

Die, zu den vier Teilen dieser Prüfungsklausur, aufgeführten Sachverhalte sind entsprechend der Aufgabenstellung zu beurteilen. **B e g r ü n d e n** Sie Ihre Lösungen unter Angabe der maßgeblichen rechtlichen Vorschriften, **SOWEIT IN DER AUFGABENSTELLUNG GEFORDERT**.

**Achten Sie bitte auf eine übersichtliche und gut lesbare Darstellung der Lösung.  
Der markierte rechte Rand ist freizulassen.**

**!! Bitte beachten Sie, dass sowohl der  
Aufgaben- als auch der Lösungsteil dieser Klausur  
abzugeben sind!!**

**TEIL I - Steuerrecht  
(31 Punkte)**

**1. Sachverhalt (5,5 Punkte)**

**1.1 Aufgabe Sachverhalt**

Der Arbeitgeber Willi Winner (W) mit Sitz in Kiel beschäftigt seit Jahren insgesamt 3 Mitarbeiter.

W hat für das Kalenderjahr 2017 insgesamt 5.496 EUR an das Finanzamt abgeführt. Dieser Betrag ermittelt sich wie folgt:

Lohnsteuer	4.800 EUR
Solidaritätszuschlag	264 EUR
Kirchensteuer	432 EUR
Summe:	5.496 EUR

W überweist am 14.10.2018 an das Finanzamt Kiel die für das 3. Vierteljahr 2018 fällig gewordene Lohnsteuer i.H.v. 1.200 EUR. Der Betrag wird dem Finanzamt am 15.10.2018 gutgeschrieben. Die Lohnsteuer-Anmeldung wurde am 10.10.2018 an die Finanzverwaltung übertragen.

## 1.2 Aufgabenstellung zum Sachverhalt 1:

- a) Ermitteln Sie den für W maßgeblichen Lohnsteuer-Anmeldezeitraum für 2018.
- b) Wann ist die Lohnsteuer-Anmeldung für das 3. Vierteljahr 2018 abzugeben?
- c) Wann ist die Lohnsteuer für das 3. Vierteljahr 2018 zu zahlen?
- d) Erfolgte die Zahlung der Lohnsteuer von W fristgerecht?
- e) Welche Folge ergibt sich aus d)?

Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen und, falls erforderlich, der Verwaltungsanweisungen.

### Hinweise:

- *Auf die Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag ist nicht einzugehen.*
- *Alle erforderlichen Anträge gelten als gestellt.*
- *Ein Kalender für das Jahr 2018 befindet sich in den Anlagen.*

## 2. Sachverhalt (insgesamt 25,5 Punkte)

### 2.1 Aufgabe Sachverhalt

Das Pharmaunternehmen SH Pharma GmbH (SH) mit Sitz in Kiel beschäftigt insgesamt 45 Mitarbeiter.

#### 2.1.1 **Persönliche Angaben (5,5 Punkte)**

Leonard Lange (L) arbeitet seit 2013 als Vertriebsmitarbeiter bei der SH. Er ist überwiegend im Außendienst tätig. Lediglich einmal wöchentlich muss er die von seinem Einfamilienhaus 8 km entfernte (kürzeste Straßenverbindung) Unternehmenszentrale in Kiel aufsuchen, der er laut unbefristetem Arbeitsvertrag zugeordnet wurde. Für die Planung und Organisation nutzt er ein Home Office in seinem privaten Einfamilienhaus, welches ihm im Arbeitsvertrag ausdrücklich gestattet wurde. Sein monatlicher Bruttoarbeitslohn beträgt 7.000 EUR.

Etwaige lohnsteuerliche Auswirkungen aus den nachfolgenden Textziffern sind in seinem Bruttoarbeitslohn noch nicht berücksichtigt.

### 2.1.2 Dienstwagen (12 Punkte)

L hat von der SH einen Dienstwagen gestellt bekommen, den er sowohl privat als auch für die Fahrten in die Unternehmenszentrale nutzen darf. Lediglich die Benzinkosten anlässlich von Urlaubsfahrten, in 2018 insgesamt 400 EUR, muss L vereinbarungsgemäß selbst tragen. Aus seinen kalendermonatlich geführten, fahrzeugbezogenen Einzelaufzeichnungen der Fahrten geht hervor, dass L den Pkw in 2018 an 46 Tagen für Fahrten in den Betrieb genutzt hat.

Der Pkw mit einem inländischen Bruttolistenpreis von 56.130 EUR wurde von der Arbeitgeberin geleast. Die Gesamtkosten für den Pkw, ohne die von L getragenen Benzinkosten für Urlaubsfahrten (s.o.), beliefen sich in 2018 auf 15.000 EUR.

L hat kein Fahrtenbuch geführt.

