss nachgeholt wird.

3.3 Beschäftigungen von Schülertlassen

Die Eigenschaft als Schüler endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts oder, wenn eine solche nicht vorgesehen ist, mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung des Ausbildungsabschnitts; wird ein Prüfungs- oder Abschlusszeugnis erteilt, dann lässt sich der Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung aus dem Datum dieses Zeugnisses herleiten. Außerdem endet die Schülereigenschaft mit dem Abbruch der Schulausbildung.

3.3.1 Schulentlassene, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine befristete Beschäftigung ausüben

Zeitlich befristete Beschäftigungen, mit denen die Zeit zwischen der Schulentlassung und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Berufsausbildungsverhältnisses überbrückt werden soll, sind als berufsmäßige Beschäftigungen anzusehen.

Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sowie § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III kommt deshalb für die Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder einer Berufsausbildung grundsätzlich nicht in Betracht. Die Beschäftigungen bleiben allerdings versicherungsfrei, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 EUR monatlich nicht übersteigt.

Gleiches gilt für befristete Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Beginn eines Dienstverhältnisses als Beamter.

3.3.2 Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Studiums

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind kurzfristige Beschäftigungen dann nicht geringfügig im Sinne dieser Vorschrift, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR übersteigt. Berufsmäßigkeit liegt nach Abschnitt B 2.2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25.02.2003 vor, wenn die Beschäftigung für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist; Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium, auch wenn die Fachschulausbildung oder das Studium durch gesetzliche Dienstpflicht hinausgeschoben wird) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Zur Fachschulausbildung gehört z.B. die Ausbildung zum medizinisch-technischen Assistenten oder zum pharmazeutisch-technischen Assistenten (s. Abschnitt B 2.4).

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Das Bundessozialgericht hat durch Urteil vom 11.06.1980 - 12 RK 30/79 - (USK 80106) entschieden, dass bei einer erstmals ausgeübten befristeten Beschäftigung Berufsmäßigkeit jedenfalls dann zu verneinen ist, wenn bei Aufnahme dieser Beschäftigung keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass dieser ersten Beschäftigung innerhalb absehbarer Zeit eine weitere folgen wird. Das Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit von nicht mehr als drei Jahren ist nicht als eine solche weitere Beschäftigung zu werten, abgesehen davon, dass der Soldat im Rahmen dieses Dienstverhältnisses zunächst einmal primär auch seiner Dienstpflicht nach dem Wehrpflichtgesetz nachkommt (s. § 4 Abs. 3 und § 7 Abs. 1 des Wehrpflichtgesetzes). Hieraus folgt, dass eine kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit grundsätzlich nicht berufsmäßig ausgeübt wird, wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist.

Beschäftigungen, die nicht berufsmäßig ausgeübt werden, bleiben versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn sie auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt sind.

Kurzfristige Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres werden dagegen berufsmäßig ausgeübt. Dies gilt auch, wenn nach der Ableistung des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres voraussichtlich ein Studium aufgenommen wird.

3.4 Diplomanden

Bestimmte Studien- und Prüfungsordnungen sehen die Anfertigung einer Diplomarbeit vor. Da Unternehmen oftmals Interesse an den inhaltlichen Ergebnissen von Diplomarbeiten haben, werden den Studenten zur Anfertigung ihrer Arbeit die betrieblichen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Gegenstand einer Diplomandenvereinbarung ist regelmäßig, dass die Diplomarbeit zur weiteren Verwendung dem Unternehmen überlassen wird; u.U. werden auch Vergütungen bzw. Honorare gezahlt.

Personen, die sich allein zur Erstellung der für den Studienabschluss erforderlichen Diplomarbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit neben der Diplomarbeit keine

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten; Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht kommt deshalb für sie nicht in Betracht.

3.5 Beschäftigungen von Doktoranden

Personen, die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, jedoch anlässlich einer Promotion weiterhin an einer Hochschule eingeschrieben sind, befinden sich nicht mehr in der wissenschaftlichen Ausbildung (s. Abschnitt B 1.2.2). Nehmen diese Doktoranden eine Beschäftigung auf, sind die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit von beschäftigten Studenten nicht anzuwenden, so dass grundsätzlich Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht (s. Urteil des BSG vom 23.03.1993 - 12 RK 45/92 -, USK 9318).

3.6 Beschäftigungen von Referendaren im juristischen Vorbereitungsdienst

Wird neben dem juristischen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (s. Abschnitt B 2.2.3.2) eine weitere Beschäftigung ausgeübt, ist diese grundsätzlich als rentenversicherungspflichtig anzusehen (s. Urteil des BSG vom 11.03.1970 - 3 RK 40/67 -, USK 7032). Dies gilt auch, wenn aufgrund vertraglicher Vereinbarung von den Ausbildungsstationen (Anwalt oder z.B. Universität) zusätzliche Vergütungen gewährt werden, da dann davon auszugehen ist, dass insoweit eine von der Ausbildung unabhängige entgeltliche Beschäftigung ausgeübt wird. Von einer solchen Zweitbeschäftigung ist nicht auszugehen, wenn eine zusätzliche Vergütung ohne zwingenden Rechtsgrund - also ohne eine ausdrückliche Vereinbarung über eine von Ausbildungszwecken freie zusätzliche Arbeitsleistung im Rahmen eines von der Ausbildung getrennten Beschäftigungsverhältnisses - gewährt wird. In diesem Fall besteht insgesamt Versicherungsfreiheit aufgrund der Beamtenbeschäftigung (s. Urteile des BSG vom 31.05.1978 - 12 RK 48/76, 12 RK 49/76 -, USK 7856 und - 12 RK 25/77 -, USK 7861).

Sofern der juristische Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis ausgeübt wird, ist eine daneben ausgeübte Beschäftigung nach § 6 Abs. 3 Satz 1 in Verb. mit Abs. 1

Nr. 2 SGB V krankenversicherungsfrei. Aus dieser Krankenversicherungsfreiheit folgt, dass auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung besteht. In der Arbeitslosenversicherung besteht nach § 25 Abs. 1 SGB III - wie in der Rentenversicherung - grundsätzlich Versicherungspflicht.

