

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen



Bitte nehmen  
Sie an unserer  
[Online-Umfrage](#)

zur Ausgabe 1/2017 teil.

Es erwarten Sie zwei Fragen  
zum Inhalt dieser Ausgabe.

<https://www.umfrageonline.com/s/d191daa>

### **Beitragsfähigkeit** **2**

Vereinfachung kommt

### **Arbeitnehmerüberlassung** **3**

Neue gesetzliche Grundlagen

### **Studenten und Praktikanten** **8**

Rundschreiben vom 23. November 2016

### **Mindestlöhne** **16**

Ab 1. Januar 2017 gültige Werte



## Beitragsfähigkeit: Vereinfachung für alle Arbeitgeber

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:  
Deutsche Rentenversicherung  
– Baden-Württemberg,  
– Bayern Süd,  
– Berlin-Brandenburg,  
– Braunschweig-Hannover,  
– Hessen,  
– Mitteldeutschland,  
– Nord,  
– Nordbayern,  
– Oldenburg-Bremen,  
– Rheinland,  
– Rheinland-Pfalz,  
– Saarland,  
– Schwaben,  
– Westfalen,  
Deutsche Rentenversicherung Bund,  
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:  
Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern  
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund  
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.1.2017

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter [www.summa-summarum.eu](http://www.summa-summarum.eu).

**Mit dem Zweiten Bürokratieentlastungsgesetz wird durch eine Änderung der Regelungen zur Beitragsfähigkeit die Beitragszahlung für alle Arbeitgeber vereinfacht.**

Der Entwurf eines Zweiten Bürokratieentlastungsgesetzes sieht eine Vereinfachung der Beitragszahlung für alle Arbeitgeber vor. Hiernach sollen alle Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Fälligkeitstag in Höhe des Vormonatssolls zahlen können, wenn das tatsächliche Beitragssoll noch nicht bekannt ist (vgl. [summa summarum 3/2016](#)).

Das Gesetz konnte zwar nicht mehr im letzten Jahr verabschiedet werden, beabsichtigt ist aber, die Änderung der Regelung zur Beitragsfähigkeit ([§ 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)) rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft treten zu lassen. Die Sozialversicherungsträger haben daher ihr [gemeinsames Rundschreiben zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags](#) überarbeitet und bereits mit Datum vom 23. November 2016 bekannt gegeben. Da die gesetzliche Änderung rückwirkend in Kraft treten soll, kann nach dem neuen Rundschreiben bereits für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2017 verfahren werden.

Sofern kein Vormonatssoll vorhanden ist (z. B. bei Neugründung von Betrieben, Ausgliederung von Betriebsteilen unter Fortführung als selbständiger Betrieb oder erstmalige Zuständigkeit einer Einzugsstelle), kann hiernach die Vereinfachungsregelung nicht angewendet werden. In diesem Fall ist für den laufenden Kalendermonat die voraussichtliche Beitragsschuld zu ermitteln.

Anders als in [summa summarum 3/2016](#) ausgeführt, kann dagegen in den Fällen, in denen das Vormonatssoll „0“ betrug (z. B. bei Beitragsfreiheit wegen Krankengeldbezugs des einzigen Arbeitnehmers im Betrieb), dieser Vormonatssoll bei Anwendung der Vereinfachungsregelung im laufenden Monat übernommen werden.

Mit freundlichen Grüßen  
Die Herausgeber

## Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung und neue gesetzliche Regelungen zur Verhinderung der rechtsmissbräuchlichen Gestaltung des Fremdpersonaleinsatzes

**Die Bundesregierung hat es sich bereits im Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren und den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern. Mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze, welches zum 1. April 2017 in Kraft treten wird, sind diese Vorhaben nun umgesetzt worden.**

Ziel des Gesetzes ist es

- die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitsbedarfs zu schärfen,
- Missbrauch von Leiharbeit zu verhindern,
- die Stellung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zu stärken und
- die Arbeit der Betriebsräte im Entleihbetrieb zu erleichtern.