### 2.1.3 Mittagessen (5 Punkte)

Die SH betreibt eine Kantine, in der ihre Mitarbeiter kostengünstig Mahlzeiten einnehmen können. L hat bei seiner Tätigkeit in der Unternehmenszentrale an 46 Arbeitstagen ein Mittagessen in der Kantine eingenommen. Dafür hat er jeweils 2 EUR pro Mahlzeit bezahlt.

### 2.1.4 40. Geburtstag und Geburt der Tochter (3 Punkte)

Zum 40. Geburtstag am 14.09.2018 bekommt L von der SH einen Präsentkorb im Wert von 50 EUR überreicht. Zwei Tage später freut sich L über die Geburt seiner Tochter Louisa. Am 21.09.2018 händigt ihm die Arbeitgeberin einen Warengutschein eines Baby-Ausstatters über 60 EUR aus.

## 2.2 Aufgabenstellung zum Sachverhalt 2:

Es soll das **lohnsteuerlich günstigste Ergebnis** für den Arbeitnehmer errechnet werden.

Die Arbeitgeberin möchte von etwaigen **Pauschalierungsmöglichkeiten** Gebrauch machen. Etwaige Pauschalsteuern sind zu berechnen.

- a) Definieren Sie den Begriff Arbeitslohn und benennen den sich aus 2.1.1. ergebendem Jahresbruttoarbeitslohn.
- b) Liegt eine erste Tätigkeitsstätte vor? Begründen Sie Ihre Aussage unter Angabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- c) Ermitteln Sie die sich aus dem Sachverhalt ergebenden geldwerten Vorteile. Alternative Lösungswege sind ebenfalls darzustellen und miteinander zu vergleichen. Der für den Arbeitnehmer günstigste Ansatz ist sodann maßgebend.
- d) Beurteilen Sie die Überlassung der Mahlzeiten.
- e) Beurteilen Sie die Übergabe des Präsentkorbes und des Warengutscheins.
- f) Ermitteln Sie den **im Kalenderjahr 2018 anzusetzenden steuerpflichtigen Arbeitslohn** für L.

Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen und, falls erforderlich, der Verwaltungsanweisungen.

### Hinweise:

- *§ 37b EStG ist nicht anzuwenden.*
- *Auf die Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag ist nicht einzugehen.*
- *Alle erforderlichen Anträge gelten als gestellt.*
- *Notwendige Bescheinigungen, Nachweise und Belege liegen vor.*
- *Es ist davon auszugehen, dass keine Nacht- oder Sonntagszuschläge gezahlt werden.*
- *Eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 EStG ist nicht vorzunehmen.*

## **TEIL II - Sozialversicherungsrecht (27 Punkte)**

### **1. Sachverhalt (18 Punkte)**

#### **1.1 Aufgabe Sachverhalt**

Der Arbeitgeber MZ Innovation GmbH (MZ) beschäftigt folgende Praktikanten:

##### **1.1.1 Sachverhalt 1 (6 Punkte)**

Anton Albrecht (A) ist 20 Jahre alt und ist über die Familienversicherung krankenversichert (Eltern sind Arbeitnehmer). Er beginnt sein Studium am 01.10.2018. Vom 01.03. - 31.08.2018 absolviert er ein vorgeschriebenes Praktikum und erhält in dieser Zeit keinerlei Vergütung.

##### **1.1.2 Sachverhalt 2 (6 Punkte)**

Bettina Becker (B) ist 27 Jahre alt und studiert seit dem 01.04.2016. Vom 01.04. - 30.09.2018 absolviert sie das in der Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule vorgeschriebene Praktikum und erhält in dieser Zeit eine Praktikumsvergütung von 850 EUR monatlich.

##### **1.1.3 Sachverhalt 3 (6 Punkte)**

Carsten Cordes (C) ist 24 Jahre alt und hat den Theorie-Teil seines Studiums am 31.03.2018 beendet. Vom 01.04. - 30.09.2018 absolviert er noch sein in der Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule vorgeschriebenes Praktikum und erhält in dieser Zeit von seinem Praktikumsbetrieb eine Vergütung von 450 EUR monatlich. Seine Eltern sind gesetzlich krankenversichert; die Voraussetzungen für die beitragsfreie Familienversicherung liegen dem Grunde nach auch während des Praktikums weiterhin vor.

## 1.2 Aufgabenstellung zum Sachverhalt 1:

- a) Beurteilen Sie, ob und ggf. in welchen Zweigen **für das Praktikum** (= aus Sicht des Arbeitgebers) Sozialversicherungspflicht bzw. -freiheit besteht und geben Sie die dafür maßgeblichen Rechtsvorschriften an.
  
- b) Soweit die Versicherungspflicht besteht, geben Sie die für die Beitragsberechnung maßgebenden Ausgangswerte an, sofern für den Arbeitgeber Beiträge anfallen.

Für die Lösung dieser Aufgabe ist die **nachfolgende** Tabelle zu verwenden.