3.7 Hochschulassistenten

Die Aufgaben, die ein Hochschulassistent zu übernehmen hat, ergeben sich aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG). Danach sind wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehören z.B. das Vermitteln von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten und der Anwendung wissenschaftlicher Methoden an Studenten. Daneben ist die eigene wissenschaftliche Arbeit möglich. Voraussetzung für die Einstellung als Hochschulassistent ist der qualifizierte Abschluss eines Studiums. Die Beschäftigung als Hochschulassistent wird demnach nicht während des Studiums, sondern erst danach ausgeübt. Deshalb besteht - sofern während der Assistentenzeit an der Hochschule keine Ernennung zum Beamten auf Zeit erfolgt - grundsätzlich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung als Arbeitnehmer.

3.8 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter gehören nach den Regelungen des Hochschulrahmengesetzes den Fachbereichen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten der Hochschulen an. Ihnen obliegen, sofern die Sicherstellung des Lehrangebots dies erfordert, die Vermittlung von Fachwissen, praktischen Fertigkeiten oder der Anwendung von wissenschaftlichen Methoden.

Einstellungsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter wird demnach nicht während, sondern nach dem Studium ausgeübt. Versicherungsfreiheit als ordentlicher Studierender kommt demnach nicht in Betracht; es besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

3.9 Hospitanten

Hospitanten sind Personen, die lediglich als Gast in Betrieben oder in Schulen Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen oder ihre vorhandenen Kenntnisse vertiefen wollen, ohne Arbeit von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Dabei gliedern sie sich nicht in den Betrieb ein, eine persönliche Abhängigkeit besteht nicht; dies wird auch nicht durch evtl. Zahlung einer Entschädigungsleistung erreicht. Da die Merkmale einer Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung nicht vorliegen, besteht keine Versicherungspflicht.

Den Hospitanten sind ausländische Fremdsprachenassistenten und deutsch sprechende Lehrer von Auslandsschulen gleichzustellen, wenn sie ihren Aufenthalt dazu nutzen, um ihre Sprachkenntnisse und Kenntnisse über die Kultur des Gastlandes zu vertiefen und durch den Besuch von Bildungseinrichtungen Einblicke in das Erziehungswesen und in Unterrichtsmethoden zu erhalten.

3.10 Stipendiaten

Zur Förderung ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Aus- oder Weiterbildung können Personen ein Stipendium erhalten. Der Bezug des Stipendiums allein begründet regelmäßig kein abhängiges und demzufolge versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Stipendium zur Bestreitung des Lebensunterhalts des Empfängers oder für den durch die Aus- oder Fortbildung verursachten Aufwand bestimmt ist. Voraussetzung ist jedoch, dass ein solches Stipendium uneigennützig gegeben wird, der Empfänger sich also nicht zu einer unmittelbaren Arbeitnehmertätigkeit verpflichten muss. Etwas anderes gilt für die im Abschnitt B 1.2.7 genannten Empfänger von Studienbeihilfen.

C Beitragsrecht

1 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

1.1 Allgemeines

Für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen hat der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Beschäftigte Studenten, Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten und die im Abschnitt B 3 aufgeführten ähnlichen Personenkreise werden von dieser Regelung grundsätzlich nicht ausgenommen. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen solche Pauschalbeiträge nicht an. Auch für versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen sind keine Beiträge zu zahlen.

In welchen Fällen eine geringfügig entlohnte oder eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt und welche Regelungen des Weiteren zu beachten sind, ergibt sich aus den Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 25.02.2003.

Wird neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, ist diese versicherungsfrei. Soweit eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung durch Zusammenrechnung mit einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung unterliegt, besteht zu diesen Versicherungszweigen auch Beitragspflicht. Hierfür gelten die allgemeinen beitragsrechtlichen Regelungen. Die Zusammenrechnung einer geringfügig entlohten Beschäftigung mit einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung kommt nach § 27 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB III für die Arbeitslosenversicherung nicht in Betracht.

Tritt durch die Zusammenrechnung von Beschäftigungen Versicherungs- und Beitragspflicht ein, ist bei Arbeitsentgelten von 400,01 EUR bis 800 EUR die Gleitzone-Regelung nach § 20 Abs. 2 SGB IV in Verb. mit § 226 Abs. 4 SGB V, § 58 Abs. 3 SGB XI, § 163 Abs. 10 SGB VI und § 344 Abs. 4 SGB III anzuwenden. Dies gilt nicht für zur Berufsausbildung Beschäftigte. Näheres zur Gleitzone-Regelung ergibt

sich aus dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25.02.2003 zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone.

1.2 Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Nach § 249b Satz 1 SGB V hat der Arbeitgeber einer geringfügig entlohten Beschäftigung für Versicherte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 11 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag nach § 249b Satz 2 SGB V 5 v.H. des Arbeitsentgelts.

Die Regelung des § 249b SGB V gilt in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung entsprechend (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989).

Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt nur an, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dabei ist unerheblich, ob es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung (z. B. als Student oder als Rentner), eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung handelt. Sofern die Versicherung bei einer landwirtschaftlichen Krankenkasse besteht, hat der Arbeitgeber den pauschalen Krankenversicherungsbeitrag - wie bei einer Versicherung in der allgemeinen Krankenversicherung - an die Bundesknappschaft zu zahlen (§ 48 Abs. 6 KVLG 1989 in Verb. mit § 249b SGB V).

Für geringfügig Beschäftigte, die privat krankenversichert oder gar nicht krankenversichert sind, fällt kein Pauschalbeitrag an.

1.2.1 Beschäftigte Studenten

Weist die Beschäftigung eines nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfreien Werkstudenten (s. Abschnitt B 1.2) die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung auf, ist - sofern eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversiche-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

rung besteht - der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen. Für Werkstudenten, die einer mehr als geringfügig entlohten Beschäftigung nachgehen, aber gleichwohl nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V krankenversicherungsfrei sind, weil sie wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, fällt hingegen der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht an.

Wird neben einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfreien Beschäftigung, die nicht die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung aufweist, eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen, sind diese Beschäftigungen nicht zusammenzurechnen. Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V erfolgt eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohten Beschäftigung mit einer nicht geringfügig entlohten Beschäftigung nur, wenn diese Versicherungspflicht begründet. Hierbei ist eine erste geringfügig entlohnte Beschäftigung stets versicherungsfrei (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Allerdings sind für die Beurteilung, welches Erscheinungsbild bei dem Studierenden überwiegt (20-Stunden-Grenze), die wöchentlichen Arbeitszeiten aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird die 20-Stunden-Grenze nicht überschritten, hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohten Beschäftigung Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Anderenfalls tritt Kranken- und Pflegeversicherungspflicht ein und aus der nicht geringfügig entlohten Beschäftigung sind individuelle Beiträge zu zahlen. Auch in der Arbeitslosenversicherung wird wegen Überschreitens der 20-Stunden-Grenze lediglich die nicht geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungspflichtig; die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung, da sie nach § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III mit einer nicht geringfügig entlohten Beschäftigung nicht zusammenzurechnen ist (s. Abschnitt B 1.2.3.1 und Beispiel 4). Die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung ergibt sich aus Abschnitt C 1.3.1.