Hierzu sieht das Gesetz im Wesentlichen Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und im BGB vor.

### Änderungen im AÜG

#### 1. Beschränkung auf die „offene“ Arbeitnehmerüberlassung

Der künftige § 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG regelt, dass die Verträge zwischen Verleihern und Arbeitnehmern unwirksam sind, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet wird. Damit soll die missbräuchliche Verwendung von Überlassungsgenehmigungen dergestalt verhindert werden, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in den Fremdbetrieb schicken und die Überlassungsgenehmigung „auf Vorrat“ vorhalten, um sie dann gegenüber den Prüfbehörden zu präsentieren, sollte sich das Rechtsverhältnis als Arbeitnehmerüberlassung entpuppen. Durch dieses Vorgehen wurden in der Vergangenheit Tatbestände eigentlich illegaler Arbeitnehmerüberlassung legalisiert. Wird die Arbeitnehmerüberlassung dennoch „verdeckt“ betrieben, stellt die verdeckte Überlassung künftig eine Ordnungswidrigkeit dar.

Zudem wird nach dem neu gefassten § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert.

Aus verfassungsrechtlichen Gründen sieht das Gesetz aber bezüglich dieser Rechtsfolge eine Ausnahme vor. Erklärt der Arbeitnehmer, dass er diese Fiktion nicht wünscht und an dem Arbeitsverhältnis zum Verleiher festhalten will, so wird diesem Willen Rechnung getragen und die Fiktion greift nicht. An diese Festhaltungserklärung sind jedoch nach § 9 Abs. 2 AÜG strenge formelle Voraussetzungen geknüpft.

So ist die Festhaltungserklärung innerhalb eines Monats nach Beginn der Überlassung entweder gegenüber dem Entleiher oder dem Verleiher abzugeben. Eine vor Beginn der Überlassung vorgelegte Erklärung ist unwirksam. Ein Anlegen von Festhaltungserklärungen „auf Vorrat“ wird damit verhindert. Zudem muss der Leiharbeitnehmer die Erklärung vor ihrer Abgabe persönlich bei einer Agentur für Arbeit vorlegen. Diese stellt die Identität des Leiharbeitnehmers fest und vermerkt sie zusammen mit dem Vortagedatum auf der Erklärung. Der Leiharbeitnehmer muss die Erklärung dann innerhalb von drei Tagen dem Verleiher oder Entleiher übermitteln; erst jetzt ist die Festhaltungserklärung wirksam. Dadurch wird ausgeschlossen, dass der Leiharbeitnehmer eine Widerspruchserklärung unterschreibt, in die nachträglich, etwa durch den Verleiher oder Entleiher, ein Datum eingetragen wird, das nicht dem tatsächlichen Tag der Erklärung entspricht.

Die Erklärung ermöglicht jedoch nicht die Fortführung einer eigentlich illegalen Arbeitnehmerüberlassung in dem bestehenden Dreiecksverhältnis zwischen Entleiher, Verleiher und Leiharbeitnehmer und damit das Festhalten an einer rechtswidrigen Einsatzpraxis. Dementsprechend stellt der neue § 9 Abs. 3 Satz 2 und 3 AÜG klar, dass es bei der Fortführung der rechtswidrigen Überlassung – trotz eines erklärten Widerspruchs – zur erneuten Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer kommt. Schließlich besteht die Möglichkeit des Festhaltens am originären Arbeitsverhältnis nicht nur in den Fällen der Unwirksamkeit aufgrund verdeckter Überlassung, sondern auch, wenn die Überlassungsgenehmigung nicht vorliegt oder die zulässige Überlassungshöchstdauer überschritten wurde.

