

1. Fall: Werkstudentenprivileg, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitslosengeld (Hökendorf)

Ausgangsfall:

S absolvierte nach dem Abitur bei der Kanzlei Schnell & Reich von 2000 bis 2003 eine Ausbildung zur Rechtsanwalts- und Notargehilfin. Im Anschluss daran war sie in der Kanzlei ganztägig beschäftigt. Im Oktober 2003 nahm sie das Studium der Rechtswissenschaften an der FU-Berlin auf. Um den mageren BaFöG-Satz etwas aufzubessern, ist sie weiterhin in der Kanzlei tätig. Jedoch verringerte sie die Arbeitszeit auf 22 Stunden. Die RAe Schell & Reich entrichten weiterhin für S Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und behalten den Arbeitnehmeranteil ein. S ist der Ansicht, dass die Beschäftigung in der Kanzlei nach Aufnahme des Studiums versicherungsfrei sei.

Zu Recht?

1. Abwandlung:

Nach drei Semestern hat S sehr erfolgreich das Grundstudium abgeschlossen. Sie geht zu RA Reich und fragt nach, ob Sie nicht zukünftig Recherchetätigkeiten in der Bibliothek nachgehen und kleinere Gutachten erstellen kann. RA Reich ist von der Idee begeistert. Sie vereinbaren, den bisherigen Vertrag aufzuheben und schließen zu einem bedeutend höheren Stundenlohn einen Vertrag über freie Mitarbeit ab. S kann weiterhin ihr Büro mit der vorhandenen Ausstattung nutzen. Die Anwesenheitspflicht besteht laut Vertrag nicht mehr. Aber S ist üblicherweise am Montag und Donnerstag für die Zeit von 10.00 bis 12.00 in der Kanzlei anwesend.

Aufgrund des neuen Vertrages leistet die Kanzlei keine Sozialversicherungsbeiträge mehr.

Zu Recht?

Kann für eventuelle Nachzahlungen die Vergütung der S gekürzt werden?

2. Abwandlung:

Die Lage der Kanzlei verschlechtert sich Anfang des Jahres 2004 aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Die RAe Schnell & Reich entschließen sich zu weiteren Kosteneinsparungen, deshalb kündigen sie den Vertrag mit S.

Hat S Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie bereit ist, jederzeit das Studium abzubrechen und wieder als ReNo tätig zu sein?

Literaturempfehlung:

Felix, Studenten und gesetzliche Krankenversicherung, NZS 2000, S. 477

Lösungsentwurf:

Eine Versicherungspflicht könnte für die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bestehen.

I. Gesetzliche Krankenversicherung

Fraglich ist, ob S in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bezüglich der gesetzlichen Krankenversicherung steht.

1. Versicherungsverhältnis

a) Die S könnte kraft Gesetzes nach § 5 I Nr. 1 SGB V versicherungspflichtig sein. Hierfür müsste sie in einem Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt stehen. Der Begriff des Beschäftigungsverhältnis ist in § 7 I S. 1 SGB IV als nichtselbständige Arbeit definiert. Anhaltspunkte für die Abgrenzung finden sich in Satz 2; nämlich die Tätigkeit nach Weisung und Eingliederung in die Arbeitsorganisation. Die Tätigkeit als Rechtsanwalts- und Notargehilfin unterliegt den Weisungen der RAe und ist eingegliedert in den Praxisablauf, so liegt zweifellos eine nichtselbständige Tätigkeit vor und auch ein Beschäftigungsverhältnis.

b) Für diese Tätigkeit könnte aber Versicherungsfreiheit nach § 6 I Nr. 3 SGB V bestehen, wenn S ordentliche Studierende einer Hochschule ist.

Hierzu das Bundessozialgericht, Urteil vom 11.11.2003, B 12 KR 24/03 R

„Die Rechtsprechung des BSG hat für die Versicherungsfreiheit auf Grund dieses Werkstudentenprivilegs nicht das formale Kriterium genügen lassen, dass es sich bei den Beschäftigten statusrechtlich um Studenten handelt. Die Versicherungsfreiheit verlangt vielmehr neben dem förmlichen Status des Studenten (Immatrikulation), dass das Studium Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend in Anspruch nimmt und er damit trotz Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung seinem Erscheinungsbild nach Student bleibt. Gesetzliches Leitbild des Werkstudentenprivilegs sind demnach Studierende, die neben ihrem Studium eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, um sich durch Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen. Die Beschäftigung ist demgemäß nur versicherungsfrei, wenn und solange sie "neben" dem Studium ausgeübt wird, ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet ist, mithin das Studium die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache ist (vgl BSG SozR 3-2500 § 6 Nr 16 mwN).

