Beschäftigung von Studierenden und Praktikant:innen

Wenn Sie in Ihrem Betrieb Studierende und Praktikant:innen beschäftigen, müssen Sie eine Reihe von Besonderheiten beachten. Diese haben wir in diesem Beratungsblatt zusammengestellt.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines 1
1.1 Studium 2
1.2 Ordentlich Studierende 2

2. Werkstudentenregelung 2
2.1 Die 20-Stunden-Grenze 3
2.2 Die 26-Wochen-Regelung 3
2.3 Ausschluss von der Werkstudentenregelung 5

3. Diplom-, Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit 5

4. Versicherungsnummernnachweis 6

5. Meldungen 6

6. Anderweitiger Versicherungsschutz 6

7. Lohn- und Gehaltsunterlagen 6

8. Studierende aus EU-, EWR-Staaten, der Schweiz, dem Vereinigten Königreich und Abkommensländern 6
8.1 Pflegeversicherung 7
8.2 Ausnahmen bei einer geringfügigen Beschäftigung oder geringfügigen selbstständigen Tätigkeit 7
8.3 Ausnahmen bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum 7

9. Praktikant:innen 7
9.1 Zwischenpraktikum 7
9.2 Vor- und Nachpraktika 8
9.3 Meldungen für Praktikant:innen 8

10. Beschäftigung von Praktikant:innen 9

11. Beschäftigung von Praktikant:innen – Entscheidungshilfe 10

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033352**.

1. Allgemeines

Beschäftigungsverhältnisse, die gegen Entgelt ausgeübt werden, sind **grundsätzlich** versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine **Ausnahme** sind Studierende und Praktikant:innen. Sie können je nach Ausgangslage in einem oder mehreren der Sozialversicherungszweige versicherungsfrei sein. Welche **Voraussetzungen** dafür erfüllt sein müssen, erläutern wir Ihnen im Folgenden näher. Studierende und Praktikant:innen können auch einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, wenn

- das monatliche Entgelt **603 Euro** nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung, auch Minijob genannt) oder

305008 01/2026
Inhalt: Firmenkundenservice

- die Beschäftigung von vornherein auf **nicht mehr** als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist und **nicht** berufsmäßig ausgeübt wird (kurzfristige Beschäftigung).

Kurzfristige Beschäftigungen sind versicherungsfrei in allen Zweigen der Sozialversicherung, Minijobs in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, von der sich die Beschäftigten jedoch befreien lassen können. Näheres hierzu können Sie in unserem Beratungsblatt "Geringfügige Beschäftigungen" unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031418,** nachlesen.

Sind die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten oder kurzfristigen Beschäftigung nicht erfüllt, ist zu prüfen, ob Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung eintritt.

1.1 Studium

Unter "Studium" ist die wissenschaftliche oder fachliche Ausbildung zu verstehen, die unmittelbar durch eine Hochschule oder Fachschule vermittelt wird. Diese Ausbildung muss im Rahmen eines **Vollzeitstudiums** absolviert werden.

Die Dauer des Studiums umfasst den Zeitraum, der zwischen der Einschreibung als Student:in (Immatrikulation) und der Exmatrikulation oder der letzten Prüfungsleistung liegt, die von der Hochschule nach den Prüfungsbestimmungen für den Studiengang vorgesehen ist. So eine Prüfungsleistung ist z. B. die Diplomprüfung, das Staatsexamen, die Magisterprüfung oder die Bachelor- oder Masterarbeit.

Die Hochschulausbildung endet dann **nicht** mit dieser letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der oder die Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist (also wenn das vorläufige Zeugnis per Post vom Prüfungsamt verschickt wurde und angekommen ist). Das spätere Überreichen des endgültigen Zeugnisses (innerhalb einer Abschlussfeier) ist nicht von Bedeutung.

1.2 Ordentlich Studierende

Zu den ordentlich Studierenden gehören Personen, die

- für ein Studium an einer Hochschule immatrikuliert sind (= Studierende) oder
- für ihre fachliche Ausbildung eine Schule besuchen (= Fachschüler:innen).

Zu den Hochschulen gehören Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen.

Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören Fachschulen, Berufsfachschulen, Höhere Fachschulen und Höhere Berufsfachschulen.

2. Werkstudentenregelung

Ordentlich Studierende, die während des Studiums eine mehr als nur geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung ausüben, werden **Werkstudenten** genannt, sofern sie die nachfolgenden **Voraussetzungen** erfüllen.

Als Regelung gilt, dass diese Beschäftigung **grundsätzlich versicherungsfrei** in der **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** ist.

In der **Rentenversicherung** besteht als Werkstudent **grundsätzlich Versicherungspflicht**.

Die Werkstudentenregelung gilt nur dann, wenn das Studium im Mittelpunkt steht und der Job eine Nebensache ist.

Das bedeutet: Die bei Ihnen beschäftigten Studierenden wenden den größeren Teil ihrer Zeit und Arbeitskraft für das Studium auf.

Hinweis: Werkstudierende müssen für die Umlagepflicht U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und U2 (Mutterschafts-aufwendungen) berücksichtigt werden.

2.1 Die 20-Stunden-Grenze

Bei einer Beschäftigung liegt der Schwerpunkt auf dem Studium, wenn die Beschäftigung an **maximal** 20 Stunden pro Woche ausgeübt wird. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle.

Beispiel 1: Unbefristet bei 20 Stunden

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden, das Entgelt 1.300 Euro monatlich.

Das bedeutet: Die 20-Stunden-Grenze wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Renten-versicherung besteht Versicherungspflicht.

Wichtig: Wenn Studierende mehrere Jobs haben, müssen Sie bei der Prüfung der Versicherungsfreiheit die **wöchentlichen Arbeitsstunden** zusammenrechnen.

2.2 Die 26-Wochen-Regelung

Wird die 20-Stunden-Grenze durch Beschäftigungszeiten am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden oder in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) überschritten, gilt die 26-Wochen-Regelung.

Der Werkstudentenstatus bleibt bestehen, wenn die Beschäftigung mit mehr als 20 Stunden pro Woche **zeitlich befristet** ist.

Innerhalb eines Zeitjahres dürfenStudierende dabei höchstens 26 Wochen über 20 Stunden pro Woche arbeiten.

Für die Berechnung des Zeitjahres zählen Sie ab dem geplanten Ende der Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden ein Jahr zurück. Addieren Sie alle Zeiträume, in denen die Studierenden mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet haben oder voraussichtlich arbeiten werden.

Diese Beispiele zeigen, wann Versicherungs-freiheit nach der Werkstudentenregelung gilt:

Beispiel 2: 8 Wochen Vollzeit in Ferien

Ein Student arbeitet in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) für 8 Wochen in Vollzeit mit 40 Stunden pro Woche. Das monatliche Entgelt beträgt 2.000 Euro.

Innerhalb des Zeitjahres gab es keine weiteren Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden.

Das bedeutet: Die 20-Stunden-Grenze wird nur in der vorlesungsfreien Zeit überschritten. Der Zeitraum mit mehr als 20 Wochenstunden ist von Anfang an befristet.

Innerhalb des Zeitjahres überschreiten die Zeiten mit mehr als 20 Wochenstunden nicht insgesamt 26 Wochen. Der Student arbeitet unbefristet mit 20 Stunden pro Woche und erhält ein monatliches Entgelt von 1.300 Euro.

Beispiel 3: 20 Stunden und 20 Ferienwochen

Eine Studentin arbeitet unbefristet mit 20 Stunden pro Woche und verdient 1.000 Euro monatlich. In den Semesterferien erhöht sie ihre Arbeitszeit für 8 Wochen auf 40 Stunden pro Woche. Das Entgelt steigt in diesem Zeitraum auf 2.000 Euro. Innerhalb des Zeitjahres gibt es außerdem 12 weitere Wochen, in denen sie mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet hat.

Das bedeutet: Die 20-Stunden-Grenze wird nur während der vorlesungsfreien Zeit überschritten. Der Zeitraum mit mehr als 20 Wochenstunden ist im Voraus festgelegt. Im gesamten Zeitjahr überschreiten die Zeiträume mit mehr als 20 Wochenstunden nicht die Grenze von 26 Wochen.