### Hinweis:

*Als Anhang ist ein Auszug aus dem Schreiben des GKV-Spitzenverbandes „Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten“ beigefügt.*

Aufgabe Sachverhalt (Anlage zu 1.2) / 18 Punkte		I. 1. Versicherungspflicht nach § ... (Rechtsvorschrift angeben)			
		KV	PV	RV	ALV
		II. 2. Ausgangswert für die Beitragsberechnung ... (EUR-Betrag angeben)			
		KV	PV	RV	ALV
1.1.1	Anton Albrecht (A)	1.			
		2.			
1.1.2	Bettina Becker (B)	1.			
		2.			
1.1.3	Carsten Cordes (C)	1.			
		2.			

## **2. Sachverhalt (9 Punkte)**

### **2.1 Aufgabe Sachverhalt (3 Punkte)**

Karl Kessler (K) bezieht seit dem 01.09.2017 nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine Vollrente wegen Alters. In der Zeit vom 09.07.2018 bis 24.08.2018 übt Herr K. bei seinem früheren Arbeitgeber eine befristete Beschäftigung (Urlaubsvertretung) aus. Er erhält für die Teilzeitbeschäftigung (Mo. - Fr. je 5 Std.) ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 1.695 EUR.

### **2.1 Aufgabenstellung zum Sachverhalt 2:**

Beurteilen Sie kurz, ob in der Beschäftigung ab dem 09.07.2018 Sozialversicherungspflicht oder -freiheit in den vier Zweigen der Sozialversicherung besteht.

### **2.2 Aufgabe Fortsetzung Sachverhalt (6 Punkte)**

Sie haben (noch vor Aufnahme der Beschäftigung) von Ihrem Mandanten den Personalfragebogen für K zurückerhalten. K gibt an, dass er in der Zeit vom 05.02.2018 bis 23.03.2018 bereits bei einem anderen Arbeitgeber ebenfalls eine befristete Beschäftigung (Mo. - Fr. je 2 Std.) gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 642 EUR ausgeübt hat.

### **2.2 Aufgabenstellung zum Sachverhalt 2:**

Beurteilen Sie kurz, ob in der Beschäftigung ab dem 09.07.2018 unter Berücksichtigung der weiteren Beschäftigung Sozialversicherungspflicht oder -freiheit in den vier Zweigen der Sozialversicherung besteht.

### **Hinweis:**

- *Rechenwege sind anzugeben, die Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen ist nicht erforderlich.*



**TEIL III - Themenübergreifend  
(32 Punkte)**

**1. Sachverhalt (32 Punkte)**

**1.1 Aufgabe Sachverhalt**

Maren Meyer (M) ist seit 2008 (Ende des Studiums im November 2007, davor noch nicht berufstätig) als Ingenieurin bei einem großen Automobilhersteller beschäftigt. Nach der Geburt ihrer Tochter hat sie für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2017 Elternzeit beansprucht. Während der Elternzeit hat M keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen.

Seit dem 01.01.2018 arbeitet sie wieder in Vollzeit. Sie ist in die Steuerklasse IV eingereiht. Ihr monatliches Bruttogehalt beläuft sich (wie bereits seit 2012) unverändert auf 6.000 EUR. Basierend auf einer in 2010 erteilten Versorgungszusage entrichtet der Arbeitgeber für M zusätzlich zum Monatsgehalt Beiträge in einen Pensionsfonds, und zwar ab dem 1.1.2018 in Höhe von monatlich 175 EUR. Während M's Elternzeit wurden die Beitragsleistungen in den Pensionsfonds ausgesetzt.

Im Februar 2018 erhält M eine steuerpflichtige Jubiläumswendung in Höhe von 1.500 EUR.

Ab 01.07.2018 werden zusätzlich zum Gehalt von bisher 6.000 EUR im Wege einer anzuerkennenden Gehaltsumwandlung monatlich 200 EUR in eine Direktversicherung einbezahlt.

Sowohl der Pensionsfonds als auch die Direktversicherung finanzieren sich im Kapitaldeckungsverfahren und sehen die Auszahlung einer lebenslangen Rente vor.

**Fallerweiterung:**

Im Rahmen einer anzuerkennenden Gehaltsumwandlung wird im Dezember 2018 eine M zustehende Tantieme über 14.000 EUR in den Pensionsfonds als Nachzahlung für den Zeitraum der Elternzeit eingezahlt.