Die Frage, wann das Studium die Haupt- und die Beschäftigung die Nebensache ist, hat das BSG wiederholt beschäftigt und zu einer Vielzahl von Entscheidungen geführt. Der Sache nach lassen sich dabei zwei Fallgruppen unterscheiden.

a) Zum einen ging es um Studenten, die vor Aufnahme des Studiums noch nicht abhängig beschäftigt waren und die eine Beschäftigung erstmals während ihres Studiums aufgenom-

men hatten. Hier hat das BSG bei einer Beschäftigung während des Semesters im Wesentlichen darauf abgestellt, ob die Beschäftigung Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend in Anspruch nimmt. Es hat dies bei einer während des Semesters ausgeübten Beschäftigung bejaht, sofern deren zeitlicher Umfang wöchentlich 20 Stunden übersteigt (vgl zB BSGE 40, 93, 95 = SozR 2200 § 172 Nr 3; SozR 2400 § 2 Nr 3 S 3; BSGE 44, 164, 165 = SozR 4100 § 134 Nr 3). Eine in den von Studienanforderungen freien Semesterferien ausgeübte Beschäftigung steht dem Erscheinungsbild als Student auch dann nicht entgegen, wenn die genannte 20-Stunden-Grenze überschritten wird (BSGE 44, 164, 166 = SozR 4100 § 134 Nr 3; SozR 2200 § 172 Nr 12 S 23). Allerdings wird bei einem längeren Ausschöpfen der 20-Stunden-Grenze im Semester und einer vollschichtigen Beschäftigung in den Semesterferien das Erscheinungsbild eines Arbeitnehmers bestehen, weil dann insgesamt eine weit mehr als halbschichtige Beschäftigung ausgeübt wird. Andererseits hat das BSG eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden im Semester später nicht (mehr) als absolute Grenze, wohl aber als ein wesentliches Beweiszeichen angesehen, dem bei der Würdigung des Gesamtbildes besonderes Gewicht zukommt (vgl BSGE 50, 25, 27 = SozR 2200 § 172 Nr 14; BSG SozR 2200 § 172 Nr 20 S 45, 47). Die genannte 20-Stunden-Grenze war an einer früher üblichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgerichtet. Es sind später gelegentlich Zweifel daran geäußert worden, ob an der 20-Stunden-Grenze festzuhalten ist, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 40 Stunden sinkt (vgl BSG SozR 3-2500 § 6 Nr 16 S 57). Der Senat hält einstweilen an der bisherigen Grenze fest. Sie ist bekannt und bewährt. Zudem ist gegenwärtig eher eine Entwicklung zu einer Verlängerung als zu einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu beobachten.

b) Eine zweite Fallgruppe zeichnet sich dadurch aus, dass die Studenten eine vor Aufnahme des Studiums ausgeübte Beschäftigung auch während ihres Studiums fortgesetzt hatten. Das BSG hat in diesen Fällen Versicherungsfreiheit regelmäßig verneint, auch wenn die Arbeitszeit mit Rücksicht auf das Studium verringert worden war (vgl BSGE 27, 192 = SozR Nr 3 zu § 1228 Reichsversicherungsordnung <RVO> zum Abendstudium an einer Bauschule neben einer Beschäftigung; BSGE 33, 229 = SozR Nr 14 zu § 172 RVO zur Ganztagsbeschäftigung neben tageweisem Studium; BSGE 39, 223 = SozR 2200 § 172 Nr 2 zur Beschäftigung mit Beurlaubung für Studienzeiten unter Zahlung einer Ausbildungsvergütung durch den Arbeitgeber; BSGE 41, 24 = SozR 2200 § 165 Nr 8 zur Beurlaubung für die Dauer des Studiums unter Fortzahlung des nur unwesentlich gekürzten Gehalts; BSGE 78, 229 = SozR 3-2500 § 6 Nr 11 zur Beschäftigung mit Sonderurlaub für ein Studium bei Zahlung einer Studienförderung). In all diesen Entscheidungen bestand zwischen der fortgeführten Berufstätigkeit

und dem Studium ein enger innerer Zusammenhang, dem für die Feststellung des Erscheinungsbildes eine größere Bedeutung beigemessen wurde als der zeitlichen Inanspruchnahme durch die Beschäftigung. Mit Urteil vom 10. Dezember 1998 (SozR 3-2500 § 6 Nr 16), das zu dem Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 6. Oktober 1999 (Die Beiträge 2000, 98, 112) führte, hat der Senat entschieden: Nicht als Werkstudent versicherungsfrei ist, wer nach Abschluss einer Berufsausbildung ein beruflich weiterführendes (berufsintegriertes) Studium absolviert, wenn er die Beschäftigung in dem erlernten Beruf während des Semesters als Teilzeitbeschäftigung und während der vorlesungsfreien Zeit als Vollzeitbeschäftigung ausübt. Ein Erreichen oder Überschreiten der 20-Stunden-Grenze sei nicht Voraussetzung für die Versicherungs- und Beitragspflicht.