In den nächsten Beispielen zeigen wir Ihnen, wann die Werkstudentenregelung keine Versicherungsfreiheit vorsieht. So können Sie besser erkennen, in welchen Fällen eine Versicherungspflicht besteht.

Beispiel 4: 10 Wochen 25 Stunden (keine Ausnahmezeit)

Ein Student arbeitet für 10 Wochen befristet mit 25 Stunden pro Woche. Das monatliche Entgelt beträgt 1.250 Euro.

Die 20-Stunden-Grenze wird nicht durch Arbeit in der vorlesungsfreien Zeit, an Wochenenden oder zu Abend- und Nachtzeiten überschritten. Im Zeitjahr gab es keine weiteren Tätigkeiten mit mehr als 20 Wochenstunden.

Das bedeutet: Obwohl der befristete Zeitraum bekannt ist und die 26-Wochen-Grenze eingehalten wird, gilt hier **keine** Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung.

Denn: Die Stundengrenze wird nicht ausnahmsweise in der vorlesungsfreien Zeit, an Wochenenden oder nachts überschritten.

Beispiel 5: Unbefristet 25 Stunden (abends)

Eine Studentin arbeitet unbefristet mit 25 Stunden pro Woche und verdient 1.250 Euro monatlich. Die 20-Stunden-Grenze wird durch Arbeit an Wochenenden sowie in den Abend- und Nachtstunden überschritten.

Das bedeutet: Obwohl Stundengrenze in diesen Zeiten überschritten wird, gilt **keine** Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung.

Denn: Der Zeitraum mit mehr als 20 Wochenstunden ist nicht befristet und daher nicht absehbar.

Beispiel 6: 32 Wochen > 20 Stunden

Ein Student arbeitet befristet für 20 Wochen mit 25 Stunden pro Woche und verdient 1.250 Euro monatlich. Die 20-Stunden-Grenze wird durch Arbeit an Wochenenden sowie in den Abend- und Nachtstunden überschritten. Zusätzlich gibt es im Zeitjahr weitere 12 Wochen mit mehr als 20 Wochenstunden.

Das bedeutet: Obwohl die Stundengrenze in besonderen Zeiten überschritten wird und der Zeitraum festgelegt ist, gilt **keine** Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung.

Denn: Der Student arbeitet im Zeitjahr insgesamt mehr als 26 Wochen über der 20-Stunden-Grenze.

Wichtig: Wird die Arbeitszeit erhöht, bleibt die Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung nur dann bestehen, wenn die Erhöhung unvorhersehbar ist oder sicher absehbar bleibt, dass die 26-Wochen-Grenze nicht überschritten wird.

Kommt es **regelmäßig** zu befristeten Erhöhungen – etwa wöchentlich oder alle 2 Wochen –, müssen Sie als Arbeitgeber prüfen, ob die durchschnittliche Arbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden pro Woche beträgt. Wenn das der Fall ist, gilt **keine** Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung.

2.3 Ausschluss von der Werkstudentenregelung

Die Werkstudentenregelung gilt **nicht** für Personen, die keine ordentlich Studierenden sind. Dazu zählen:

- **Gasthörerinnen und -hörer**, die nur an einzelnen Lehrveranstaltungen teilnehmen.
- **Teilnehmende an Sprachkursen**, die ausländische Studienbewerber:innen auf ein Studium in Deutschland vorbereiten.
- **Teilnehmende an Propädeutika** (Vorbereitungs- oder Einführungsseminaren), die Grundlagenwissen für den Studienstart vermitteln.
- **Teilnehmende an Studienkollegs**, in denen fachliche und sprachliche Kenntnisse für die Studienzulassung erworben werden.
- **Teilnehmende an dualen Studiengängen**, die während des gesamten Studiums den Auszubildenden gleichgestellt sind.
- **Promovierende oder Absolventinnen und Absolventen**, die ein Zusatz- oder Ergänzungsstudium aufnehmen. In diesen Fällen gilt das Merkmal "ordentlich Studierende" in der Regel nicht mehr.

  Das Zusatzstudium kann in der gleichen Fachrichtung sein oder ein Ergänzungsstudium, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, weil es eine auf den abgeschlossenen Studiengang bezogene weitere berufsbezogene (Teil-) Qualifikation vermittelt.