## 1.2 Aufgabenstellung zum Sachverhalt:

- 1.2.1 Ermitteln Sie den **anzusetzenden steuerpflichtigen Arbeitslohn** für M für das Jahr 2018. Gehen Sie dabei auch auf etwaige Steuerbefreiungen ein, sofern sich diese aus dem Sachverhalt ergeben sollten. (8 Punkte)
- 1.2.2 Beurteilen Sie, ob M ab 1.1.2018 kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig oder -frei beschäftigt ist. (3 Punkte)
- 1.2.3 Soweit Versicherungspflicht besteht:
- Berechnen Sie das beitragspflichtige laufende Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung für die Monate Januar bis Juni 2018. (4 Punkte)
  - Stellen Sie fest, in welchem Umfang die Jubiläumszuwendung der Beitragspflicht unterliegt. Eine Begründung ist nicht erforderlich, der Rechenweg ist jedoch nachvollziehbar darzulegen. (4 Punkte)
  - Berechnen Sie den Ausgangswert in der Sozialversicherung für den Monat Juli 2018. (4 Punkte)
- 1.2.4 Wie ändert sich bei der dargestellten Fallerweiterung die Lösung zu 1.2.1? (6 Punkte)
- 1.2.5 Wie wird die im Dezember 2018 ausgezahlte Tantieme in der Sozialversicherung dem Grunde nach beitragsrechtlich beurteilt? Die Angabe konkreter Beitragsberechnungen ist nicht erforderlich. (3 Punkte)

### Hinweis:

*Beachten Sie bei der Bearbeitung bitte Folgendes:*

- Es soll das **lohnsteuerlich günstigste Ergebnis** für den Arbeitnehmer errechnet werden. Die Lohnsteuer ist nicht zu berechnen.*
- Auf § 34 EStG ist nicht einzugehen.*
- Die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. findet keine Anwendung.*

- d) Soweit nicht anders angegeben: Begründen Sie Ihre Lösung unter Angabe der maßgeblichen Gesetzesbestimmungen (**Steuer- und Sozialversicherungsrecht**) und, falls erforderlich, der Verwaltungsanweisungen. Alle erforderlichen Anträge gelten als gestellt. Notwendige Nachweise, Bescheinigungen und Belege liegen vor.
- e) Der Arbeitnehmerin wurde keine weitere, neben der im Sachverhalt erwähnte, Versorgungszusage erteilt.
- f) Die Beitragsbemessungsgrenzen in der allgemeinen Rentenversicherung (West) haben sich in den vergangenen Kalenderjahren wie folgt entwickelt (in EUR-Beträgen):

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
66.000	66.000	67.200	69.600	71.400	72.600	74.400	76.200	78.000

- g) Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen (JAE-Grenzen) in der Krankenversicherung (West) haben sich in den vergangenen Kalenderjahren wie folgt entwickelt (in EUR-Beträgen):

Allgemeine JAE-Grenze

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
49.950	49.500	50.850	52.200	53.550	54.900	56.250	57.600	59.400

Besondere JAE-Grenze

<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
45.000	44.550	45.900	47.250	48.600	49.500	50.850	52.200	53.100

**TEIL IV - Grundzüge des Arbeitsrechts  
(10 Punkte)**

**1. Sachverhalt (10 Punkte)**

**1.1 Aufgabe Sachverhalt**

Der Mitarbeiter Gabriel Gebert (G) ist seit dem 16. August 2017 für die Meier GmbH tätig. Im Arbeitsvertrag - tarifvertragliche Regelungen finden keine Anwendung - ist vereinbart, dass die regelmäßige Arbeitszeit von G 20 Stunden wöchentlich beträgt und diese in der Zeit von montags bis donnerstags (jeweils fünf Stunden/Tag) erbracht werden muss. Im Übrigen ist normiert, dass sich der Urlaubsanspruch des G nach dem Gesetz richtet.

**1.1.1 Variante 1:**

Wie Grundfall, jedoch mit der Ergänzung, dass das Arbeitsverhältnis mit G am 31. Juli 2018 sein Ende fand.

**1.1.2 Variante 2:**

Wie Grundfall, jedoch mit der Ergänzung, dass G im Kalenderjahr 2017 - obwohl möglich - keinen Erholungsurlaub in Anspruch nehmen wollte und stattdessen am 03. Januar 2018 eine Übertragung der Urlaubstage für das Kalenderjahr 2017 auf das Kalenderjahr 2018 von der Meier GmbH verlangte, was diese ablehnte.

