

# Beschäftigung von Studenten und Praktikanten

Inhalt	
1.	Allgemeines..... 1
1.1	Studium..... 1
1.2	Ordentlich Studierende ..... 2
2.	Werkstudentenregelung ..... 2
2.1	20-Stunden-Grenze..... 2
2.2	26-Wochen-Regelung ..... 2
2.3	Ausschluss von der Werkstudentenregelung 3
3.	Diplom-, Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit..... 4
4.	Versicherungsnummernnachweis ..... 4
5.	Meldungen ..... 4
6.	Anderweitiger Versicherungsschutz ..... 4
7.	Lohn- und Gehaltsunterlagen..... 4
8.	Studenten aus EU-, EWR-Staaten, der Schweiz und Abkommensländern ..... 4
8.1	Änderungen bei Beschäftigung oder Selbstständigkeit ..... 4
8.2	Ausnahmen bei einer geringfügigen Beschäftigung ..... 5
8.3	Ausnahmen bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ..... 5
9.	Praktikanten ..... 5
9.1	Zwischenpraktikum ..... 5
9.2	Vor- und Nachpraktika ..... 5

Wenn Sie in Ihrem Betrieb Studenten und Praktikanten beschäftigen, müssen Sie eine Reihe von Besonderheiten beachten. Diese haben wir in diesem Beratungsblatt zusammengestellt.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2033352 als PDF zum Download.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Allgemeines

Beschäftigungsverhältnisse, die gegen Entgelt ausgeübt werden, sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine Ausnahme stellen Studenten und Praktikanten dar. 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. Studenten und Praktikanten können auch einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, wenn

- § das monatliche Entgelt 520 EUR nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung, auch Minijob genannt) oder
- § die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei 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 der Beschäftigte jedoch befreien lassen kann. Näheres hierzu können Sie in unserem Beratungsblatt "Geringfügige Beschäftigungen" nachlesen, das Sie im Internet finden unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2031418.

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 (Immatrikulation) und der Exmatrikulation oder der von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehenen letzten Prüfungsleistung (z. B. Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit) liegt. Die Hochschulausbildung endet dann nicht mit dieser letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich

unterrichtet worden ist (Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses). Die spätere Überreichung des endgültigen Zeugnisses (im Rahmen 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 (= Studenten) oder
- § für ihre fachliche Ausbildung eine Schule besuchen (= Fachschüler).

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 können Sie nur anwenden, wenn der bei Ihnen beschäftigte Student den größeren Teil seiner Zeit und Arbeitskraft für das Studium aufwendet. Man spricht davon, dass das Studium den Schwerpunkt der Arbeitsleistung darstellt. Die Arbeit muss also Nebensache sein.

**Information:** Werkstudenten sind für die Umlagepflicht U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und U2 (Mutterschaftsaufwendungen) zu berücksichtigen.

### 2.1 20-Stunden-Grenze

Das Studium stellt den Schwerpunkt der Arbeitsleistung des Studenten dar, wenn die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden die Woche ausgeübt wird.

Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle.

#### Beispiel 1

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

#### Erläuterung

Die 20-Stunden-Grenze wird nicht überschritten. Die Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Übt ein Student mehrere Beschäftigungsverhältnisse aus, so müssen Sie für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit die wöchentlichen Stundenzahlen zusammenrechnen.

### 2.2 26-Wochen-Regelung

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

Demnach bleibt der Status eines Werkstudenten erhalten, wenn das Ende des Zeitraums, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, bereits im Voraus bekannt ist und wenn er innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahr) an höchstens 26 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden arbeitet.

Für die Ermittlung des Zeitjahres rechnen Sie vom voraussichtlichen Ende des Zeitraums, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, 1 Jahr zurück und zählen alle Zeiträume zusammen, in denen der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten wird bzw. gearbeitet hat.

In den folgenden Beispielen zeigen wir Ihnen, wann Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung einzuräumen ist:

#### Beispiel 2

Ein Student übt während der vorlesungsfreien Zeit (= Semesterferien) eine auf 8 Wochen befristete Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden aus. Das monatliche Entgelt beträgt 2.000 EUR. Innerhalb des Zeitjahres gab es keine weiteren Beschäftigungen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden.