Werden mehrere - für sich allein betrachtet - geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind diese nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV zusammenzurechnen. Dies gilt auch dann, wenn solche Beschäftigungen neben einer nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfreien nicht geringfügig entlohten Beschäftigung ausgeübt werden. Wird durch die Zusammenrechnung die in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV genannte monatliche Entgeltgrenze von 400 EUR nicht überschritten, haben die Arbeitgeber jeweils Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen (s. Beispiel 11). Überschreitet das

regelmäßige Arbeitsentgelt aus diesen Beschäftigungen insgesamt die Grenze von 400 EUR, liegen nach § 8 Abs. 2 Satz 2 SGB IV keine geringfügig entlohnnten Beschäftigungen mehr vor, so dass auch keine Pauschalbeiträge anfallen (s. Beispiele 5, 10 und 12).

Beschäftigungen von Werkstudenten, die bei demselben Arbeitgeber mit wechselnden Arbeitszeiten und Verdiensten ausgeübt werden und abwechselnd während der Vorlesungszeiten unter der Geringfügigkeitsgrenze und während der Semesterferien darüber liegen, sind einheitlich zu beurteilen. In solchen Fällen besteht durchgehend Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nach § 249b SGB V sind für die Zeit der Semesterferien nicht zu zahlen; wegen der Annahme eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses und durchgehender Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung sind auch für die Beschäftigung während der Vorlesungszeiten Pauschalbeiträge nicht zu zahlen (s. Beispiel 3).

1.2.2 Praktikanten

Für vorgeschriebene Praktika fallen Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung selbst dann nicht an, wenn die Kriterien einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung erfüllt sind. Wird neben einem Zwischenpraktikum eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, hat der Arbeitgeber der geringfügig entlohnnten Beschäftigung den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen, wenn der Praktikant in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (s. Beispiel 23). Entsprechendes gilt für Vor- und Nachpraktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten. Erhalten sie Arbeitsentgelt, unterliegen sie als Arbeitnehmer grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht, so dass für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung ein Pauschalbeitrag zu zahlen ist, da nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB V eine erste geringfügig entlohnte Beschäftigung und eine nicht geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigung nicht zusammenzurechnen sind. Werden weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, sind dagegen individuelle Beiträge zu zahlen.

1.3 Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung

Nach § 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI hat der Arbeitgeber für einen geringfügig entlohten Beschäftigten einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung zu zahlen; dies gilt auch für Versicherte der knappschaftlichen Rentenversicherung. Wird die geringfügig entlohnte Beschäftigung ausschließlich im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) ausgeübt, beträgt der Pauschalbeitrag nach § 172 Abs. 3a SGB VI 5 v.H. des Arbeitsentgelts. Voraussetzung für die Zahlung des Pauschalbeitrags ist, dass der geringfügig entlohnte Beschäftigte in der geringfügigen Beschäftigung nach § 5 SGB VI rentenversicherungsfrei oder nach § 6 oder § 229 Abs. 6 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit ist.

1.3.1 Beschäftigte Studenten

Der Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung ist für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen, wenn der Student in dieser Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI rentenversicherungsfrei ist. Wurde nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf die Rentenversicherungsfreiheit für die geringfügig entlohnte Beschäftigung verzichtet, sind die vollen Beiträge zur Rentenversicherung nach dem jeweiligen Beitragssatz der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten zu zahlen, wobei der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 12 v.H. bzw. bei Beschäftigungen im Privathaushalt nach § 168 Abs. 1 Nr. 1c SGB VI einen Arbeitgeberbeitragsanteil in Höhe von 5 v.H. des aus der geringfügig entlohten Beschäftigung erzielten Arbeitsentgelts zu tragen hat.

Nimmt ein Student neben einer nicht geringfügigen rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf, ist diese nicht mit der (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI). Bei Aufnahme einer weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung ist eine Zusammenrechnung der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung mit der zweiten oder weiteren geringfügig entlohten Beschäftigung vorzunehmen. Diese geringfügig entlohten Beschäftigungen werden da-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

durch rentenversicherungspflichtig; es sind jeweils individuelle Beiträge zu zahlen (s. Beispiele 6 und 11).

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, sind diese nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV zusammenzurechnen. Wird dadurch die in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV genannte Entgeltgrenze von 400 EUR überschritten, werden die Beschäftigungen rentenversicherungspflichtig, und es sind individuelle Beiträge zu zahlen (s. Beispiel 10). Wird die Geringfügigkeitsgrenze durch die Zusammenrechnung der geringfügig entlohten Beschäftigungen nicht überschritten, liegt weiterhin Rentenversicherungsfreiheit vor und die Arbeitgeber haben pauschale Beiträge zu zahlen.

1.3.2 Praktikanten

Nach § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI gilt die Regelung über den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung nicht für Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten (Zwischenpraktikum), das nicht in ihrer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Für diese Praktikanten sind Pauschalbeiträge daher nicht zu zahlen (s. Beispiel 24). Für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hat der Arbeitgeber allerdings den Pauschalbeitrag zu zahlen, sofern die Arbeitsentgelte in der Summe 400 EUR nicht überschreiten (s. Beispiel 25).

Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten, unterliegen als zur Berufsausbildung Beschäftigte grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht, für die Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung nach § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI ausgeschlossen ist. Für vorgeschriebene Zwischenpraktika besteht zudem nach § 5 Abs. 3 SGB VI Versicherungsfreiheit. Pauschalbeiträge sind demnach für vorgeschriebene Praktika nicht zu zahlen. Pauschalbeitragspflicht besteht jedoch für eine daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung, da nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in Verb. mit § 5 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB VI eine versicherungspflichtige (vorgeschriebenes Vor- und Nachpraktikum) bzw. versicherungsfreie (vorgeschriebenes Zwischenpraktikum) Beschäftigung nicht mit einer (ersten) geringfügig entlohten Beschäftigung zusammenzurechnen ist (s. Beispiel 23).