(Aufgabenstellung auf der Folgeseite)

## 1.2 Aufgabenstellung zum Sachverhalt

- a) Welchen Urlaubsanspruch besaß G im **Grundfall** für das Kalenderjahr 2017?  
Begründen Sie Ihr Ergebnis unter Nennung der gesetzlichen Vorschriften.  
(6 Punkte)

### Aufgabenstellung zum Sachverhalt – Variante 1

- b) Welchen Urlaubsanspruch besaß G in der **Variante 1** für das Kalenderjahr 2018?  
Begründen Sie Ihr Ergebnis unter Nennung der gesetzlichen Vorschriften.  
(2 Punkte)

### Aufgabenstellung zum Sachverhalt – Variante 2

- c) War die Haltung der Meier GmbH berechtigt?  
Begründen Sie Ihr Ergebnis unter Nennung der gesetzlichen Vorschriften.  
(2 Punkte)

# ANLAGE: Teil I / Steuerrecht / Kalender 2018

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Mo Neujahr 1	1 Do	1 Do	1 So Ostern	1 Di Tag der Arbeit	1 Fr	1 So	1 Mi	1 Sa	1 Mo 40	1 Do Allerheiligen	1 Sa
2 Di	2 Fr	2 Fr	2 Mo Ostermontag 14	2 Mi	2 Sa	2 Mo 27	2 Do	2 So	2 Di	2 Fr	2 So 1. Advent
3 Mi	3 Sa	3 Sa	3 Di	3 Do	3 So	3 Di	3 Fr	3 Mo 36	3 Mi Tag der Dt. Einheit	3 Sa	3 Mo 49
4 Do	4 So	4 So	4 Mi	4 Fr	4 Mo 23	4 Mi	4 Sa	4 Di	4 Do	4 So	4 Di
5 Fr	5 Mo 6	5 Mo 10	5 Do	5 Sa	5 Di	5 Do	5 So	5 Mi	5 Fr	5 Mo 45	5 Mi
6 Sa Heilige Drei Könige	6 Di	6 Di	6 Fr	6 So	6 Mi	6 Fr	6 Mo 32	6 Do	6 Sa	6 Di	6 Do
7 So	7 Mi	7 Mi	7 Sa	7 Mo 19	7 Do	7 Sa	7 Di	7 Fr	7 So	7 Mi	7 Fr
8 Mo 2	8 Do	8 Do	8 So	8 Di	8 Fr	8 So	8 Mi	8 Sa	8 Mo 41	8 Do	8 Sa
9 Di	9 Fr	9 Fr	9 Mo 15	9 Mi	9 Sa	9 Mo 28	9 Do	9 So	9 Di	9 Fr	9 So
10 Mi	10 Sa	10 Sa	10 Di	10 Do Himmelfahrt	10 So	10 Di	10 Fr	10 Mo 37	10 Mi	10 Sa	10 Mo 50
11 Do	11 So	11 So	11 Mi	11 Fr	11 Mo 24	11 Mi	11 Sa	11 Di	11 Do	11 So	11 Di
12 Fr	12 Mo Rosenmontag 7	12 Mo 11	12 Do	12 Sa	12 Di	12 Do	12 So	12 Mi	12 Fr	12 Mo 46	12 Mi
13 Sa	13 Di	13 Di	13 Fr	13 So Muttertag	13 Mi	13 Fr	13 Mo 33	13 Do	13 Sa	13 Di	13 Do
14 So	14 Mi	14 Mi	14 Sa	14 Mo 20	14 Do	14 Sa	14 Di	14 Fr	14 So	14 Mi	14 Fr
15 Mo 3	15 Do	15 Do	15 So	15 Di	15 Fr	15 So	15 Mi	15 Sa	15 Mo 42	15 Do	15 Sa
16 Di	16 Fr	16 Fr	16 Mo 16	16 Mi	16 Sa	16 Mo 29	16 Do	16 So	16 Di	16 Fr	16 So
17 Mi	17 Sa	17 Sa	17 Di	17 Do	17 So	17 Di	17 Fr	17 Mo 38	17 Mi	17 Sa	17 Mo 51
18 Do	18 So	18 So	18 Mi	18 Fr	18 Mo 25	18 Mi	18 Sa	18 Di	18 Do	18 So	18 Di
19 Fr	19 Mo 8	19 Mo 12	19 Do	19 Sa	19 Di	19 Do	19 So	19 Mi	19 Fr	19 Mo 47	19 Mi
20 Sa	20 Di	20 Di	20 Fr	20 So Pfingsten	20 Mi	20 Fr	20 Mo 34	20 Do	20 Sa	20 Di	20 Do
21 So	21 Mi	21 Mi	21 Sa	21 Mo Pfingstmontag 21	21 Do	21 Sa	21 Di	21 Fr	21 So	21 Mi	21 Fr
22 Mo 4	22 Do	22 Do	22 So	22 Di	22 Fr	22 So	22 Mi	22 Sa	22 Mo 43	22 Do	22 Sa
23 Di	23 Fr	23 Fr	23 Mo 17	23 Mi	23 Sa	23 Mo 30	23 Do	23 So	23 Di	23 Fr	23 So
24 Mi	24 Sa	24 Sa	24 Di	24 Do	24 So	24 Di	24 Fr	24 Mo 39	24 Mi	24 Sa	24 Mo Heiligabend 52
25 Do	25 So	25 So Beginn der Sommerzeit	25 Mi	25 Fr	25 Mo 26	25 Mi	25 Sa	25 Di	25 Do	25 So	25 Di 1. Weihnachtstag
26 Fr	26 Mo 9	26 Mo 13	26 Do	26 Sa	26 Di	26 Do	26 So	26 Mi	26 Fr	26 Mo 48	26 Mi 2. Weihnachtstag
27 Sa	27 Di	27 Di	27 Fr	27 So	27 Mi	27 Fr	27 Mo 35	27 Do	27 Sa	27 Di	27 Do
28 So	28 Mi	28 Mi	28 Sa	28 Mo 22	28 Do	28 Sa	28 Di	28 Fr	28 So Ende der Sommerzeit	28 Mi	28 Fr
29 Mo 5		29 Do	29 So	29 Di	29 Fr	29 So	29 Mi	29 Sa	29 Mo 44	29 Do	29 Sa
30 Di		30 Fr Karfreitag	30 Mo 18	30 Mi	30 Sa	30 Mo 31	30 Do	30 So	30 Di	30 Fr	30 So
31 Mi		31 Sa		31 Do Fronleichnam		31 Di	31 Fr		31 Mi Reformationstag		31 Mo Silvester 1

**GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN  
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN  
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG**

---

23. November 2016

**Versicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten  
(Auszug)**

**3 Praktikanten**

**3.1 Allgemeines**

Praktikanten sind unabhängig von ihrer Bezeichnung üblicherweise Personen, die sich im Zusammenhang mit einer Schul- oder Berufsausbildung praktische Kenntnisse und Erfahrungen in einem Betrieb aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Schul- oder Berufsausbildung dienen. Die Ausübung eines Praktikums kann sich – bei Vorliegen der von beschäftigten Studenten und Praktikanten hierfür notwendigen Voraussetzungen – in der Sozialversicherung als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt darstellen. Eine Beschäftigung setzt nach der ständigen Rechtsprechung des BSG die persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber voraus. Sie wird durch die Eingliederung in eine fremdbestimmte betriebliche Ordnung und durch die Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Ort und Art der Arbeitsausführung erfüllt (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei einer Beschäftigung zur Berufsausbildung steht weniger die Erbringung produktiver Arbeit als vielmehr die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen sowie Erziehung und Bildung im Vordergrund. Beschäftigt sind grundsätzlich diejenigen Auszubildenden, die in der Betriebstätigkeit ausgebildet und in der Regel in den Produktions- oder Dienstleistungsprozess zum Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten eingegliedert sind. Die Vorschrift des § 7 Abs. 2 SGB IV dehnt den Begriff der Beschäftigung auf den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen aus, der nicht auf eine volle Berufsausbildung im Sinne des § 1 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG) gerichtet ist, aber auf einem Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG beruht. Daher gelten Praktikanten in der Sozialversicherung grundsätzlich als zur Berufsausbildung beschäftigt. § 7 Abs. 2 SGB IV beschränkt die Ausdehnung der Beschäftigung jedoch auf Ausbildungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Hierzu bestimmt das BBiG einerseits, unter welchen Voraussetzungen ein (in seinen sachlichen Anwendungsbereich fallendes) Berufsbildungsverhältnis als betriebliche Berufs(aus-)bildung in Betracht kommt; andererseits legt es die Grenzen fest, jenseits derer Berufsbildungsverhältnisse nicht mehr erfasst werden. Ein Praktikum, das im Rahmen eines klassischen Studiengangs in einem Betrieb absolviert wird, stellt sich im Regelfall als Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV dar. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn das Praktikum aufgrund landes- oder bundesrechtlicher Vorschriften in die Hochschul- oder Fachschulausbildung eingegliedert und deshalb als Teil des Studiums anzusehen ist, wenn also die praktische Ausbildung im Wesentlichen nicht betrieblich, sondern durch die Hochschule bzw. Fachschule geregelt und gelenkt wird (u. a. Urteile des BSG vom 01.12.2009 – B 12 R 4/08 R -, USK 2009-86 und vom 27.07.2011 - B 12 R 16/09 R -, USK 2011-96). Hiervon erfasst sein können unter anderem auch die berufspraktischen Phasen während eines praxisintegrierten dualen Studiums; in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht werden Teilnehmer an einem dualen Studiengang jedoch den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleichgestellt.