#### Erläuterung

Die 20-Stunden-Grenze wird nur während der vorlesungsfreien Zeit überschritten. Das Ende des Zeitraums, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, ist bereits im Voraus bekannt, und innerhalb des Zeitjahres liegen keine Zeiträume mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden vor, welche insgesamt 26 Wochen überschreiten.

#### Beispiel 3

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden. Das monatliche Entgelt beträgt 1.000 EUR. Während der Semesterferien wird die wöchentliche Arbeitszeit für 8 Wochen auf 40 Stunden erhöht. Das monatliche Entgelt beträgt nun 2.000 EUR. Innerhalb des Zeitjahres liegen noch weitere 12 Wochen vor, in denen der Student mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet hat.

**Erläuterung**

Die 20-Stunden-Grenze wird nur während der vorlesungsfreien Zeit überschritten. Das Ende des Zeitraums, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, ist bereits im Voraus bekannt, und innerhalb des Zeitjahres liegen keine Zeiträume mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden vor, welche insgesamt 26 Wochen überschreiten.

In den folgenden Beispielen zeigen wir Ihnen, wann Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung nicht einzuräumen ist:

**Beispiel 4**

Ein Student übt eine auf 10 Wochen befristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Das monatliche Entgelt beträgt 1.250 EUR. Die Stundengrenze wird nicht durch Arbeit in der vorlesungsfreien Zeit, an den Wochenenden, Abend- und Nachtstunden überschritten. Innerhalb des Zeitjahres gab es keine weiteren Beschäftigungen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden.

**Erläuterung**

Obwohl das Ende des Zeitraums, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, bekannt ist und innerhalb des Zeitjahres keine Zeiträume mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden vorliegen, welche insgesamt 26 Wochen überschreiten, tritt in der Beschäftigung keine Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung ein, da die Stundengrenze nicht durch Arbeit in der vorlesungsfreien Zeit, an den Wochenenden, Abend- oder Nachtstunden überschritten wird.

**Beispiel 5**

Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Das monatliche Entgelt beträgt 1.250 EUR. Die Stundengrenze wird durch Arbeit an den Wochenenden, Abend- und Nachtstunden überschritten.

**Erläuterung**

Obwohl die Stundengrenze nur durch Arbeit an den Wochenenden, Abend- und Nachtstunden überschritten wird, tritt in der Beschäftigung keine Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung ein, da das Ende des Zeitraumes, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, nicht bekannt ist.

**Beispiel 6**

Ein Student übt eine auf 20 Wochen befristete Beschäftigung aus.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Das monatliche Entgelt beträgt 1.250 EUR. Die Stundengrenze wird durch Arbeit an den Wochenenden, Abend- und Nachtstunden überschritten. Innerhalb des Zeitjahres liegen noch weitere 12 Wochen vor, in denen der Student mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet hat.

**Erläuterung**

Obwohl die Stundengrenze nur durch Arbeit an den Wochenenden, Abend- und Nachtstunden überschritten wird und das Ende des Zeitraums, in dem der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, bekannt ist, tritt in der Beschäftigung keine Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung ein, da er innerhalb des Zeitjahres mehr als 26 Wochen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet.

**Hinweis:** Die Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung gilt bei Ausweitung des Beschäftigungsumfangs nur dann, wenn die Ausweitung der Beschäftigung unvorhersehbar vereinbart wird oder mit hinreichender Bestimmtheit absehbar ist, dass bei einer vorhersehbaren Ausweitung der Arbeitszeit der 26-Wochen-Zeitraum nicht überschritten wird.

Kommt eine befristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder vor (z.B. bei einem wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Wechsel), ist mithilfe einer vorausschauenden Betrachtung zu prüfen, ob die regelmäßige Wochenarbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt und daher Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung ausgeschlossen ist.