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Werden nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika geringfügig entlohnt ausgeübt, gelten die allgemeinen Regelungen. Pauschalbeiträge sind daher zur Rentenversicherung zu zahlen.

1.3.3 Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und nach § 5 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz SGB VI rentenversicherungsfrei sind, können nach § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz SGB VI auf diese Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Sofern Studenten oder Praktikanten für eine neben dem Studium oder Praktikum ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung hiervon Gebrauch machen, sind für sie Rentenversicherungsbeiträge unter Zugrundelegung des jeweiligen Beitragssatzes der Arbeiter- und Angestelltenversicherung zu zahlen. Näheres hierzu geht aus Abschnitt C 2 der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25.02.2003 hervor.

Auf die Rentenversicherungsfreiheit können auch Praktikanten verzichten, die ein nicht vorgeschriebenes geringfügig entlohntes Praktikum absolvieren (s. Abschnitt B 2.3). Sofern ein Praktikant, der ein geringfügig entlohntes nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolviert, auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, hat der Arbeitgeber ebenfalls nach § 168 Abs. 1b SGB VI einen Beitragsanteil in Höhe von 12 v.H. zu tragen (s. Beispiel 26).

1.4 Pauschalbeiträge bei ähnlichen Personenkreisen

Üben die im Abschnitt B 3 beschriebenen Personenkreise ihre Beschäftigung im Rahmen eines geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisses aus, sind für die Beurteilung der Frage, ob pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen sind, die Geringfügigkeits-Richtlinien vom 25.02.2003 maßgebend.

1.5 Berechnung und Abführung der Beiträge

Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen, also gegebenenfalls auch aus einem 400 EUR übersteigenden Betrag, z.B. bei schwankenden Arbeitsentgelten, bei unvorhersehbarem Überschreiten oder bei Überschreiten durch Einmalzahlungen. In den Fällen der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge sind die Beiträge dabei mindestens aus einer Bemessungsgrundlage von 155 EUR zu berechnen.

Für die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung erklären § 249b SGB V bzw. § 172 Abs. 4 SGB VI u.a. die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch für entsprechend anwendbar. Dies bedeutet, dass die Pauschalbeiträge als Gesamtsozialversicherungsbeitrag anzusehen und damit im Rahmen des allgemeinen Beitragsverfahrens zu entrichten sind. Auch die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Pauschalbeiträge sowie die Rentenversicherungsbeiträge bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sind für Entgeltabrechnungszeiträume vom 01.04.2003 an der Bundesknappschaft im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte nachzuweisen, und zwar unter Beitragsgruppenschlüssel:

6000	Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung,
0100	Beitrag zur Rentenversicherung der Arbeiter bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit,
0200	Beitrag zur Rentenversicherung der Angestellten bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit,
0500	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung der Arbeiter,
0600	Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung der Angestellten.

2 Duale Studiengänge

Da Teilnehmer an dualen Studiengängen zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten gehören (vgl. Abschnitte B 1.2.8 und B 1.3.4), gelten für sie grundsätzlich die beitragsrechtlichen Vorschriften, die für den Personenkreis der gegen Arbeitsentgelt beschäftigten Arbeitnehmer maßgebend sind. Das bedeutet, dass beitragspflichtige Einnahme das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung für die Beitragsberechnung ist (§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI in Verb. mit § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V, § 162 Nr. 1 erster Halbsatz SGB VI, § 342 erster Halbsatz SGB III). Darüber hinaus gilt jedoch für den Personenkreis der zur Berufsausbildung Beschäftigten die Regelung des § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV über die Geringverdienergrenze (s. Abschnitt C 3). D.h., bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 325 EUR hat der Arbeitgeber (hier der kooperierende Betrieb) die Beiträge in voller Höhe allein zu tragen.

In der Kranken- und Pflegeversicherung kommt in Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wird (ggf. in Zeiten der theoretischen Phase des dualen Studienganges), die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI in Betracht, wenn keine vorrangige Familienversicherung besteht. (s. Abschnitt B 1.2.8). Für diesen Sachverhalt ist in § 236 SGB V und § 57 Abs. 1 SGB XI in Verb. mit § 236 SGB V vorgesehen, dass als beitragspflichtige Einnahmen der in diesen Regelungen bestimmte Betrag des monatlichen Bedarfs nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) anzusetzen ist. Die daraus zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung haben die Versicherten allein zu tragen.

Dagegen sind nach § 162 Nr. 1 zweiter Halbsatz SGB VI die Beiträge zur Rentenversicherung und nach § 342 zweiter Halbsatz SGB III die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Zeiten, in denen der zur Berufsausbildung Beschäftigte kein Arbeitsentgelt erzielt, aus 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße zu ermitteln. Diese Beiträge sind vom Arbeitgeber allein zu tragen.

3 Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze ist mit Wirkung vom 01.04.2003 zunächst auf 400 EUR monatlich festgeschrieben worden. Durch das Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze vom 24.07.2003 (BGBl I S. 1526) sind die Regelungen über die Verteilung der Beitragslast bei Geringverdienern (§ 249 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 SGB V, § 58 Abs. 5 Satz 1 SGB XI in Verb. mit § 249 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 SGB V, § 168 Abs. 1 Nr. 1 zweiter Halbsatz und Abs. 2 SGB VI, § 346 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SGB III) mit Wirkung vom 01.08.2003 in § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SGB IV zusammengefasst worden. Gleichzeitig ist die Geringverdienergrenze wieder auf den bis zum 31.03.2003 geltenden Betrag von 325 EUR abgesenkt worden. Sie gilt einheitlich im gesamten Bundesgebiet und nur noch für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Vorgeschriebene Praktika gehören zu den Beschäftigungen zur Berufsausbildung (s. Abschnitt B 2). Sofern für diese Praktika im Rahmen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Beiträge zu zahlen sind, sind diese vom Arbeitgeber allein zu tragen, wenn das Arbeitsentgelt im Monat nicht mehr als 325 EUR beträgt.

Für Praktikanten, die kein Arbeitsentgelt erhalten, ist für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung nach § 162 Nr. 1 SGB VI und zur Arbeitslosenversicherung nach § 342 SGB III als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Monat mindestens ein Betrag in Höhe von 1 v.H. der monatlichen Bezugsgröße des jeweiligen Rechtskreises zugrunde zu legen (s. Beispiel 20). Dieser Beitrag ist ebenfalls allein vom Arbeitgeber zu tragen.