c) Entgegen der Ansicht der beklagten Krankenkasse und der Spitzenverbände folgt aus dieser Entscheidung nicht, dass Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs 1 Nr 3 SGB V, § 27 Abs 4 Satz 1 Nr 2 SGB III immer dann ausscheidet, wenn eine vor Aufnahme des Studiums ausgeübte Beschäftigung fortgeführt wird, selbst wenn das Arbeitsverhältnis vom Umfang her den Erfordernissen des Studiums angepasst wird und der Studiengang mit der Beschäftigung nicht in einem Zusammenhang steht. Vielmehr kam es auch in dieser Entscheidung darauf an, ob die Beschäftigung "neben" dem Studium ausgeübt wurde und ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet oder ob das Studium von der weiterhin ausgeübten Beschäftigung geprägt war. Die Klägerin jenes Verfahrens, eine Bankangestellte, studierte an einer von Banken getragenen privaten Fachhochschule für Bankwirtschaft Betriebswirtschaftslehre. Zu diesem Zweck hatte sie während des Semesters die Arbeitszeit auf 19,5 Stunden in der Woche verringert, wobei sie abwechselnd an zwei oder drei Tagen in der Woche studierte und an den übrigen Tagen der Woche bei ihrem bisherigen Arbeitgeber arbeitete. Außerhalb der Vorlesungszeit arbeitete sie dort 38 Stunden in der Woche (vgl BSG SozR 3-2500 § 6 Nr 16 S 52). Nach der damaligen Entscheidung des Senats hatte das LSG bei dem festgestellten Sachverhalt Versicherungsfreiheit ohne Rechtsfehler verneint. Auch in Fällen der Fortsetzung einer früher ausgeübten Beschäftigung war entscheidend darauf abzustellen, ob die Beschäftigung dem Studium nach Zweck und Dauer untergeordnet war, und dieses dort zu verneinen.

Besteht zwischen dem Studium und der weiter ausgeübten Beschäftigung kein prägender innerer Zusammenhang, kommt es für die Annahme von Versicherungsfreiheit maßgeblich auf die zeitliche Unterordnung der Beschäftigung unter das Studium an. Insoweit ist aus Gründen der Gleichbehandlung auch bei Studenten, die erst während einer Beschäftigung ein Studium aufnehmen, von der 20-Stunden-Grenze auszugehen. Art 3 Abs 1 des Grundge-

setzes (GG), der auch die Gerichte bei ihrer Auslegung des Gesetzes bindet (vgl Art 1 Abs 3 GG), verbietet es, eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders zu behandeln, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die unterschiedliche rechtliche Behandlung rechtfertigen könnten. Die für die Rechtfertigung der Versicherungsfreiheit beschäftigter Studenten (Werkstudentenprivileg) in Betracht zu ziehenden Erwägungen (zum Meinungsstand die Nachweise bei Felix, SozVers 2002, 116 ff) lassen es nicht zu, Studenten, die bereits vor der Aufnahme des Studiums beschäftigt waren, die Versicherungsfreiheit generell zu versagen und sie damit anders zu behandeln als Studenten, die erst während des Studiums eine Beschäftigung aufnehmen. Soweit durch das Studentenprivileg Studenten zur Finanzierung ihres Studiums wirtschaftlich von Beiträgen entlastet werden sollen, trifft dieser Gesetzeszweck auch auf Studenten zu, die ihre bisherige Beschäftigung im Hinblick auf ihr Studium einschränken und entsprechend geringere Arbeitsentgelte erzielen. Im Übrigen dürfte es oft von Zufällen abhängen, ob ein Student Gelegenheit hat, bei seinem bisherigen Arbeitgeber weiter zu arbeiten, oder ob er sich nach Beendigung der bisherigen Beschäftigung einen neuen Arbeitgeber oder eine andere Beschäftigung sucht.“