**2.3 Ausschluss von der Werkstudentenregelung**

Die Werkstudentenregelung findet keine Anwendung bei Personen, die nicht als ordentlich Studierende gelten. Hierzu gehören

- § Gasthörer. Sie nehmen nur an bestimmten Lehrveranstaltungen als Gast teil.
- § Teilnehmer an Sprachkursen. Der Kurs bietet ausländischen Studienbewerbern die Möglichkeit, deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben, die für das Fachstudium erforderlich sind.
- § Teilnehmer an Vorbereitungs- oder Einführungsseminaren (sog. Propädeutika). Das Seminar vermittelt dem Studienanfänger Wissen, das für den gewählten Studiengang benötigt, aber nicht vorausgesetzt werden kann.
- § Teilnehmer an Studienkollegs. Sie nehmen an Kursen zur fachlichen und sprachlichen Vorbereitung auf das eigentliche Studium teil. Während das Propädeutikum die Hochschulzugangsberechtigung bereits voraussetzt, wird diese durch das Studienkolleg erst erworben.
- § Teilnehmer an dualen Studiengängen. Sie sind während des gesamten Studiums (sowohl in den Praxis- als auch in den Studienphasen) den Auszubildenden gleichgestellt.

- § Personen, die als Doktoranden nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums ein Promotionsstudium aufnehmen.
- § Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleiben. Werden nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Zusatzstudium in der gleichen Fachrichtung oder ein Ergänzungsstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, indem eine auf den abgeschlossenen Studiengang bezogene weitere berufsbezogene (Teil-)Qualifikation vermittelt wird, ist das Kriterium des ordentlichen Studierenden regelmäßig nicht mehr gegeben.

Die Werkstudentenregelung findet keine Anwendung bei einer Beschäftigung, die nicht während des Studiums ausgeübt wird. Hierzu zählt

- § eine Unterbrechung des Studiums durch ein Urlaubssemester oder
- § der Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium, sofern das Masterstudium nicht unmittelbar an das beendete Bachelorstudium anschließt.

Die Werkstudentenregelung findet keine Anwendung bei einer Beschäftigung, bei der das Studium nicht im Vordergrund steht. Hierzu gehören

- § Studenten, die mehr als 25 Fachsemester studieren.
- § Teilzeitstudenten, die für das Studium die Hälfte oder weniger als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums aufwenden.

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

Studenten, die einen Bachelor-, Master oder Diplomstudiengang absolvieren und sich allein zur Erstellung der für den Studienabschluss erforderlichen Abschlussarbeit in einen Betrieb begeben, sind nicht kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig.

Sie gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten, da sie neben der Abschlussarbeit keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen.

Demzufolge sind auch keine Beiträge, Umlagen und Meldungen zu entrichten. Dies gilt auch dann, wenn für die Überlassung der Abschlussarbeit eine Vergütung oder ein Honorar gezahlt wird.

### 4. Versicherungsnummernnachweis

Studenten erhalten wie andere Arbeitnehmer auch einen Versicherungsnummernnachweis. Früher war das der Sozialversicherungsausweis. Diesen Nachweis müssen sie Ihnen zum Beschäftigungsbeginn vorlegen.

### 5. Meldungen

Für Studenten, 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 bei Ihnen ausgeübten versicherungsfreien Beschäftigung kann dazu führen, dass der Krankenversicherungsschutz aus der Familienversicherung (bei den Eltern oder dem Ehegatten) endet. Diese Studenten müssen sich selbst versichern, zum Beispiel in der Krankenversicherung der Studenten oder als freiwilliges Mitglied. Bitte weisen Sie die bei Ihnen beschäftigten Studenten auf diese Besonderheiten hin.

### 7. Lohn- und Gehaltsunterlagen

Wenn Sie Studenten versicherungsfrei beschäftigen, sollten Sie folgende Nachweise den Lohn- und Gehaltsunterlagen beifügen:

- § Immatrikulationsbescheinigung
- § Arbeitsverträge/Hinweise auf weitere Beschäftigungen; gegebenenfalls schriftliche Erklärung des Studenten, dass keine weiteren Beschäftigungen parallel ausgeübt werden
- § Ein Nachweis über die vorlesungsfreie Zeit finden Sie z.B. im akademischen Kalender auf der Homepage der jeweiligen Hochschule
- § Im Falle einer befristeten Beschäftigung: Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses in Ihrem Unternehmen (Arbeitsvertrag)

Diese Unterlagen helfen Ihnen, bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger die Versicherungsfreiheit Ihres beschäftigten Studenten nachzuweisen.