## 2. Verbot des Kettenverleihs

§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG setzt nunmehr voraus, dass eine Überlassung nur noch dann zulässig ist, wenn zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Damit wird der sogenannte Kettenverleih unterbunden, bei dem der verleihende Arbeitgeber den Leiharbeitnehmer über weitere Überlassungsunternehmen zum endgültigen Entleiher „durchgereicht“ hat. Eine solche Praxis ist in Zukunft mit Blick auf den neu gefassten § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG bußgeldbewehrt und lässt nach § 10a AÜG auch ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher entstehen, soweit

- keine Überlassungserlaubnis beim Zwischenverleiher vorliegt,
- die Höchstüberlassungserlaubnis überschritten wird oder
- die Arbeitnehmerüberlassung verdeckt erfolgt und auch keine wirksame Festhaltungserklärung des Arbeitnehmers vorliegt.

## 3. Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten

Die vielleicht wesentlichste Neuerung bringt § 1 Abs. 1b AÜG mit sich. Demnach wird die Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate begrenzt; dabei werden nur Überlassungszeiten ab 1. April 2017 angerechnet. Damit soll die Arbeitnehmerüberlassung auf ihre Kernfunktion als Instrument zur zeitlich begrenzten Deckung eines Arbeitskräftebedarfs zurückgeführt werden. Zu beachten ist jedoch, dass die Überlassungshöchstdauer arbeitnehmerbezogen zu betrachten ist. Nach Zeitablauf kann der Arbeitsplatz wieder mit einem anderen Leiharbeitnehmer besetzt werden. Derselbe Leiharbeitnehmer kann erst nach einer Wartezeit von drei Monaten wieder auf diesem Arbeitsplatz eingesetzt werden. Außerdem erlaubt es das Gesetz, von der Überlassungshöchstdauer durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder durch eine aufgrund eines Tarifvertrags geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarung abzuweichen. Nicht tarifgebundene Unternehmen können die tariflichen Regelungen in die Betriebs- oder Dienstvereinbarung inhaltsgleich übernehmen und dann bis zu einer Höchstgrenze von 24 Monaten die Überlassungshöchstdauer verlängern. Einzelvertragliche Inbezugnahme Klauseln reichen für eine rechtmäßige Überlassung von mehr als 18 Monaten indes nicht aus.

#### 4. Equal Pay nach neun Monaten

Leiharbeitnehmer müssen nunmehr nach § 8 Abs. 4 AÜG spätestens nach neun Monaten das gleiche Arbeitsentgelt erhalten wie Stammarbeitnehmer. Längere Abweichungen bleiben jedoch möglich, wenn sichergestellt ist, dass Branchentarifzuschläge die Beschäftigten in der Leiharbeit stufenweise an einen mit der Stammbesellschaft vergleichbaren Tariflohn heranzuführen. Diese Heranführung muss spätestens nach sechs Wochen der Beschäftigung beginnen und nach spätestens 15 Monaten abgeschlossen sein.

#### 5. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten

Mit dem neuen § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG wird klargestellt, dass Leiharbeitnehmer bei den betriebsverfassungrechtlichen und den für die Unternehmensmitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind. Das gilt für die Unternehmensmitbestimmung jedoch nur, soweit die Gesamtdauer der Überlassung der einzelnen Leiharbeitnehmer sechs Monate übersteigt.


#### 6. Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als „Streikbrecher“

Schließlich regelt § 11 Abs. 5 AÜG künftig, dass die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in Zeiten des Arbeitskampfs, also deren Einsatz als Streikbrecher, unzulässig ist.

#### Änderungen im BGB - Definition des Arbeitsvertrags in § 611a BGB

Bislang fand sich im BGB keine Kodifizierung des Arbeitsvertrags. Der Arbeitsvertrag wurde gemeinhin als Unterfall des Dienstvertrags nach [§ 611 BGB](#) betrachtet, wobei die Abgrenzung eines „freien Mitarbeiters“ vom Arbeitnehmer immer wieder zu Streitigkeiten führte.