Ein enger Zusammenhang zwischen der bisherigen Beschäftigung und dem Studium besteht nicht, da dieser an erhebliche Voraussetzungen geknüpft ist und erhebliche Unterschiede in der Tätigkeit als ReNo und dem Jurastudium bestehen. Die erstere wird geprägt durch die organisatorischen Aufgaben des täglichen Büroalltags und letztere durch die Rechtsanwendung und Rechtsgestaltung. Im Ergebnis ist von der 20-Stunden-Grenze auszugehen. S hat eine wöchentliche Arbeitszeit von 22 Stunden und überschreitet damit die vorgegebene Grenze. Hier könnte erwogen werden, ob die Grenze noch angemessen ist angesichts der erstrebten Verlängerung der Arbeitszeit auf über 40 Stunden. Die Verlängerung der Arbeitszeit ist bisher noch nicht vollzogen, so kann an dieser Unterscheidung festgehalten werden. Aufgrund des Überschreitens stellt das Studium der S nur eine Nebentätigkeit dar, die nicht untergeordnet ist. (Studierende Arbeitnehmerin statt arbeitende Studierende) Daher greift handelt es sich bei S nicht um eine ordentliche Studentin und das Privileg von § 6 I Nr. 3 SGB V greift nicht ein. S ist nach § 5 I Nr. 1 SGB V versicherungspflichtig.

II. Pflegeversicherung

Die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung läuft nach § 20 I S. 1 SGB XI mit derjenigen der Krankenkasse gleich, so ist S auch hier versicherungspflichtig.

III. Rentenversicherung

Die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ergibt sich aus § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI.
(Das Werkstudentenprivileg wurde für die Rentenversicherung abgeschafft.)

IV. Arbeitslosenversicherung

Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung ergibt sich aus §§ 24, 25 SGB III.
Das Werkstudentenprivileg des § 27 IV Nr. 2 SGB III knüpft wiederum an dem Merkmal „ordentlicher Student“ an und ist nicht einschlägig.

1. Abwandlung:

Der Arbeitgeber (RAe Schnell & Reich) ist nach § 28 e I S. 1 SGB IV verpflichtet, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen, wenn S in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht und beitragspflichtig ist. Der sich nach § 28 d I SGB IV aus den Beiträgen zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zusammensetzt.

Die Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Versicherungszweigen ergibt sich aus den speziellen Gesetzen.

Zweifelhaft ist, ob S überhaupt in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht.

Hierzu das Bundessozialgericht, Urteil vom 12.2.2004, B 12 KR 26/02 R:

„Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag (BSGE 45, 199, 200 ff = SozR 2200 § 1227 Nr 8 S 16; SozR 3-2400 § 7 Nr 13 S 31 f und Nr 19 S 69 f, jeweils mwN; zur Verfassungsmäßigkeit dieser Abgrenzung BVerfG, Kammerbeschluss, SozR 3-2400 § 7 Nr 11).“

Der Vertrag geht über die freie Mitarbeit der S, aber maßgeblich sind nicht die vertraglichen Vereinbarungen sondern die tatsächlichen Verhältnisse. Für eine Eingliederung in den Betrieb sprechen die festen Anwesenheitszeiten der S und die Nutzung der technischen Ausstattung. Weiterhin ist die Tragung eines unternehmerischen Risikos durch S nicht erkennbar. Die Kriterien der bisherigen Vermutungsregelung können auch herangezogen werden, so wird S nur für einen Auftraggeber tätig, erbringt für Beschäftigte typische Arbeitsleistungen und beschäftigt keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Das Gesamtbild der Ar-

beitsleistung spricht für eine nichtselbständige Tätigkeit, so liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Weitere Unterschiede zum Ausgangsfall ergeben sich nicht.

2. Abwandlung:

S könnte nach § 117 I SGB III Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

I. Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist derjenige, der im Zeitpunkt der Arbeitslosmeldung und während der Zeit der anschließenden faktischen Beschäftigungslosigkeit für die Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs nach den Gesamtumständen des Einzelfalles dem Kreis von Personen zuzurechnen ist, der andernfalls in dieser Zeit eine abhängige Beschäftigung von mehr als geringfügigem Inhalt ausüben würde. S ist Arbeitnehmerin in diesem Sinne.

II. Arbeitslosigkeit

S müsste arbeitslos sein nach § 118 SGB III. Dies setzt voraus, dass sie gem. Nr. 1 beschäftigungslos ist und gem. Nr. 2 sich auf Beschäftigungssuche befindet.