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

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

Studenten unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats, wenn sie an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland studieren und ihren Wohnsitz in einem anderen EU-, EWR-Staat, der Schweiz, dem Vereinigten Königreich oder einem Abkommensland haben. Die Versicherung erfolgt über den Wohnmitgliedsstaat - eine Versicherung in Deutschland ist nicht möglich.

#### 8.1 Änderungen bei Beschäftigung oder Selbstständigkeit

Dies ändert sich, sobald ein Student in Deutschland eine bezahlte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aufnimmt. Dann gelten die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats, und der Student muss sich in Deutschland versichern.

## 8.2 Ausnahmen bei einer geringfügigen Beschäftigung oder geringfügigen selbstständigen Tätigkeit

Nimmt ein bisher in Dänemark, Luxemburg, Österreich oder in einem Abkommensland wohnender und krankenversicherter Student eine geringfügige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung in Deutschland auf, dann verbleibt es bei der bisherigen Versicherung im anderen Staat. Diese Regelung ist auch auf Praktikanten anzuwenden, die ein Arbeitsentgelt erhalten.

## 8.3 Ausnahmen bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum

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

Weitere Informationen finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2044004.

## 9. Praktikanten

Viele Studien- oder Prüfungsordnungen der Hochschulen beziehungsweise Fachhochschulen verlangen von ihren Studenten Praktika. Dabei ist es für die versicherungsrechtliche Beurteilung wichtig, wann das Praktikum stattfindet. Denn für Praktika, die vor oder nach dem Studium ausgeübt werden, gelten andere Regelungen als für Zwischenpraktika.

### 9.1 Zwischenpraktikum

Um ein Zwischenpraktikum handelt es sich, 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 des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe eines gegebenenfalls gezahlten Entgelts spielen dabei keine Rolle.

Grund dafür ist, dass es sich hierbei in der Regel nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt, sondern lediglich um eine Verlagerung der Ausbildung von der Hochschule in den Betrieb.

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

Für Praktika, die während des Studiums ausgeübt werden, ohne dass sie in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben sind, sind die Regelungen zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen, kurzfristigen Beschäftigungen und Werkstudenten zu beachten.

Liegt das Entgelt über der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, besteht Versicherungsfreiheit in der KV, PV und ALV, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung oder eines Werkstudenten erfüllt sind. In der RV besteht

Versicherungspflicht, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung nicht erfüllt sind.

Liegt das Entgelt unter der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, besteht Versicherungsfreiheit in der KV, PV und ALV. In der RV besteht 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 der Praktikant ohne Entgelt arbeitet. Erhält er ein Entgelt, sind die Regelungen zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen und kurzfristigen Beschäftigungen zu beachten. Liegt das Entgelt über der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, besteht Versicherungsfreiheit in der KV, PV, RV und ALV, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt sind.

Liegt das Entgelt unter der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, besteht Versicherungsfreiheit in der KV, PV und ALV. In der RV besteht Versicherungspflicht, sofern die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung nicht erfüllt sind.

Sind die Vor- und Nachpraktika in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben, gelten sie als Teil einer betrieblichen Ausbildung. Der Praktikant ist dadurch in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig – selbst wenn er kein Entgelt erhält.

Als Arbeitgeber übernehmen Sie dann die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge ermitteln Sie bitte aus einem fiktiven Entgelt, das sich aus einem Prozent der Bezugsgröße errechnet.

Das fiktive Entgelt 2023 beträgt

- § in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) 33,95 EUR monatlich,
- § in den neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin) 32,90 EUR monatlich.