4 Gleitzonenregelung

Zu den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gehören neben den Teilnehmern an dualen Studiengängen auch Praktikanten, die ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren. Sie sind deshalb nach § 226 Abs. 4 Satz 7 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI in Verb. mit § 226 Abs. 4 Satz 7 SGB V, § 163 Abs. 10 Satz 8 SGB VI und § 344 Abs. 4 Satz 3 SGB III von der Gleitzonenregelung ausgenommen. Für Praktika, die nicht vorgeschrieben sind, findet die Gleitzonenregelung hingegen Anwendung.

D Beispiele:

Beispiel 1 (zu B 1.2.3.1 und B 1.3.2):

Ein Student arbeitet unbefristet als Programmierer beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 425 EUR. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 22,5 Stunden.

Der Student unterliegt der Rentenversicherungspflicht, da die Beschäftigung mehr als geringfügig ausgeübt wird. Er unterliegt ebenfalls der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht, da die 20-Stunden-Grenze überschritten wird und Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als Werkstudent daher nicht in Betracht kommt.

Personengruppenschlüssel: 101
Beitragsgruppenschlüssel: 1 2 1 1
Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel 2 (zu B 1.2.3.1 und B 1.3.2):

Ein krankenversicherter Student übt unbefristet eine Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 550 EUR aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 18 Stunden.

Der Student unterliegt in der Beschäftigung bei Arbeitgeber A ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Es sind individuelle Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird. Pauschale Beiträge zur Krankenversicherung sind nicht zu zahlen, da die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht vorliegen.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Personengruppenschlüssel: 106
Beitragsgruppenschlüssel: 0 2 0 0
Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

Beispiel 3 (zu B 1.2.3.1 und C 1.2.1):

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung als Taxifahrer aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt während der Vorlesungszeit 18 Stunden, das Arbeitsentgelt 400 EUR und während der Semesterferien beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden, das Arbeitsentgelt 1.200 EUR. Semesterferien liegen in der Zeit vom 01.07. bis 15.10. und 15.02. bis 10.04. vor.

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 und die Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als 20 Stunden (hier: 40 Stunden) auf die Semesterferien beschränkt ist. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt mehr als 400 EUR beträgt (im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses ist bei unterschiedlichen Arbeitsentgelten das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt zu ermitteln), besteht in der Rentenversicherung durchgehend Versicherungspflicht. Die Beschäftigung ist sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der Semesterferien nicht geringfügig. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind wegen der Annahme eines einheitlichen Beschäftigungsverhältnisses und durchgehender Versicherungsfreiheit auch während der Vorlesungszeiten nicht zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 106
Beitragsgruppenschlüssel: 0 1 0 0
Einzugsstelle: zuständige Krankenkasse

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Beispiel 4 (zu B 1.2.3.1 und C 1.2.1):

Ein Student arbeitet

unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 18 Stunden

als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 EUR

seit 01.08. beim Arbeitgeber B wöchentlich 5 Stunden

als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 220 EUR

Der Student unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A bis zum 31.07. ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B wird vom 01.08. an die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) überschritten. Dadurch tritt mit Wirkung vom 01.08. in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt - wie in der Rentenversicherung - als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Arbeitslosenversicherung besteht ebenfalls Versicherungsfreiheit, da eine Zusammenrechnung geringfügig entlohnter Beschäftigungen mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung generell nicht stattfindet.

Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Ab 01.08.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1 2 1 1
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 5 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Beispiel 5 (zu B 1.2.3.1 und C 1.2.1):

Ein krankenversicherter Student arbeitet

unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 12 Stunden
als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR
seit 01.06. beim Arbeitgeber B wöchentlich 10 Stunden
als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A wird bis zum 31.05. geringfügig entlohnt ausgeübt, da die Entgeltgrenze von 400 EUR nicht überschritten wird. Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ab 01.06. wird die Entgeltgrenze von 400 EUR überschritten. Es besteht daher Rentenversicherungspflicht in beiden Beschäftigungen. Der Student informiert rechtzeitig Arbeitgeber A sowie Arbeitgeber B über die Aufnahme bzw. den Bestand der jeweils anderen für sich gesehen geringfügig entlohten Beschäftigung. Die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten) wird durch Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen überschritten, so dass wegen der Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ebenfalls Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung besteht.

Bis 31.05.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 6 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Ab 01.06.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1 2 1 1
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1 2 1 1
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 6 (zu B 1.2.3.1 und C 1.3.1):

Ein krankenversicherter Student arbeitet

unbefristet 16 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A
als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 700 EUR

seit 01.06. 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B
als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 170 EUR

seit 01.08. 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C
als Kellner gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 160 EUR

Der Student unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A bis zum 31.07. ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Bei den beiden anderen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 400 EUR im Monat nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, ist sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen und bleibt rentenversicherungsfrei. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Rentenversicherungspflicht begründet.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Die Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B hat auf die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Auswirkungen. Der Student bleibt über den 01.06. hinaus weiterhin als Werkstudent in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da die wöchentliche Arbeitszeit aus beiden Beschäftigungen zusammen nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Allerdings hat der Arbeitgeber B Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber C wird vom 01.08. an die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) überschritten. Dadurch tritt mit Wirkung vom 01.08. in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A auch Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ein.

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B bleibt - wie in der Rentenversicherung - als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung begründet.

In der Arbeitslosenversicherung besteht in den Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und beim Arbeitgeber C Versicherungsfreiheit, weil geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht zusammengerechnet werden.

Der Arbeitgeber B hat (weiterhin) Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Ab 01.08.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1 2 1 1
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 5 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	101
	Beitragsgruppenschlüssel:	1 1 0 1
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 7 (zu B 1.2.3.1, C 1.2.1 und C 1.3.1):

Ein krankenversicherter Student übt seit dem 01.05. während seines Studiums eine Beschäftigung als Angestellter beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 EUR aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden.

Der Student ist als Werkstudent versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, weil die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. In der Rentenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, weil das Arbeitsentgelt 400 EUR nicht überschreitet. Der Arbeitgeber hat den Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen, da die Merkmale einer geringfügig entlohnerten Beschäftigung vorliegen.