Im Koalitionsvertrag wurde vereinbart, die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niederzulegen, um rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern und die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern.



Dieses Vorhaben wird mit der Einführung des § 611a BGB umgesetzt. Es handelt es sich hierbei um eine Auflistung der wesentlichen höchstrichterlich bestätigten Kriterien zum Begriff des Arbeitnehmers. Weiterhin ist in diesem Kontext eine wertende Gesamtbetrachtung aller Kriterien vorzunehmen. Inhaltlich bringt die Norm daher wenig Neues.

## Die Beschäftigung von Studenten und Praktikanten

**Die versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Studenten und Praktikanten und ähnlicher Personen ist nicht immer einfach. Ein gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu diesem Thema unterstützt Arbeitgeber und Abrechnungsstellen bei der Erfüllung ihrer diesbezüglichen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch. Dieses Rundschreiben wurde nunmehr überarbeitet und neu veröffentlicht.**

In dem aktuellen Rundschreiben vom 23. November 2016 über die [„Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten“](#) wurden sowohl die Rechtsänderungen der vergangenen Jahre als auch die zu diesem Personenkreis zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung berücksichtigt. Auch die Rechtsauslegung durch die Sozialversicherungsträger zu einigen Einzelfragen wurde im Zusammenhang mit der Überarbeitung angepasst.


### **Kompakte Darstellung der Besonderheiten der verschiedenen Personengruppen**

Die zutreffende Beurteilung beschäftigter Studenten, Praktikanten und ähnlicher Personen ist deswegen schwierig, weil neben den allgemeinen Regelungen zur Sozialversicherungspflicht bzw. Sozialversicherungsfreiheit, wozu insbesondere auch die Vorschriften zu geringfügigen Beschäftigungen gehören, Sonderregelungen zu beachten sind, die wiederum für die einzelnen Sozialversicherungszweige teilweise unterschiedlich ausgestaltet sind.

Das ca. 50-seitige Rundschreiben stellt die Besonderheiten der Personengruppen

- beschäftigte Studenten
- Teilnehmer an dualen Studiengängen
- Praktikanten
- den beschäftigten Studenten und Praktikanten ähnliche Personen (u. a. Schüler allgemein bildender Schulen)





in den drei Bereichen „Versicherungsrecht“, „Beiträge und Umlagen“ und „Meldungen“ in kompakter Weise dar. Das Rundschreiben beinhaltet darüber hinaus eine detaillierte Übersicht zur versicherungs- und beitragsrechtlichen Behandlung von Praktikanten in Bezug auf das jeweilige Praktikumsverhältnis (Zwischenpraktikum; Vor-/Nachpraktikum).

### **Werkstudentenprivileg**

Eine wesentliche Besonderheit stellt das sogenannte Werkstudentenprivileg dar. Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, werden als „Werkstudenten“ bezeichnet. Das „Privileg“ dieses Personenkreises ist das Bestehen von Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) in der während des Studiums ausgeübten Beschäftigung. In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht dagegen das Werkstudentenprivileg nicht.

### **(Werk-)Student oder Arbeitnehmer?**

Für die Inanspruchnahme des Werkstudentenprivilegs ist es nicht ausreichend, dass die betreffende Person formal als Student an einer Hochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben ist. Nach der Rechtsprechung des BSG ist es vielmehr erforderlich, dass das Studium Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend in Anspruch nimmt. Die für Studenten geltenden besonderen versicherungsrechtlichen Regelungen für eine zeitgleich während eines Studiums ausgeübte Beschäftigung können nur dann angewendet werden, wenn diese Beschäftigung „neben dem Studium“ ausgeübt wird (um sich durch die Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten des Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen). Die Studierenden dürfen nach ihrem Erscheinungsbild keine Arbeitnehmer sein. Das Studium muss die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache sein.