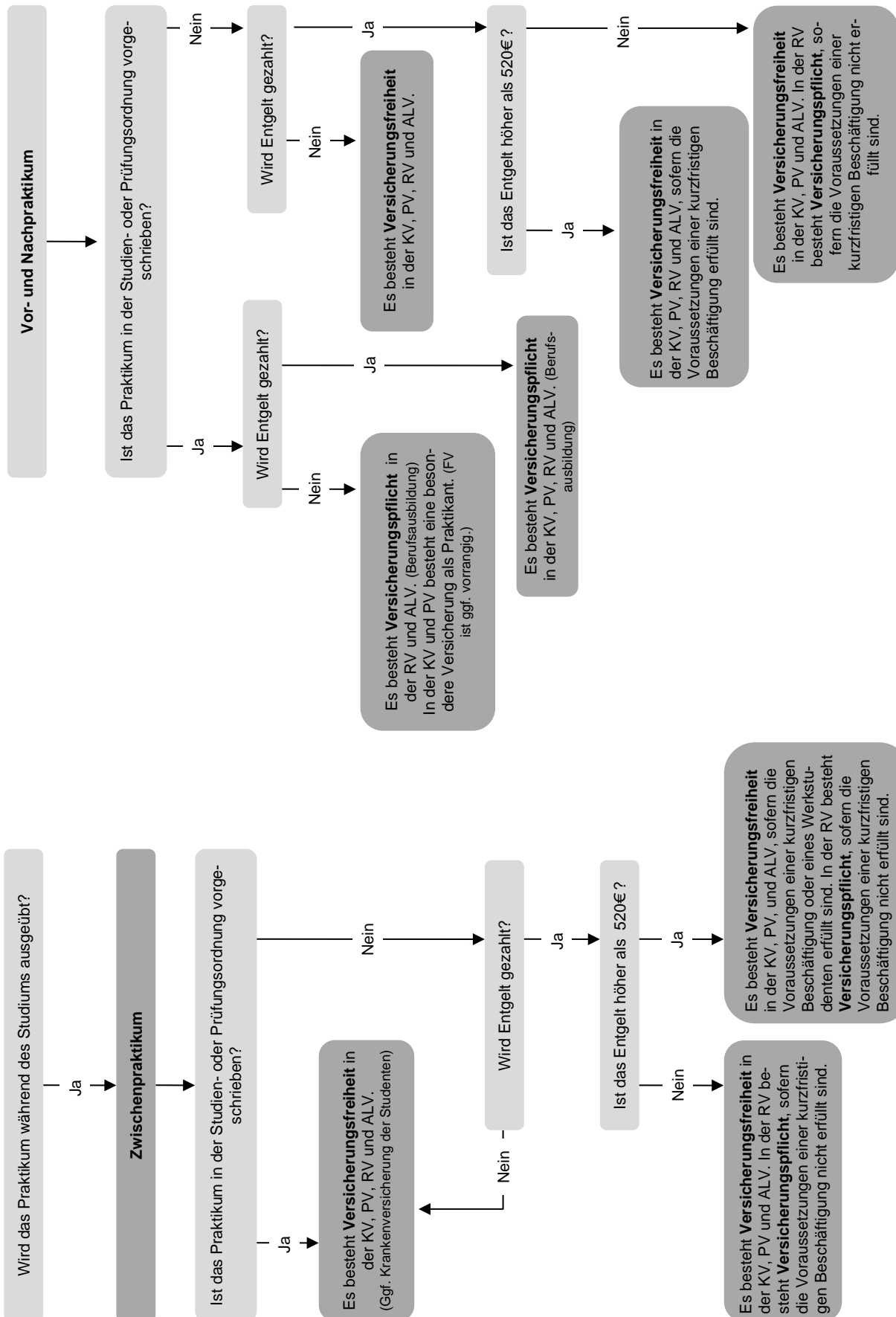
Einzelheiten finden Sie in der Übersicht und in unseren Entscheidungshilfen am Ende dieses Beratungsblatts.

### 9.3 Meldungen für Praktikanten

Grundsätzlich sind die für Arbeitnehmer üblichen Meldungen zu erstellen.

Für die besondere Kranken- und Pflegeversicherung als Praktikant ohne Entgeltzahlung ist eine formlose Meldung an die TK erforderlich, die Sie zusätzlich zu der DEUV-Meldung abgeben. Besteht in diesen Fällen Versicherungsfreiheit (zum Beispiel wegen einer Familienversicherung), so stellt die jeweilige Krankenkasse einen entsprechenden Nachweis aus.