Personengruppenschlüssel:	109
Beitragsgruppenschlüssel:	6 6 0 0
Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Beispiel 8 (zu B 1.2.3.1, C 1.2.1 und C 1.3.1):

Ein Student arbeitet

unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 10 Stunden
als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 EUR

seit 01.08. beim Arbeitgeber B wöchentlich 5 Stunden
als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 400 EUR

Der Student unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Rentenversicherungspflicht. In der Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit als Werkstudent, da die 20-Stunden-Grenze nicht überschritten wird.

Durch die Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B wird die 20-Stunden-Grenze nicht überschritten, so dass weiterhin Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B hat die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung. Sie ist damit versicherungsfrei in der Rentenversicherung, da eine neben einer (Haupt-)Beschäftigung ausgeübte erste geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei bleibt. Der Arbeitgeber B hat Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 6 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Beispiel 9 (zu B 1.2.3.1):

Ein Student arbeitet

unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 15 Stunden
als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 800 EUR

seit 01.08. beim Arbeitgeber B wöchentlich 5 Stunden
als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 EUR

Der Student unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, weil die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) nicht überschritten wird.

Auch durch Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B wird vom 01.08. an die 20-Stunden-Grenze nicht überschritten. Da die Beschäftigung B genauso wie Beschäftigung A mehr als geringfügig ausgeübt wird, besteht vom 01.08. an gleichermaßen Rentenversicherungspflicht.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 1 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Beispiel 10 (zu B 1.2.3.1, C 1.2.1 und C 1.3.1):

Ein krankenversicherter Student arbeitet

unbefristet beim Arbeitgeber A wöchentlich 10 Stunden

als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR

seit 01.07. beim Arbeitgeber B wöchentlich 9 Stunden

als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 300 EUR

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A wird bis zum 30.06. geringfügig entlohnt ausgeübt, da die Entgeltgrenze von 400 EUR nicht überschritten wird. Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B ab 01.07. wird die Entgeltgrenze von 400 EUR überschritten. Es besteht daher Rentenversicherungspflicht in beiden Beschäftigungen. Der Student informiert rechtzeitig Arbeitgeber A sowie Arbeitgeber B über die Aufnahme bzw. den Bestand der jeweils anderen für sich gesehen geringfügig entlohten Beschäftigung. Die 20-Stunden-Grenze wird nicht überschritten, so dass auch nach Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B weiterhin Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind weder von Arbeitgeber A noch von Arbeitgeber B zu zahlen, da durch die Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung ab 01.07. nicht mehr vorliegen.

Bis 30.06.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 6 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Ab 01.07.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 11 (zu B 1.2.3.1, C 1.2.1 und C 1.3.1):

Ein krankenversicherter Student arbeitet

unbefristet 10 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 EUR

seit 01.06. 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 170 EUR

seit 01.08. 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C als Kellner gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 160 EUR

Der Student unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Bei den beiden anderen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 400 EUR im Monat nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt rentenversicherungsfrei. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der renten-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Rentenversicherungspflicht begründet.

Die Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B hat auf die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Auswirkungen. Der Student bleibt über den 31.05. hinaus weiterhin als Werkstudent in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da die wöchentliche Arbeitszeit aus beiden Beschäftigungen zusammen nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Allerdings hat der Arbeitgeber B Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen, da die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung vorliegen.

Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber C vom 01.08. an wird die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) weiterhin nicht überschritten. Sie hat somit keine Auswirkungen auf die bisherige versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung beim Arbeitgeber A und Arbeitgeber B. Der Student bleibt über den 31.07. hinaus in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Allerdings sind pauschale Beiträge zur Krankenversicherung für die versicherungsfreie - für sich allein betrachtet - geringfügig entlohnte Beschäftigung beim Arbeitgeber C zu zahlen. Für die beitragsrechtliche Beurteilung kommt eine Zusammenrechnung mit der (Haupt-)Beschäftigung nicht in Betracht, da diese in der Krankenversicherung keine Versicherungspflicht begründet. Die - jeweils für sich allein betrachtet - geringfügig entlohten Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C sind hingegen zusammenzurechnen. Dadurch wird die Entgeltgrenze von 400 EUR nicht überschritten, so dass die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung weiterhin vorliegen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 5 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft
Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 1 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse und
	Personengruppenschlüssel:	
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 0 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Beispiel 12 (zu B 1.2.3.1 und C 1.2.1):

Ein krankenversicherter Student arbeitet

unbefristet 10 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber A als Programmierer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 500 EUR

seit 01.06. 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber B als Taxifahrer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR

seit 01.08. 4 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber C als Kellner gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 210 EUR

Der Student unterliegt in der (Haupt-)Beschäftigung beim Arbeitgeber A ausschließlich der Rentenversicherungspflicht. Bei den beiden anderen Beschäftigungen handelt es sich jeweils um geringfügig entlohnte Beschäftigungen, weil das Arbeitsentgelt aus den einzelnen Beschäftigungen 400 EUR im Monat nicht übersteigt. Da die Beschäftigung beim Arbeitgeber B zeitlich zuerst aufgenommen wird, wird sie nicht mit der rentenver-

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

sicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammengerechnet und bleibt rentenversicherungsfrei. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber C ist hingegen mit der rentenversicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung zusammenzurechnen mit der Folge, dass sie Rentenversicherungspflicht begründet.

Die Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber B hat auf die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keine Auswirkungen. Der Student bleibt über den 31.05. hinaus weiterhin als Werkstudent in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da die wöchentliche Arbeitszeit aus beiden Beschäftigungen zusammen nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Allerdings hat der Arbeitgeber B Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen, da die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung vorliegen.

Mit Aufnahme der Beschäftigung beim Arbeitgeber C vom 01.08. an wird die 20-Stunden-Grenze (Versicherungsfreiheit von Werkstudenten in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) weiterhin nicht überschritten. Sie hat somit keine Auswirkungen auf die bisherige versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung beim Arbeitgeber A und Arbeitgeber B. Der Student bleibt über den 31.07. hinaus in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei.