### **Abgrenzungskriterien:**

Die zur Abgrenzung der „Studenteneigenschaft“ von der „Arbeitnehmereigenschaft“ in zahlreichen BSG-Urteilen getroffenen

Ausführungen und deren Kategorisierung in die Abgrenzungskriterien

- 20-Wochenstunden-Grenze
- Beschäftigung innerhalb/außerhalb der Semesterferien
- befristete/unbefristete Beschäftigung
- mehrere Beschäftigungen im Laufe eines Jahres (26-Wochen-[182-Kalendertage-]Grenze)

bilden einen Schwerpunkt der Ausführungen im [gemeinsamen Rundschreiben vom 23. November 2016](#).

Verkürzt dargestellt steht das Studium nur dann im Vordergrund, wenn die Arbeitszeit der Beschäftigung außerhalb der Semesterferien nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beträgt bzw. diese Grenze befristet auf maximal 26 Wochen wegen Arbeit am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden überschritten wird. Bei mehreren Beschäftigungen innerhalb eines Jahres mit mehr als 20 Stunden wöchentlich ist zur Prüfung des Erscheinungsbildes als Student außerdem zu prüfen, ob diese Beschäftigungen den Grenzwert von 26 Wochen (182 Kalendertage) überschritten haben.

Zu beachten ist, dass die nebeneinander bestehenden Regelungen zur Versicherungsfreiheit – einerseits im Zusammenhang mit geringfügigen Beschäftigungen, andererseits aufgrund des Werkstudentenprivilegs – im Gesamtzusammenhang betrachtet werden müssen. Die von der Rechtsprechung und im Rahmen der Rechtsauslegung durch die Sozialversicherungsträger entwickelten Kriterien zur Statusfeststellung können nicht aus sich heraus eine Versicherungsfreiheit begründen. Vielmehr dienen sie nur dazu – das wird im Zusammenhang mit der Neufassung des Rundschreibens bei Anwendung der „26-Wochen-Regelung“ deutlich herausgestellt – eine auf Grundlage des Werkstudentenprivilegs grundsätzlich einzuräumende Versicherungsfreiheit auszuschließen.

#### Beispiel 1

Ein Student übt vom 1. März bis 15. Juni eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Std./Woche aus, davon werden 7 Stunden nur am Wochenende geleistet.

### Beispiel 1 - Fortsetzung

In den letzten 12 Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:  
vom 1. November bis 31. Dezember im Umfang von 18 Std./Woche  
vom 1. Juli bis 30. September im Umfang von 25 Std./Woche

Eine kurzfristige Beschäftigung (im Sinne [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)) liegt nicht vor, da zu deren Beginn bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die in der Zeit vom 1. März bis 15. Juni ausgeübte Beschäftigung nicht. Dabei steht die an mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübte Beschäftigung dem Status als Student nicht entgegen, da die Beschäftigung hinsichtlich der Verteilung der Beschäftigungsstunden den Erfordernissen des Studiums angepasst wurde (Verlegung eines Teils der Beschäftigungsstunden auf das Wochenende). Die Versicherungsfreiheit ist aber ausgeschlossen, weil bereits bei Aufnahme der befristeten Beschäftigung absehbar ist, dass sie innerhalb eines Jahreszeitraums (zurückgerechnet vom 15. Juni, dem Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) zusammen mit der insoweit anzurechnenden Vorbeschäftigung (mit mehr als 20 Std./Woche) vom 1. Juli bis 30. September an mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) ausgeübt werden wird (92 Kalendertage + 107 Kalendertage = 199 Kalendertage) und daher auf Grundlage dieser Betrachtung eine Zugehörigkeit zum Kreise der Beschäftigten anzunehmen ist. Die Vorbeschäftigung vom 1. November bis 31. Dezember bleibt bei der Zusammenrechnung außer Betracht, da der Beschäftigungsumfang hier nicht mehr als 20 Std./Woche betrug.