**Beschäftigung von Praktikanten**



## Beschäftigung von Praktikanten – Entscheidungshilfe

<b>Vor- und Nachpraktikum</b> vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung						
	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen- schlüssel	Umlage- pflicht U1 und U2***	Umlage- pflicht IU
ohne Entgelt	Versicherungspflicht als Praktikant  (max. bis zur Vollendung des 30. Lj.; FV ist ggf. vorrangig.)	Versicherungspflicht als Praktikant  (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt in Höhe von 1% der Bezugsgröße)	Versicherungspflicht als Praktikant  (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt in Höhe von 1% der Bezugsgröße)	105 = Praktikant	-	-
mit Entgelt	Versicherungspflicht als Azubi*  (Beträgt das AE nicht mehr als 325 €, zahlt der AG auch den AN-Anteil.)	Versicherungspflicht als Azubi*  (Beträgt das AE nicht mehr als 325 €, zahlt der AG auch den AN-Anteil.)	Versicherungspflicht als Azubi*  (Beträgt das AE nicht mehr als 325 €, zahlt der AG auch den AN-Anteil.)	102 = Auszubildender  121**= Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze nach <u>§ 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB IV</u> nicht übersteigt	+	+
<b>Vor- und Nachpraktikum</b> nicht vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung						
	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen- schlüssel	Umlage- pflicht U1 und U2***	Umlage- pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	190 = Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen UV versichert sind	-	-
mit Entgelt bis 520€	Versicherungsfrei	Versicherungspflicht	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung  110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 520€	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	101 = Versicherungspflicht  110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+

\* während Nachpraktikum: gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht

\*\* Der Personengruppenschlüssel ist selbst dann anzuwenden, wenn die Geringverdienergrenze infolge einmalig gezahlten Arbeitsentgelts überschritten wird.

\*\*\* Für weitere Informationen zum Thema Umlagepflicht U1 und U2 nutzen Sie unser Beratungsblatt "Entgeltfortzahlungsversicherung", Suchnummer 2031718.

**Beschäftigung von Praktikanten – Entscheidungshilfe**

<b>Zwischenpraktikum</b> vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung						
	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen- schlüssel	Umlage- pflicht U1 und U2***	Umlage- pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	190 = Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen UV versichert sind	-	-
mit Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	190 = Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen UV versichert sind	+	+
<b>Zwischenpraktikum</b> nicht vorgeschrieben lt. Studien-/Prüfungsordnung						
	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen- schlüssel	Umlage- pflicht U1 und U2***	Umlage- pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	190 = Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen UV versichert sind	-	-
mit Entgelt bis 520€	versicherungsfrei	Versicherungspflicht (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung  110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 520€	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäf- tigung oder Werkstudent)	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung oder Werkstu- dent)	101 = Versicherungs- pflicht  110 = Kurzfristige Beschäftigung  106 = Werkstudent	+	+

**Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum:** Für die unfallversicherungsrechtliche Beurteilung ist es unerheblich, ob Praktika in der Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben sind oder freiwillig geleistet werden. Es besteht Versicherungsschutz über das Praktikumsunternehmen in der Unfallversicherung mit der Meldung **Personenkreis 190**.

\* während Nachpraktikum: gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht

\*\*\* Für weitere Informationen zum Thema Umlagepflicht U1 und U2 nutzen Sie unser Beratungsblatt "Entgeltfortzahlungsversicherung", Suchnummer 2031718.



**Beschäftigung von Praktikanten – Entscheidungshilfe**

<b>Schülerpraktika</b> (in der Regel 9. Klasse als Orientierungshilfe zur Berufswahl)						
	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen- schlüssel	Umlagepflicht U1 und U2***	Umlage- pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	-	-	-

<b>Praktikum von Jugendlichen nach Schulabschluss</b> (z. B. um die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz zu überbrücken oder ein Berufsbild näher kennen zu lernen)						
	KV und PV	RV	ALV	Personengruppen- schlüssel	Umlage- pflicht U1 und U2***	Umlage- pflicht IU
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	190 = Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen UV versichert sind	-	-
mit Entgelt bis 520€	versicherungsfrei	Versicherungspflicht (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung  110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 520€	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	Versicherungspflicht als AN  (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	101 = Versicherungs- pflicht  110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+

\* während Nachpraktikum: gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht

\*\*\* Für weitere Informationen zum Thema Umlagepflicht U1 und U2 nutzen Sie unser Beratungsblatt "Entgeltfortzahlungsversicherung", Suchnummer 2031718.