Die Werkstudentenregelung gilt auch dann **nicht**, wenn die Beschäftigung nicht während des Studiums ausgeübt wird.

Dazu gehören:

- Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters
- Übergänge vom Bachelor- zum Masterstudium (wenn das Masterstudium nicht direkt anschließt)

Außerdem sind Beschäftigungen ausgeschlossen, bei denen das Studium nicht im Vordergrund steht. ^

Dazu gehören:

- Studierende mit **mehr** als 25 Fachsemestern
- **Teilzeitstudierende**, die höchstens die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums für ihr Studium aufwenden

3. Diplom-, Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit

Studierende, die nur zur Anfertigung ihrer Bachelor-, Master oder Diplomarbeit im Betrieb tätig sind, sind **nicht** kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Sie gelten **nicht** als **abhängig beschäftigt**, da sie neben der Abschlussarbeit keine für den Betrieb nutzbare Arbeitsleistung erbringen.

Sie gelten **nicht** als **abhängig beschäftigt**, da sie neben der Abschlussarbeit keine für den Betrieb nutzbare Arbeitsleistung erbringen.

Daher müssen **keine** Beiträge, Umlagen oder Meldungen abgegeben werden – auch dann nicht, wenn für die Betreuung oder Nutzung der Abschlussarbeit eine Vergütung gezahlt wird.

4. Versicherungsnummernnachweis

Studierende erhalten – wie andere Beschäftigte – einen Versicherungsnummernachweis (früher Sozialversicherungsausweis). Diesen Nachweis müssen sie Ihnen zum Beschäftigungsbeginn vorlegen.

Mehr Infos zum Versicherungsnummernachweis finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035900**.

5. Meldungen

Für Studierende, die bei Ihnen eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, müssen Sie die üblichen Meldungen (Anmeldung, Jahresmeldung, Abmeldung, Meldungen für geringfügig Beschäftigte) abgeben.

6. Anderweitiger Versicherungsschutz

Das Entgelt aus einer versicherungsfreien Beschäftigung kann dazu führen, dass der Krankenversicherungsschutz aus der Familienversicherung (bei den Eltern oder Ehepartner:innen) endet.

In diesem Fall müssen sich die Studierenden selbst versichern – z. B. in der Krankenversicherung der Studenten (KVdS) oder als freiwilliges Mitglied. Bitte weisen Sie die bei Ihnen beschäftigten Studierenden auf diese Regelung hin.

7. Lohn- und Gehaltsunterlagen

Wenn Sie Studierende versicherungsfrei beschäftigen, sollten Sie **folgende Nachweise** in den Lohn- und Gehaltsunterlagen ablegen:

- Immatrikulationsbescheinigung
- Arbeitsverträge/Hinweise auf weitere Beschäftigungen; gegebenenfalls schriftliche Erklärung der Studierenden, dass keine weiteren Jobs bestehen
- Nachweis der vorlesungsfreien, z. B. über den akademischen Kalender der jeweiligen Hochschule
- Bei befristeten Beschäftigungen: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag)

Diese Unterlagen dienen als Nachweis der Versicherungsfreiheit bei Prüfungen durch den Rentenversicherungsträger.

8. Studierende aus EU-, EWR-Staaten, der Schweiz, dem Vereinigten Königreich und Abkommensländern

Möchten Sie Studierende aus einem anderen EU-, EWR-Staat, der Schweiz, dem Vereinigten Königreich oder einem Abkommensland beschäftigen? Dann müssen Sie als Arbeitgeber auf die Veränderung des Wohnstaatsprinzips achten.

Studierende an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften ihres Wohnmitgliedsstaats, wenn sie in einem anderen EU-, EWR-Staat, in der Schweiz, im Vereinigten Königreich oder in einem Abkommensland wohnen.

Die Versicherung erfolgt über den Wohnstaat und eine Absicherung in Deutschland ist in diesen Fällen **nicht** möglich.

8.1 Pflegeversicherung

Nehmen Studierende in Deutschland eine bezahlte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit auf, ändern sich die Zuständigkeiten.