Während der Beschäftigung besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

### Beispiel 2

Ein Student übt vom 1. Dezember bis 31. Januar eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Std./Woche aus. Die Arbeitszeiten liegen weder am Wochenende noch in den Abend- bzw. Nachtstunden.

In den letzten 12 Monaten bestanden folgende Vorbeschäftigungen:  
vom 1. Februar bis 31. März im Umfang von 25 Std./Woche  
vom 1. Juli bis 15. September im Umfang von 18 Std./Woche

## Beispiel 2 - Fortsetzung

Eine kurzfristige Beschäftigung (im Sinne [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#)) liegt nicht vor, da zu Beginn der Beschäftigung bereits feststeht, dass deren Dauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungen mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die am 1. Dezember aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit mehr als 20 Std./Woche beträgt und daher davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung die Hauptsache ist und das Erscheinungsbild der betreffenden Person bestimmt.

Der Umstand, dass die Gesamtdauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Std./Woche im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der aktuell zu beurteilenden Beschäftigung am 31. Januar) nicht mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) beträgt, begründet keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

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


Sofern bei Aufnahme einer Beschäftigung vor dem 1. Januar 2017 die 26-Wochen-Regelung in anderer Weise ausgelegt und dabei von Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgegangen wurde, wird dies für die Dauer dieser Beschäftigung nicht beanstandet.

## Weitere Klarstellungen und Anpassungen

Im Zusammenhang mit der Überarbeitung des gemeinsamen Rundschreibens wurden einige weitere Klarstellungen und Anpassungen vorgenommen.

## Ende der Hochschulausbildung

Voraussetzung für die Anwendung der besonderen Regelungen bei von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist u. a. die Zugehörigkeit zum Personenkreis der „ordentlich Studierenden“ und die Absolvierung eines Studiums an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Das Hochschulstudium bzw. die Fachschulausbildung ist dabei für jedes Semester bzw. jedes Schuljahr neu nachzuweisen. Der Nachweis ist vom Arbeitgeber entsprechend den Vorschriften der Beitragsverfahrensordnung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.



Als Ende der Hochschulausbildung im Sinne der Anwendung des Werkstudentenprivilegs – und damit als Ende der Zugehörigkeit zum Personenkreis der „ordentlich Studierenden“ – wird für Beschäftigungen, die seit dem 1. Januar 2017 ausgeübt werden, der Ablauf des Monats angesehen, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Bisher endete die Hochschulausbildung im vorstehenden Sinne bereits mit dem Tag, an dem die letzte Prüfungsleistung erbracht wurde.

### **Übergang vom Bachelorstudium zum Masterstudium**


Von der Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs werden grundsätzlich auch Absolventen eines Hochschulstudiums erfasst, die nach dem Erreichen eines (ersten) berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. ein neues Studium aufnehmen.

Bei einem Übergang vom Bachelorstudium zu einem Masterstudium ist aber grundsätzlich nicht von einer durchgehenden Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden auszugehen. Der neue Ausbildungsabschnitt des Masterstudiums schließt sich in der Regel nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums an. Während der Unterbrechung liegt also keine Zugehörigkeit zum begünstigten Personenkreis vor. Allein die Absicht, zum nächstmöglichen Zeitpunkt das Masterstudium aufnehmen zu wollen, reicht nicht aus.

### **Urlaubssemester**

Bei Beschäftigungen, die während eines Urlaubssemesters (Beurlaubung vom Studienbetrieb bei fortbestehender Immatrikulation) ausgeübt werden, steht das Studium nicht im Vordergrund. Das Erscheinungsbild als Student ist in dieser Zeit nicht gegeben, so dass Versicherungsfreiheit in der Beschäftigung aufgrund des Werkstudentenprivilegs nicht eintreten kann.

