

Merkblatt zur Sozialversicherungspflicht für Studierende

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Wird während der Dauer des Studiums an einer Hochschule oder einer sonstigen, der wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung dienenden Schule - **Vollzeitstudium oder Teilzeitstudium (auch an einer Fernuniversität) mit mehr als der Hälfte des nach der Studienordnung für das Vollzeitstudium vorgesehenen Studiumumfangs** - eine Beschäftigung gegen Entgelt aufgenommen, so besteht grundsätzlich **Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn** die wöchentliche Arbeitszeit die 20-Std.-Grenze **nicht** überschreitet. Die Höhe des Arbeitsentgeltes ist dabei insoweit ohne Bedeutung. In Einzelfällen (insbesondere bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden) kann Versicherungsfreiheit auch bei einer längeren wöchentlichen Arbeitszeit in Betracht kommen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Zeit und die Arbeitskraft des Studierenden überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Für **Arbeitnehmende, die ein Studium aufnehmen**, erfolgt die Beurteilung der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht **ab Beginn des Studiums** nach den für Studierende geltenden Vorschriften, wenn sie vom Arbeitsumfang und vom Studiumumfang her die oben genannten Voraussetzungen erfüllen.

Darüber hinaus ist folgendes zu beachten:

- Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht für Tätigkeiten, die lediglich in den Semesterferien – unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit – ausgeübt werden.
- Beschäftigungen während der Vorlesungszeit mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden, die von vornherein auf nicht mehr als **drei Monate innerhalb eines Kalenderjahres** befristet wurden, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung - wie auch in der Rentenversicherung - versicherungsfrei. Dauert die Aushilfsbeschäftigung länger als **drei Monate**, so beginnt die Versicherungspflicht an dem Tage, an dem die Verlängerung bekannt wird. Unabhängig von der Drei-Monats-Frist ist von einer Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (nicht in der Rentenversicherung!) auch bei solchen Beschäftigungen auszugehen, die zwar länger als drei Monate **innerhalb eines Kalenderjahres** dauern, aber ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit begrenzt sind.
- Wurden bereits in der Vergangenheit Aushilfsbeschäftigungen angenommen, so ist die zu beurteilende Tätigkeit nur dann noch versicherungsfrei, wenn die Summe aller Beschäftigungszeiten innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahres) **höchstens 26 Wochen** beträgt. Berücksichtigt werden dabei alle Beschäftigungen mit einer wöchentlichen **Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden**. Sofern die Zusammenrechnung mehr als 26 Wochen ergibt, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an Sozialversicherungspflicht.
- Beschäftigungen, die während eines Urlaubssemesters ausgeübt werden, sowie Beschäftigungen während eines (ausschließlichen) Promotions-, Zusatz-, oder Ergänzungsstudiums unterliegen grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht.
- Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (regelmäßiges mtl. Entgelt bis zu 538,00 in 2024; ab 01.01.2025: 556,00 € - Geringfügigkeitsgrenze) sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**. Für geringfügig entlohnte Neueinstellungen **ab 01.01.2013** besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese neu eingestellten geringfügig entlohnten Beschäftigten können sich mit **schriftlichem Antrag** (der bei der zuständigen Abrechnungsstelle – hier: das NLBV - zu stellen ist) von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dies gilt auch bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit einem regelmäßigen mtl. Gesamtentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze (wenn keine Hauptbeschäftigung ausgeübt wird)

und bei geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigungen, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, soweit es sich um die erste oder einzige geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung handelt. Der Arbeitgeber zahlt - soweit erforderlich - Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (zurzeit 13 %) und zur Rentenversicherung (zurzeit 15 %). Bei Rentenversicherungspflicht (Regelfall bei Neueinstellungen ab 01.01.2013) leistet der geringfügig entlohnte Beschäftigte eigene Beiträge zur Aufstockung der Pauschalbeiträge des Arbeitgebers zur Rentenversicherung (grundsätzlich lediglich Differenzbeitrag zum regulären – vollen – Rentenversicherungsgesamtbeitrag - zurzeit (seit 01.2018) - 3,6 %).

Für Personen, die ihr Studium als **Teilzeitstudium** absolvieren, für das sie aufgrund einer Beschäftigung und / oder anderer Verpflichtungen **nicht mehr als die Hälfte des nach der Studienordnung für das Vollzeitstudium vorgesehenen Studienumfangs** aufwenden können, sind die Grundsätze über die Versicherungsfreiheit von Studenten **nicht** anzuwenden. Sie gelten **nicht** als ordentlich Studierende im Sinne der Sozialversicherung. Gleiches gilt für Studierende an Fernuniversitäten, die dort ein entsprechend reduziertes Teilzeitstudium absolvieren.

Wegfall (Ende) des „Werkstudenten-Privilegs“:

Wird Studium **beendet** oder **unterbrochen**, entfallen die Sonderregelungen zur Sozialversicherung als Student (das sogenannte Werksstudenten-Privileg fällt dadurch weg). Dies gilt grundsätzlich auch für **Urlaubssemester** (Ausnahme: Vorgeschriebene Praktika während eines Urlaubssemesters!). - Auch **kurze** Unterbrechungen zwischen Bachelor- und Masterstudium sind insoweit bereits schädlich.

Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird.

Bei Studierenden, die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene letzte Prüfungsleistung (z. B. Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit) erbracht haben, wird die Hochschulausbildung im Sinne der Anwendung des Werkstudentenprivilegs **mit Ablauf des Monats**, in dem die / der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung **offiziell schriftlich** unterrichtet worden ist, als beendet angesehen.

Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung ist im Normalfall der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint.