**3.2 Abgrenzung zwischen vorgeschriebenen und nicht vorgeschriebenen Praktika**

Für die weitere versicherungsrechtliche Beurteilung von Personen, deren Praktikum sich als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt oder als Beschäftigung zur Berufsausbildung darstellt, ist zwischen vorgeschriebenen Praktika und nicht vorgeschriebenen Praktika zu unterscheiden. Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert sind. Auch die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung

einer ausländischen Bildungseinrichtung verpflichtend vorgesehenen Praktika sind bei Ableistung in Deutschland als vorgeschriebene Praktika anzuerkennen, wenn die ausländische Bildungseinrichtung einer deutschen Fachschule oder Hochschule vergleichbar ist. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen. Von einem in diesem Sinne vorgeschriebenen Praktikum ist nicht nur für die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Mindestdauer des Praktikums auszugehen, sondern darüber hinaus auch für den die Mindestdauer überschreitenden Zeitraum, wenn (weiterhin) ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht. Ein solcher Zusammenhang ist in aller Regel dann gegeben, wenn die Hochschule das Praktikum anerkennt (z. B. als Teil der Studien- oder Prüfungsleistung). Im Zweifelsfall muss dieser Zusammenhang nachgewiesen werden. Hiervon zu unterscheiden sind die Fälle, in denen die Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung keine Mindestdauer für ein Praktikum, sondern einen festen Zeitraum (z. B. von drei Monaten) vorsieht. Wird ein Praktikum über diesen fest vorgeschriebenen Zeitraum hinaus fortgeführt, ist von diesem Zeitpunkt an nicht mehr von einem vorgeschriebenen Praktikum auszugehen; in der Konsequenz ergeben sich hieraus andere versicherungsrechtliche Folgen. Aufgrund der Verpflichtung, im Rahmen der Gesamtausbildung ein Praktikum zu absolvieren, ist ein vorgeschriebenes Praktikum (im Unterschied zu einem nicht vorgeschriebenen Praktikum) daher als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung anzusehen. Als Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung sind sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten (z. B. Ausschluss der Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit der Beschäftigung, alleinige Beitragstragung durch den Arbeitgeber bei geringer Höhe des Arbeitsentgelts) zu beachten.

### **3.3 Vorgeschriebene Zwischenpraktika**

#### **3.3.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung**

Die Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V sowie § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III aufgrund des Werkstudentenprivilegs ist (siehe Abschnitt 1.2) nicht allein auf Werkstudenten beschränkt, sondern gilt ebenfalls für solche Studenten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren (Urteile des BSG 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). Diese Praktikanten bleiben, wenn und solange sie an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule immatrikuliert sind, ihrem Erscheinungsbild nach Studenten. Mithin besteht für sie, soweit das Praktikum im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und somit auch keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle. Im Unterschied zur Ausübung einer Beschäftigung während eines Urlaubssemesters wird bei Ableistung eines in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums während des Urlaubssemesters davon ausgegangen, dass der Student überwiegend für das Studium tätig ist, somit seinem Erscheinungsbild nach – trotz Beurlaubung – als ordentlich Studierender anzusehen ist, sodass Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs gegeben ist. Ein nicht vorgeschriebenes Praktikum während des Urlaubssemesters führt hingegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

#### **3.3.2 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 führen unabhängig von der Dauer des Praktikums, der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts zur Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

### **3.4 Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika**

#### **3.4.1 Kranken- und Pflegeversicherung**



Für vorgeschriebene Praktika, die vor Beginn oder nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung danach zu unterscheiden, ob Arbeitsentgelt bezogen wird oder nicht. 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 als zur Berufsausbildung Beschäftigte. Wird die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit dagegen ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, besteht Versicherungspflicht grundsätzlich nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Sofern eine Familienversicherung nach § 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI besteht, geht diese unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 7 Satz 1 SGB V der Versicherungspflicht als Praktikant vor. Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum fortführen, ohne dass das Hochschulrecht dem entgegensteht, sind weiterhin als Vorpraktikanten und nicht als Zwischenpraktikanten zu behandeln. Die Einschreibung während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status in diesen Fällen nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Sofern das Praktikum mehr als zwei Wochen in das Studium hineinragt, ist – rückwirkend zum Zeitpunkt des Studienbeginns – eine Differenzierung zwischen Vorpraktikanten und Zwischenpraktikanten vorzunehmen.

### 3.4.2 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 oder im Anschluss daran abgeleistet werden. Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum fortführen, ohne dass das Hochschulrecht dem entgegensteht, sind weiterhin als Vorpraktikanten und nicht als Zwischenpraktikanten zu behandeln. Die Einschreibung während des Vorpraktikums beeinflusst den versicherungsrechtlichen Status in diesen Fällen nicht, wenn der Zeitraum, in dem das Praktikum in das Studium hineinragt, nicht mehr als zwei Wochen ausmacht. Sofern das Praktikum mehr als zwei Wochen in das Studium hineinragt, ist – rückwirkend zum Zeitpunkt der Einschreibung – eine Differenzierung zwischen Vorpraktikanten und Zwischenpraktikanten vorzunehmen.

### 3.5 Nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika

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 aufgrund des Werkstudentenprivilegs 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 (siehe Abschnitt 1.2); für diejenigen, die ihrem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer anzusehen sind, gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht – anders als in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – keine besondere Regelung für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika. Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind deshalb als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.