1. Beschäftigungslosigkeit nach § 118 I Nr. 1 SGB III

Beschäftigungslos ist, wer nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Nach der Kündigung des Vertrages fehlt es an einem Beschäftigungsverhältnis, daher ist S beschäftigungslos.

2. Beschäftigungssuche nach § 118 I Nr. 2 SGB III

Weiterhin müsste die S nach § 118 I Nr. 2 SGB III auf Beschäftigungssuche sein. Das ist der Fall, wenn nach § 119 SGB III S alle Möglichkeiten nutzt und nutzen will, um ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden (§ 119 I Nr. 1 SGB III) und den Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes zur Verstehung steht (§ 119 I Nr. 2 SGB III).

a) Nutzung aller Möglichkeiten

Unter der Nutzung aller Möglichkeiten werden umfassende Eigenbemühungen des Arbeitslosen verstanden. Hierbei handelt es sich um die aktive Beschäftigungssuche durch den Arbeitslosen, der selbst verantwortlich ist für die Wiedereingliederung in einen neuen Beruf. Eine mangelnde Nutzung der Möglichkeiten durch S sind dem Sachverhalt nicht zu entnehmen.

b) Verfügbarkeit

Die Verfügbarkeit setzt sich zusammen aus der Arbeitsbereitschaft und der Arbeitsfähigkeit nach § 119 II SGB III.

Die Definition der Arbeitsfähigkeit ergibt sich aus § 119 III SGB III. Zweifel an der Arbeitsfähigkeit der S bestehen nicht.

Zweifelhaft ist, ob S auch arbeitsbereit ist. Hiergegen könnte ihr Studium sprechen und die Vermutung in § 120 II S. 1 SGB III. Für eine nach § 120 II S. 2 SGB III mögliche Widerlegung sind nicht genügend Angaben im Sachverhalt ersichtlich. *[Mit Bezugnahme auf ihre bisherige Tätigkeit und Ausführungen zur allgemeinen Lebenserfahrung kann auch eine Widerlegung der Vermutung gut vertreten werden.]*

Fraglich ist, ob die Bereitschaft der S, jederzeit bei einem Angebot ihr Studium zu unterbrechen, hieran etwas ändert.

Hierzu das Bundessozialgericht, Urteil vom 8.2.2001, B 11 AL 111/99 R

„Unerheblich ist demgegenüber, ob die Klägerin - wie sie behauptet - bereit gewesen wäre, bei Unterbreitung eines Arbeitsangebotes die Promotion abzubrechen und ab diesem Zeitpunkt auf das Stipendium zu verzichten. Denn im Sinne der Verfügbarkeit ist eine Situation nicht ausreichend, die gegenwärtig berufliches Tätigsein ausschließt und auf die Herbeiführung der bislang fehlenden Vermittelbarkeit erst zu dem Zeitpunkt abstellt, an dem ein Arbeitsangebot unterbreitet wird (vgl BSGE 62, 166, 170 = SozR 4100 § 103 Nr 39; BSG SozR 4100 § 103 Nr 46).“ (vgl. auch § 118 SGB III Niesel, SGB III, § 118 Rn. 2 ff.)

[Gesetzesbegründung]

„Entscheidend für die Verfügbarkeit ist vielmehr, dass der Arbeitslose sowohl in zeitlicher Hinsicht, als auch in Bezug auf seinen Aufenthalt jederzeit in der Lage ist, einen potentiellen neuen Arbeitgeber aufzusuchen, einen Vorstellung- oder einen Beratungstermin wahrzunehmen, an einer Maßnahme zur Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen oder einem Vorschlag des Arbeitsamtes Folge zu leisten.“

Daher mangelt es an der Arbeitsbereitschaft und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld steht S nicht zu.

Weiterhin wäre zu prüfen (nur für die Vollständigkeit) und hier irrelevant:

III. Anwartschaftszeit erfüllt

S müsste die Wartezeit nach § 123 SGB III erfüllt haben, wenn sie in der Rahmenfrist von drei Jahren des § 124 SGB III mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Nach § 25 I SGB III bestand während der Ausbildung Versicherungspflicht, so hat S die Anwartschaftszeit unproblematisch erfüllt

IV. Meldung beim Arbeitsamt

Eine Meldung beim Arbeitsamt, die persönlich gem. § 122 SGB III zu erfolgen hat, nach § 323 I S. 1 SGB III liegt vor.

(Beachte die Kürzung nach § 140 i.V.m. § 37 b SGB III)

V. Altersgrenze nach § 117 II SGB III

Ein Überschreiten der Altersgrenze von 65 Jahren ist nicht ersichtlich.