Ab diesem Zeitpunkt gelten die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats. Die Studierenden müssen sich dann in Deutschland versichern.

8.2 Ausnahmen bei einer geringfügigen Beschäftigung oder geringfügigen selbstständigen Tätigkeit

Wenn Studierende mit Wohnsitz und Krankenversicherung in Dänemark, Luxemburg, Österreich oder in einem Abkommensland eine geringfügige Beschäftigung oder vergleichbare selbstständige Tätigkeit in Deutschland aufnehmen, bleibt der bisherige Versicherungsschutz im Wohnstaat bestehen.

Diese Regelung gilt auch für Praktikant:innen, die ein Arbeitsentgelt erhalten.

8.3 Ausnahmen bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum

Studierende, die in Deutschland ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren, bleiben über den Wohnmitgliedsstaat versichert.

Weitere Infos finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2044004**.

9. Praktikant:innen

Viele Studien- oder Prüfungsordnungen der Hochschulen bzw. Fachhochschulen schreiben Praktika als verpflichtenden Bestandteil des Studiums vor.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist entscheidend, wann das Praktikum absolviert wird.

Denn: Für Praktika vor oder nach dem Studium gelten andere Regelungen als für Praktika **während** des Studiums (Zwischenpraktika).

9.1 Zwischenpraktikum

Es ist ein Zwischenpraktikum, wenn ein in der jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebener praktischer Ausbildungsteil während des Studiums (also bei bestehender Immatrikulation), absolviert wird.

Für diese Praktika besteht grundsätzlich Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Dauer, die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe eines eventuell gezahlten Entgelts spielen dabei keine Rolle.

Der Grund: Es ist in der Regel kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sondern eine praktische Ausbildungsphase innerhalb des Studiums.

Diese Regelungen gelten auch für Studierende einer ausländischen Hochschule, die in Deutschland ein solches Praktikum absolvieren.

Wird ein Praktikum während des Studiums ausgeübt, ohne dass es in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist? Dann gelten die Regelungen für geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen sowie für Werkstudenten.

Liegt das Entgelt **über** der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen? Dann besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung oder eines Werkstudenten erfüllt sind.

In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht, wenn die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung nicht erfüllt sind.

Liegt das Entgelt **unter** der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen? Dann besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung besteht dagegen Versicherungspflicht, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung **nicht** erfüllt sind.

9.2 Vor- und Nachpraktika

Vor- und Nachpraktika, die nicht von der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, sind versicherungsfrei, wenn die Praktikant:innen ohne Entgelt arbeiten.

Erhalten die Praktikant:innen ein Entgelt, gelten die Regelungen für geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen.

Liegt das Entgelt **über** der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt sind.

Liegt das Entgelt **unter** der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung besteht in diesem Fall Versicherungspflicht, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung nicht erfüllt sind.

Aber: Sind die Vor- und Nachpraktika in der Studien- oder Prüfungsordnung **vorgeschrieben**, gelten sie als Teil einer betrieblichen Ausbildung. Diese Praktikant:innen sind in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig – selbst wenn sie kein Entgelt erhalten.

Als Arbeitgeber tragen Sie in diesen Fällen die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Beiträge werden aus einem fiktiven Entgelt berechnet, das **1 Prozent** der Bezugsgröße beträgt.

Das **fiktive Entgelt 2026** beträgt **39,55 Euro** monatlich.

Mehr Infos finden Sie dazu in der Übersicht und in unseren **Entscheidungshilfen** am Ende dieses Beratungsblatts.