Etwas anderes gilt aber bei Ableistung eines in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums während eines Urlaubssemesters. Hier ist davon auszugehen, dass der Student (weiterhin) überwiegend für das Studium tätig ist und somit – trotz der Beurlaubung – dem Erscheinungsbild nach als Student anzusehen ist und damit in den Genuss des Werkstu-



denprivilegs kommt. Ein nicht vorgeschriebenes Praktikum während eines Urlaubssemesters führt dagegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten, unabhängig von Dauer, der wöchentlichen Arbeitszeit und Höhe des Arbeitsentgelts ohnehin versicherungsfrei.

### **Praktikanten**

Auch das aktualisierte [Rundschreiben vom 23. November 2016](#) enthält umfangreiche Ausführungen zum Personenkreis der Praktikanten. Hier muss einerseits zwischen vorgeschriebenen und nicht vorgeschriebenen Praktika unterschieden werden, andererseits zwischen Vor- und Nachpraktika und Zwischenpraktika.

Die Differenzierung ist deswegen notwendig, weil sich je nach Status des Praktikums und dessen zeitlicher Lage in Bezug auf das Studium unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Rechtsfolgen ergeben. Diese sind in einer Übersicht in der Anlage zum Rundschreiben tabellarisch detailliert dargestellt.

### **Vorgeschriebene Praktika; Mindestdauer**

Vorgeschrieben sind Praktika dann, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert sind. In dem überarbeiteten Rundschreiben wird klargestellt, dass von einem vorgeschriebenen Praktikum nicht nur während der in den jeweiligen Regularien genannten Mindestdauer auszugehen ist, sondern darüber hinaus auch für den die Mindestdauer überschreitenden Zeitraum, wenn weiterhin ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn das Praktikum von der Hochschule auch in dem den Mindestumfang überschreitenden Umfang anerkannt wird.

Ist jedoch keine Mindestdauer, sondern ein fester Zeitraum vorgegeben, ist bei Überschreiten dieses Zeitraums nicht mehr von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen.

## Abgrenzung zwischen Vor- und Nachpraktika und Zwischenpraktika

Bei Praktika, die vor Beginn oder nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, spricht man von „Vor- oder Nachpraktika“. „Zwischenpraktika“ sind dagegen Praktika, die während einer Immatrikulation an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule absolviert werden.

In der Vergangenheit war fraglich, ob es sich in den Fällen, in denen ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der förmlichen Studienaufnahme hinaus fortgeführt wird, noch um ein Vorpraktikum handelt. Das Rundschreiben stellt klar, dass die Praktikanten in diesen Fällen noch als Vorpraktikanten – und nicht als Zwischenpraktikanten – zu behandeln sind, wenn das Praktikum in unverändertem Umfang und nur für einen kurzen Zeitraum fortgeführt wird. Die Immatrikulation während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status dann nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Wird dieser Zeitraum von zwei Wochen überschritten, ist – rückwirkend zum Zeitpunkt des Studienbeginns – eine sozialversicherungsrechtliche Differenzierung zwischen Vorpraktikum und Zwischenpraktikum vorzunehmen.

## Mindestlöhne ab 1. Januar 2017

**Ab 1. Januar 2017 steigt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde auf 8,84 Euro.**

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Einige davon finden Sie mit Stand 13. Januar 2017 in unserer Auflistung:

Branche	Mindestlohn in Euro	
	West	Ost
Abfallwirtschaft	9,10	9,10
Aus- und Weiterbildung	14,60	14,60
Baugewerbe (Lohngruppe 1)	11,30	11,30
Dachdeckerhandwerk	12,25	12,25
Elektrohandwerk	10,65	10,40
Fleischwirtschaft	8,75	8,75
Gebäudereiniger (Lohngruppe 1)	10,00	9,05
Gerüstbauerhandwerk	10,70	10,70
Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau	8,60	8,60
Maler und Lackierer (Lohngruppe 1)	10,10	10,10
Pflege	10,20	9,50
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,35	11,00
Textil- und Bekleidungsindustrie	8,84	8,84
Wäscherei	8,75	8,75