Pauschale Beiträge zur Krankenversicherung sind ab 01.08. weder von Arbeitgeber B noch von Arbeitgeber C zu zahlen. Für die beitragsrechtliche Beurteilung kommt eine Zusammenrechnung mit der (Haupt-)Beschäftigung nicht in Betracht, da diese in der Krankenversicherung keine Versicherungspflicht begründet. Allerdings sind die - jeweils für sich allein betrachtet - geringfügig entlohten Beschäftigungen beim Arbeitgeber B und C zusammenzurechnen. Dadurch wird die Entgeltgrenze von 400 EUR überschritten, so dass die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung nicht mehr vorliegen.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Bis 31.07.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 5 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Ab 01.08.:

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 5 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Arbeitgeber C	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 1 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 13 (zu B 1.2.3.2):

Ein Student übt eine befristete Beschäftigung aus:

Semesterferien	01.07.	bis	15.10.
	15.02.	bis	10.04.
Dauer der Beschäftigung	01.12.	bis	31.01.
wöchentliche Arbeitszeit	25 Stunden		

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist. In der Rentenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, da es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

Beispiel 14 (zu B 1.2.3.2):

Ein Student übt eine befristete Beschäftigung aus:

Semesterferien	01.07.	bis	15.10.
	15.02.	bis	10.04.
Dauer der Beschäftigung	01.12.	bis	31.01.
Verlängerung der Beschäftigung durch Vereinbarung vom	15.01.	bis	28.02.
wöchentliche Arbeitszeit	25 Stunden		

Vom 15.01. an besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da zu diesem Zeitpunkt erkennbar ist, dass die Beschäftigungsdauer mehr als zwei Monate beträgt. In der Rentenversicherung besteht ebenfalls vom 15.01. an Versicherungspflicht, da ab diesem Zeitpunkt die Beschäftigung nicht mehr als kurzfristig anzusehen ist.

Beispiel 15 (zu B 1.2.3.2):

Ein Student übt eine befristete Beschäftigung aus:

Dauer der Beschäftigung (wöchentlich 25 Stunden)	01.12.	bis	31.01.
Vorbeschäftigungen (wöchentlich 25 Stunden)	01.02.	bis	31.03.
(wöchentlich 25 Stunden)	01.07.	bis	25.08.
(wöchentlich 25 Stunden)	01.09.	bis	30.09.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Zwar ist die vom 01.12. an ausgeübte Beschäftigung auf nicht mehr als zwei Monate beschränkt; Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht aber nicht, weil zu Beginn dieser Beschäftigung erkennbar ist, dass die Beschäftigungsdauer im Laufe eines Jahres 26 Wochen überschreitet. In der Rentenversicherung besteht - wie bereits in den beiden vorherigen Beschäftigungen - Versicherungspflicht, da die Beschäftigung zusammen mit den Vorbeschäftigungen im Laufe eines Kalenderjahres 60 Kalendertage bzw. zwei Monate überschreitet.

Beispiel 16 (zu B 1.2.3.2 und B 1.3.2):

Ein Student übt eine befristete Beschäftigung aus:

Dauer der Beschäftigung			
(wöchentlich 25 Stunden)	01.12.	bis	31.01.
Vorbeschäftigungen			
(wöchentlich 25 Stunden)	01.02.	bis	31.03.
(wöchentlich 18 Stunden)	01.07.	bis	15.09.

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Dauer der Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden im Laufe eines Jahres nicht mehr als 26 Wochen beträgt. Die Beschäftigung vom 01.07. bis 15.09. bleibt bei der Zusammenrechnung außer Betracht, da die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt. In der Rentenversicherung besteht - wie bereits in der vorherigen Beschäftigung - Versicherungspflicht, da die Beschäftigungen zusammengerechnet im Laufe eines Kalenderjahres 60 Kalendertage bzw. zwei Monate überschreiten.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Beispiel 17 (zu B 1.2.4):

Ein Student übt eine befristete Beschäftigung aus:

Semesterferien	01.07.	bis	15.10.
	15.02.	bis	10.04.
Dauer der Beschäftigung	20.07.	bis	10.10.
wöchentliche Arbeitszeit	25 Stunden		

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die auf mehr als zwei Monate befristete Beschäftigung ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt wird. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung auf mehr als zwei Monate befristet und damit nicht kurzfristig ist.

Beispiel 18 (zu B 1.2.4):

Ein Student übt eine befristete Beschäftigung aus:

Semesterferien	01.07.	bis	15.10.
	15.02.	bis	10.04.
Dauer der Beschäftigung	01.12.	bis	30.04.
wöchentliche Arbeitszeit	25 Stunden		

Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung auf mehr als zwei Monate befristet ist, die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt und nicht ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt wird. Außerdem besteht Rentenversicherungspflicht, da die Beschäftigung auf mehr als zwei Monate befristet und damit nicht kurzfristig ist.

Beispiel 19 (zu B 2.2.1.1 und B 2.2.1.2):

Ein krankenversicherter Student übt während seines Studiums das dafür vorgeschriebene Praktikum beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 EUR aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Das Praktikum ist auf sechs Monate befristet.

Der Student unterliegt während des vorgeschriebenen Praktikums der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da Zwischenpraktikanten ihrem Erscheinungsbild nach als Studenten anzusehen sind. In der Rentenversicherung besteht aufgrund gesetzlicher Vorschrift ebenfalls Versicherungsfreiheit.

Der Arbeitgeber A hat keine Meldungen zu erstatten.

Beispiel 20 (zu B 2.2.2.1 und C 3):

Vor Aufnahme des Studiums im Wintersemester wird das dafür vorgeschriebene Praktikum beim Arbeitgeber A in der Zeit vom 01.02. bis 31.08. abgeleistet. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden, ein Arbeitsentgelt wird nicht gezahlt. Die Voraussetzungen für eine Familienversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung sind nicht erfüllt.

Der Vorpraktikant ist versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Da kein Arbeitsentgelt erzielt wird, besteht als Praktikant ohne Arbeitsentgelt Versicherungs- und Beitragspflicht. Die Beiträge sind von dem Vorpraktikanten allein zu zahlen und zu tragen.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht ebenfalls Versicherungspflicht; diese besteht unabhängig von der Arbeitsentgeltzahlung für zur Berufsausbildung Beschäftigte. Die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden von einem fiktiven monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 1 v.H. der Bezugsgröße berechnet und sind vom Arbeitgeber allein zu tragen, da die Geringverdienergrenze von 325 EUR nicht überschritten wird.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	105
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 1 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 21 (zu B 2.2.2.1 und C 3):

Vor Aufnahme des Studiums im Wintersemester wird das dafür vorgeschriebene Praktikum beim Arbeitgeber A in der Zeit vom 01.02. bis 31.08. mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 380 EUR und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden abgeleistet.