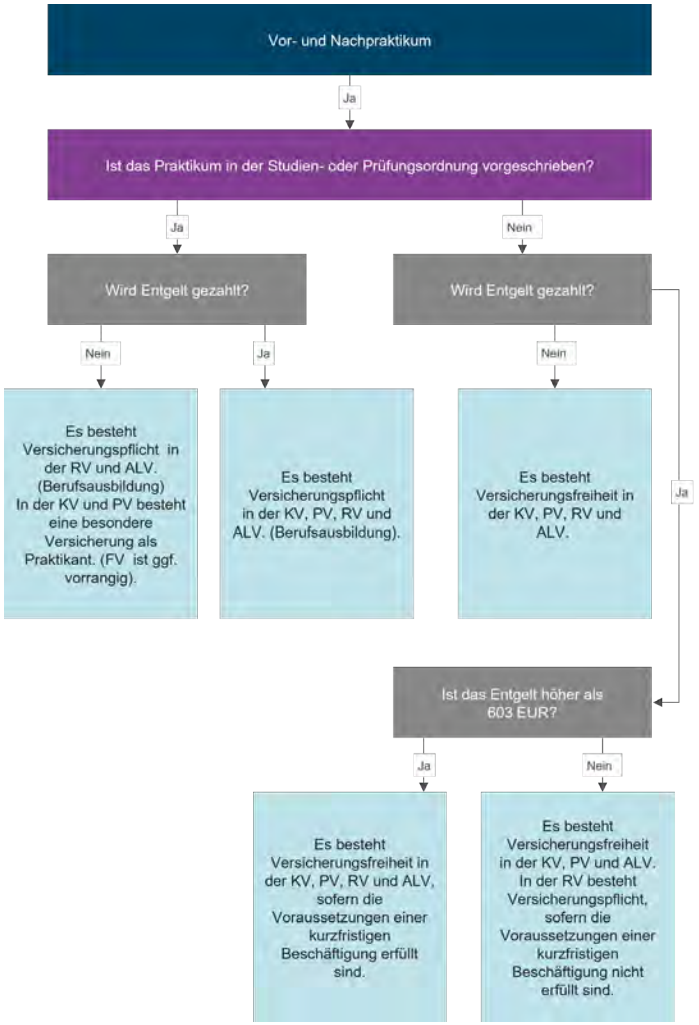
9.3 Meldungen für Praktikant:innen

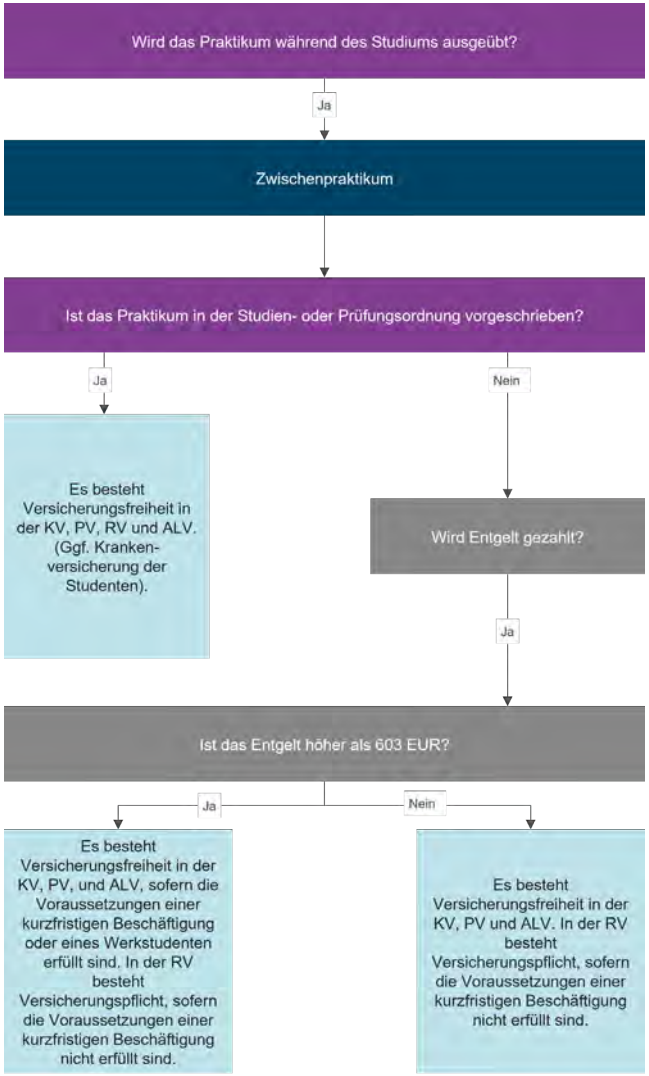
Grundsätzlich müssen die für Beschäftigte üblichen Meldungen erstellt werden.