### **3.6 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.

### **3.7 Praktika von Fachschülern und Berufsfachschülern**

Der Begriff des ordentlichen Studierenden erstreckt sich nicht allein auf Studenten von Hochschulen. Als ordentliche Studierende im Sinne dieser Regelungen sind grundsätzlich auch Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen anzusehen. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist allerdings zunächst entscheidend, ob es sich bei der Ausübung eines in der Schul-, Ausbildungs- und/oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums von Fach- oder Berufsfachschülern um ein Beschäftigungsverhältnis handelt. Ein betriebliches Praktikum stellt ausnahmsweise dann keine Beschäftigung dar, wenn es aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften in die Schulausbildung eingegliedert und deshalb als Teil der schulischen Ausbildung anzusehen ist. Hiervon ist auszugehen, wenn auch die Phasen der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen durch die Schule geregelt und gelenkt werden und sich infolge enger Verzahnung mit der theoretischen Ausbildung als Bestandteil der Schulausbildung darstellen. Im Rahmen einer praxisintegrierten (einphasigen) Fachschul- oder Berufsfachschulausbildung, in der ein regelmäßiger Wechsel von fachtheoretischer Ausbildung an der Fach- oder Berufsfachschule (schulische Ausbildung) und fachpraktischer Ausbildung (Zwischenpraktika) in Praxiseinrichtungen über die gesamte Ausbildungsdauer mit überwiegendem fachtheoretischen Ausbildungsanteil stattfindet, erfüllen Zwischenpraktika dann nicht die Voraussetzungen einer Beschäftigung, wenn sie als Bestandteil der Schulausbildung zu werten sind, weil die berufspraktische Ausbildung derart eng mit der durch die Schule geregelten fachtheoretischen Ausbildung verzahnt ist, dass sie als integraler Bestandteil des Besuchs der Fach- oder Berufsfachschule anzusehen ist. Handelt es sich bei dem von Fachschülern oder Berufsfachschülern zu absolvierenden betrieblichen Zwischenpraktikum hingegen um ein Beschäftigungsverhältnis, sind die Regelungen zur 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 aufgrund des Werkstudentenprivilegs sowie in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 3 SGB VI anwendbar. Ein im Rahmen einer (zweiphasigen) Fachschul- oder Berufsfachschulausbildung im Anschluss an die fachtheoretische schulische Ausbildung zu absolvierendes betriebliches Praktikum, das beispielsweise der staatlichen Anerkennung der Ausbildung dient, ist nicht als Bestandteil der schulischen Ausbildung zu werten, wenn es als abtrennbarer Teil der Gesamtausbildung anzusehen ist; dementsprechend ist von einer Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV auszugehen. Mit der Qualifizierung des Praktikums als betriebliche Berufsausbildung geht die Einbeziehung der Auszubildenden für diese Phase der Berufsausbildung in die Versicherungspflicht der einzelnen Zweige der Sozialversicherung einher. 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 aufgrund des Werkstudentenprivilegs sowie in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 3 SGB VI kommt in diesen Fällen nicht in Betracht.

### **3.8 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 im Regelfall nicht für sich allein, sondern als Bestandteil der Gesamtausbildung an der Fachoberschule zu beurteilen, die die Klassen 11 und 12 umfasst. Im Rahmen dieser Gesamtausbildung legt die Fachoberschule die

Ausgestaltung des Praktikums fest und regelt die Durchführung der fachpraktischen Ausbildung nach Maßgabe der Praktikumsbestimmungen. Das Praktikum stellt sich somit als nicht abtrennbarer Bestandteil der (Fachober-)Schulbildung dar. Als im Wesentlichen nichtbetrieblich geprägte Ausbildungsphase ist das Praktikum mithin nicht als Beschäftigung zu werten. Die Schüler der Fachoberschulen unterliegen daher (auch) während der fachpraktischen Ausbildung weder als gegen Arbeitsentgelt Beschäftigte noch als zur Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

### **3.9 Praktika zur Erlangung des berufspraktischen Teils der Fachhochschulreife**

In einzelnen Bundesländern besteht die Möglichkeit, nach Verlassen der gymnasialen Oberstufe unter Zuerkennung des schulischen Teils der Fachhochschulreife durch Absolvierung eines einjährigen (gelenkten) Praktikums den berufspraktischen Teil der Fachhochschulreife zu erlangen. Da bei Aufnahme des erforderlichen Praktikums die Schulbildung bereits abgeschlossen ist, kommt eine Gleichstellung mit den Fachoberschülern, die während der Dauer des Schulbesuchs ein Fachpraktikum ableisten (siehe Abschnitt 3.8) nicht in Betracht. Sofern das Praktikum zur Erlangung des berufspraktischen Teils der Fachhochschulreife im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, unterliegen die Praktikanten – unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht – als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte 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 die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung grundsätzlich nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.