SONDERFÄLLE:

A) Die/Der Prüfungsteilnehmer/in erhält nur einen Brief oder eine entsprechende E-Mail des Prüfungsamtes mit dem Inhalt, dass die Möglichkeit der Abholung des Zeugnisses oder einer Urkunde besteht.

Die Unterrichtung über die Prüfungsentscheidung gilt mit dem Zugang des Briefes als erfolgt. Erfolgt diese Unterrichtung **ausschließlich** per E-Mail, ist der Zugang der E-Mail als Zeitpunkt der Unterrichtung der Prüfungsentscheidung über das Gesamtergebnis der Prüfung anzusehen. Das „Werkstudenten-Privileg“ endet dann zum Ende des jeweiligen Zugangsmonats.

B) Wenn das Prüfungsamt nicht unaufgefordert über die Prüfungsentscheidung unterrichtet und ein Abschluss- bzw. Prüfungszeugnis nur auf ANTRAG der Prüfungsteilnehmerin / des Prüfungsteilnehmers ausgestellt wird, ist grundsätzlich auf den **Ausfertigungszeitpunkt des Abschluss- bzw. Prüfungszeugnisses** abzustellen. Dabei wird angenommen, dass die/der Prüfungsteilnehmer/in relativ zeitnah nach Vorliegen der Prüfungsergebnisse die Ausstellung des Prüfungszeugnisses beantragt. Da das Ende der Hochschulausbildung durch eine relativ späte Antragstellung beeinflusst bzw. hinausgeschoben werden kann, endet das "Werkstudenten-Privileg" in diesen Fällen (unabhängig von der Antragstellung) generell spätestens zum Ende des Semesters, in dem die letzte Prüfungsleistung abgelegt wurde.

>>> HINWEIS: Die **Beendigung** und etwaige **Unterbrechungen** des Studiums sind der Bezügestelle (dem zuständigen Entgeltreferat des NLBV) **unverzüglich** mitzuteilen (bitte Belege beifügen)!

Rentenversicherung

Hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht gelten für Studierende ansonsten dieselben Vorschriften wie für jeden anderen Beschäftigten auch.

Rentenversicherungsfrei ist eine Beschäftigung danach, wenn sie **kurzfristig** im Sinne von § 8 SGB IV ist. Bei **geringfügig entlohnter** Beschäftigung besteht für Neueinstellungen ab dem **01.01.2013** grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist bei einer derartigen Beschäftigung jedoch möglich; sie kann beim Arbeitgeber bzw. bei der zuständigen Abrechnungsstelle - hier: NLBV - **schriftlich** beantragt werden. Die Minijobzentrale hält dafür einen Vordruck in ihrem Internet-Angebot - unter www.minijobzentrale.de – bereit. Ein entsprechender Vordruck kann auch beim zuständigen Entgeltreferat des NLBV angefordert werden. Die Minijobzentrale muss dem Antrag zustimmen (in der Regel wird das der Fall sein).

Bei **geringfügig entlohnten** Beschäftigungen mit regelmäßigem mtl. Entgelt bis zu 400 Euro, die bereits am 31.12.2012 im Beschäftigungsverhältnis standen (Bestandsfälle nach altem Recht), besteht, solange das regelmäßige mtl. Entgelt weiterhin nur bis zu 400 Euro beträgt, Rentenversicherungsfreiheit, soweit nicht auf diese verzichtet wurde bzw. noch – mit Wirkung für die Zukunft – verzichtet wird (so genannte Option). Ein Vordruck für die erforderliche Verzichtserklärung kann beim zuständigen Entgeltreferat des NLBV angefordert werden.

Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b SGB VI - Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht

Arbeitnehmer:

Name: _____ Vorname: _____

Aktenzeichen: _____

NLBV / Entgeltreferat: _____

Beschäftigungsdienststelle: _____

Rentenversicherungsnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der (gesetzlichen) Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten.

Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt zur Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist **nicht** möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers – **bei Minderjährigen** zusätzlich *Unterschrift eines gesetzlichen Vertreters*)

Arbeitgeber (Personaldienststelle - z. B. Schule) – ggf. Abrechnungsstelle NLBV:

Dienststelle: _____

NLBV - Entgeltreferat: _____

Der Befreiungsantrag ist am

T	T	M	M	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

 bei mir eingegangen.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers **oder** der Abrechnungsstelle)

Abrechnungsstelle NLBV (Entgeltreferat):

Referat: _____

Die Befreiung wirkt ab

T	T	M	M	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

 .

(Ort, Datum)

(Unterschrift der Abrechnungsstelle)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und **nicht** an die Minijob-Zentrale zu senden.

Merkblatt zur Aufklärung über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines

Arbeitnehmende, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (2024: 538-Euro-Minijob; 2025: 556-Euro-Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmenden zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich auf zurzeit 3,7 Prozent des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen im gewerblichen Bereich bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von zurzeit 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmenden ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird. Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (zum Beispiel die so genannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmenden und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, können sich Arbeitnehmende von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Über Arbeitnehmende mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag haben Arbeitnehmende alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) **bindend**; sie kann **nicht** widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis: Bevor sich ein Arbeitnehmender für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung (DRV) ist kostenlos unter der **0800 / 10004800** zu erreichen. Bitte nach Möglichkeit beim Anruf die Versicherungsnummer der Rentenversicherung bereithalten.

Achtung: Falls Sie Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind und Sie sich in der geringfügig entlohnung Beschäftigung, wenn diese „berufsspezifisch“ (nicht berufsfremd) ist, nach **§ 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB VI** befreien lassen wollen (per Antrag bei der DRV), dann dürfen Sie den Befreiungsantrag an den Arbeitgeber nach **§ 6 Abs. 1b SGB VI** (Seite 1) **nicht** stellen! Wenn Sie den zuletzt genannten Antrag beim Arbeitgeber stellen, dann ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wegen Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nicht mehr möglich.