Bei einer besonderen Kranken- und Pflegeversicherung ohne Entgeltzahlung ist zusätzlich eine formlose Meldung an die TK erforderlich – sie erfolgt ergänzend zur DEÜV-Meldung.

Besteht dagegen Versicherungsfreiheit (etwa durch eine Familienversicherung), stellt die zuständige Krankenkasse einen entsprechenden Nachweis aus.

10. Beschäftigung von Praktikant:innen





11. Beschäftigung von Praktikant:innen – Entscheidungshilfe

Vor- und Nachpraktikum
vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung

	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen-schlüssel	Umlage-pflicht U1 und U2[3]	Umlage-pflicht IU
ohne Entgelt	Versicherungspflicht als Praktikant:in (max. bis zur Vollendung des 30. Lj.; FV ist ggf. vorrangig.)	Versicherungspflicht als Azubi (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt von 1% der Bezugsgröße)	Versicherungspflicht als Azubi (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt von 1% der Bezugsgröße)	105 = Praktikant	–	–
mit Entgelt	Versicherungspflicht als Azubi[1] (beträgt das AE nicht mehr als 325 EUR, zahlt der AG auch den AN-Anteil.)	Versicherungspflicht als Azubi[1] (beträgt das AE nicht mehr als 325 EUR, zahlt der AG auch den AN-Anteil.)	Versicherungspflicht als Azubi[1] (beträgt das AE nicht mehr als 325 EUR, zahlt der AG auch den AN-Anteil.)	105 = Praktikant 121[2]= Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze nach § 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB IV nicht übersteigt	+	+

Vor- und Nachpraktikum
nicht vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung

	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen-schlüssel	Umlage-pflicht U1 und U2[3]	Umlage-pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	–	–	–
mit Entgelt bis 603 EUR	versicherungsfrei	Versicherungspflicht	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 603 EUR	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	101 = Versicher-ungspflicht 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+

1 Während des Nachpraktikums: Gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht.

2 Der Personengruppenschlüssel muss selbst dann angewendet werden, wenn die Geringverdienergrenze infolge einmalig gezahlten Arbeitsentgelts überschritten wird.

3 Für weitere Infos zum Thema Umlagepflicht U1 und U2 nutzen Sie unser Beratungsblatt "Entgeltfortzahlungsversicherung": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718.

Zwischenpraktikum
vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung

	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen-schlüssel	Umlagepflicht U1 und U2[3]	Umlage-pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	–	–	–
mit Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	190 = Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen UV versichert sind	+	+

Zwischenpraktikum
nicht vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung

	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen-schlüssel	Umlagepflicht U1 und U2[3]	Umlage-pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	–	–	–
mit Entgelt bis 603 EUR	versicherungsfrei	Versicherungspflicht (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 603 EUR	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung oder Werkstudierende)	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung oder Werkstudierende)	101 = Versicherungspflicht 110 = Kurzfristige Beschäftigung 106 = Werkstudierende	+	+

1 Während des Nachpraktikums: Gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht.

3 Für weitere Infos zum Thema Umlagepflicht U1 und U2 nutzen Sie unser Beratungsblatt "Entgeltfortzahlungsversicherung": **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718**

Schülerpraktika
(in der Regel 9. Klasse als Orientierungshilfe zur Berufswahl

	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen-schlüssel	Umlagepflicht U1 und U2[3]	Umlage-pflicht IU
ohne Entgelt[4]	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	–	–	–

Praktikum von Jugendlichen nach Schulabschluss
(z. B. um die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz zu überbrücken oder ein Berufsbild näher kennenzulernen)

	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen-schlüssel	Umlagepflicht U1 und U2[3]	Umlage-pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	–	–	–
mit Entgelt bis 603 EUR	versicherungsfrei	Versicherungspflicht (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 603 EUR	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	101 = Versicherungspflicht 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+

1 Während des Nachpraktikums: Gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht.

3 Für weitere Infos zum Thema Umlagepflicht U1 und U2 nutzen Sie unser Beratungsblatt "Entgeltfortzahlungsversicherung": **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718**

4 Gilt auch dann, wenn als Anerkennung ein Taschengeld gezahlt wird.