Der Vorpraktikant ist versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Da das Vorpraktikum als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gilt, kommt Versicherungsfreiheit als geringfügig entlohnt Beschäftigter nicht in Betracht. Die Beiträge sind zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Vorpraktikanten zu tragen, da die Geringverdienergrenze in Höhe von 325 EUR überschritten wird.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	105
	Beitragsgruppenschlüssel:	1 2 1 1
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 22 (zu B 2.3.1.1):

Ein krankenversicherter Student übt während seines Studiums ein Praktikum aus, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR in der Zeit vom 01.07. bis 31.08. ausgeübt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden.

Der Student unterliegt während des nicht vorgeschriebenen Praktikums der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, da die

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Beschäftigung auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist. Pauschalbeiträge sind nicht zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	110
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 0 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Beispiel 23 (zu C 1.2.2 und C 1.3.2):

Ein krankenversicherter Student übt eine unbefristete Beschäftigung beim Arbeitgeber A mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 200 EUR und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 3 Stunden aus.

Außerdem leistet der Student während seines Studiums das dafür vorgeschriebene Praktikum beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 450 EUR ab. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Das Praktikum wird in der Zeit vom 01.03. bis 31.08. ausgeübt.

Der Student unterliegt in der Beschäftigung beim Arbeitgeber A der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird. Da die Merkmale einer geringfügig entlohten Beschäftigung vorliegen, sind pauschale Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. In der Rentenversicherung besteht ebenfalls Versicherungsfreiheit, und es sind pauschale Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, da die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist.

Während des vorgeschriebenen Zwischenpraktikums beim Arbeitgeber B unterliegt der Student der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da er in dieser Zeit seinem Erscheinungsbild nach als Student anzusehen ist. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung und das vorgeschriebene Praktikum sind nicht zusammenzurechnen. Arbeitgeber A hat weiterhin pauschale Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

In der Rentenversicherung besteht aufgrund gesetzlicher Vorschrift ebenfalls Versicherungsfreiheit für das vorgeschriebene Zwischenpraktikum. Auch für die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung sind das Praktikum und die geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht zusammenzurechnen. Für die geringfügig entlohnte Beschäftigung hat Arbeitgeber A weiterhin pauschale Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 6 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Der Arbeitgeber B hat keine Meldungen zu erstatten.

Beispiel 24 (zu C 1.2 und C 1.3.2):

Ein krankenversicherter Student übt während seines Studiums ein Praktikum aus, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 350 EUR während der vom 01.07. bis 15.09. dauernden Semesterferien ausgeübt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden.

Der Student unterliegt während des nicht vorgeschriebenen Praktikums der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Da es in diesen Versicherungszweigen keine speziellen Vorschriften gibt, ist die versicherungsrechtliche Beurteilung wie bei Studenten, die eine Beschäftigung ausüben, vorzunehmen. Es besteht Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung ausschließlich in den Semesterferien bzw. lediglich geringfügig ausgeübt wird. Da das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 EUR beträgt und das nicht vorgeschriebene Praktikum als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt wird, sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung sind für geringfügig entlohnte nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika nicht zu zahlen.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 0 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Beispiel 25 (zu C 1.3.2):

Ein krankenversicherter Student übt während seines Studiums ein Praktikum als Chemielaborant aus, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR in der Zeit vom 01.03. bis 30.09. ausgeübt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden. Am 01.04. nimmt der Student zusätzlich eine bis zum 30.09. befristete Beschäftigung als Programmierer beim Arbeitgeber B gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 150 EUR auf. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 5 Stunden. Ab 01.07. wird die wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigung beim Arbeitgeber B auf 10 Stunden und das monatliche Arbeitsentgelt auf 300 EUR erhöht.

Der Student unterliegt zunächst während des nicht vorgeschriebenen Praktikums der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Da es in diesen Versicherungszweigen keine speziellen Vorschriften gibt, ist die versicherungsrechtliche Beurteilung wie bei Studenten, die eine Beschäftigung ausüben, vorzunehmen. Es besteht Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche neben dem Studium bzw. lediglich geringfügig entlohnt ausgeübt wird. Es sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Zur Rentenversicherung sind für geringfügig entlohnte nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika keine Pauschalbeiträge zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 0 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Ab 01.04. sind die Beschäftigungen zusammenzurechnen. In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht weiterhin Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigungen zusammen an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche neben dem

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Studium bzw. lediglich geringfügig entlohnt ausgeübt werden. In beiden Beschäftigungen sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung sind nur in der Beschäftigung beim Arbeitgeber B zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 0 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 6 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Da ab 01.07. die Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen 400 EUR im Monat überschreiten, besteht in der Rentenversicherung in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht weiterhin Versicherungsfreiheit, da die Arbeitszeit der beiden Beschäftigungen insgesamt 20 Stunden in der Woche nicht überschreitet. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung fallen nicht mehr an.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Arbeitgeber B	Personengruppenschlüssel:	106
	Beitragsgruppenschlüssel:	0 2 0 0
	Einzugsstelle:	zuständige Krankenkasse

Beispiel 26 (zu C 1.3.3):

Ein krankenversicherter Student übt während seines Studiums ein Praktikum als Chemielaborant aus, das nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Das nicht vorgeschriebene Praktikum wird beim Arbeitgeber A gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 200 EUR in der Zeit vom 01.03. bis 31.08. ausgeübt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden.

**Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und
Arbeitslosenversicherung**

Der Student unterliegt während des nicht vorgeschriebenen Praktikums der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Da es in diesen Versicherungszweigen keine speziellen Vorschriften gibt, ist die versicherungsrechtliche Beurteilung wie bei Studenten, die eine Beschäftigung ausüben, vorzunehmen. Es besteht Versicherungsfreiheit, da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche neben dem Studium bzw. lediglich geringfügig entlohnt ausgeübt wird. Es sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Zur Rentenversicherung sind für geringfügig entlohnte nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika keine Pauschalbeiträge zu zahlen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel:	109
	Beitragsgruppenschlüssel:	6 0 0 0
	Einzugsstelle:	Bundesknappschaft

Ab 01.05. verzichtet der Student auf die Rentenversicherungsfreiheit. Der Arbeitgeber, der bis dahin keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen hatte, hat nunmehr den Arbeitgeberbeitragsanteil zur Rentenversicherung in Höhe von 12 v.H. des Arbeitsentgelts zu tragen.

Arbeitgeber A	Personengruppenschlüssel	109
	Beitragsgruppenschlüssel	6 2 0 0
	Einzugsstelle	Bundesknappschaft