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 6

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 7
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 8
9.2 Vor- und Nachpraktika 8
9.3 Meldungen für Praktikant:innen 8

10. Beschäftigung von Praktikant:innen 10

11. Beschäftigung von Praktikant:innen – Entscheidungshilfe 11

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

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 **556 EUR** nicht übersteigt (geringfügig entlohnte Beschäftigung, auch Minijob genannt) oder

305008 06/2025 V
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 können Sie **nur** anwenden, wenn die bei Ihnen beschäftigten Studierenden den größeren Teil ihrer Zeit und Arbeitskraft für das Studium aufwenden. Man spricht davon, dass das Studium den Schwerpunkt der Arbeitsleistung darstellt. Die Arbeit muss also Nebensache sein.

Information

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

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

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

Hinweis

Üben Studierende mehrere Beschäftigungs-verhältnisse aus, so müssen Sie für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit die wöchentlichen Stundenzahlen zusammen-rechnen.

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, findet die 26-Wochen-Regelung Anwendung.

Demnach bleibt der Status einer Werkstudentin bzw. 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 die Studentin bzw. der Student mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, ein Jahr zurück und zählen alle Zeiträume zusammen, in denen die Studentin bzw. 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 eingeräumt werden muss:

Beispiel 2

Ein Student übt während der vorlesungsfreien Zeit (= Semesterferien) eine auf 8 Wochen befristete Beschäftigung mit einer wöchent-lichen 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.

Erklärung

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. Innerhalb des Zeitjahres liegen keine Zeiträume mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden vor, welche insgesamt 26 Wochen überschreiten. Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche

Arbeitszeit beträgt 20 Stunden, das Entgelt 1.300 EUR monatlich.

Beispiel 3

Eine Studentin 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, an denen die Studentin mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet hat.

Erklärung

Die 20-Stunden-Grenze wird nur während der vorlesungsfreien Zeit überschritten. Das Ende des Zeitraums, in dem die Studentin mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, ist bereits im Voraus bekannt. 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.

Erklärung

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

Eine Studentin 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.

Erklärung

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

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 die Arbeit an den Wochenenden, Abend- und Nachtstunden überschritten. Innerhalb des Zeitjahres gibt es noch weitere 12 Wochen, in denen der Student mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet hat.

Erklärung

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. Denn der Student arbeitet innerhalb des Zeitjahres mehr als 26 Wochen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden pro Woche.

Hinweis

Wenn der Arbeitsumfang erhöht wird, gilt die Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung nur dann, wenn die Erhöhung unvorhersehbar vereinbart wird oder wenn mit hinreichender Bestimmtheit absehbar ist, dass der 26-Wochen-Zeitraum bei einer vorhersehbaren Erhöhung nicht überschritten wird.

Anders ist es, wenn eine befristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder vorkommt (z. B. bei einem wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Wechsel). Dann **muss** der Arbeitgeber mithilfe einer vorausschauenden Betrachtung prüfen, ob die regelmäßige Wochenarbeitszeit insgesamt **mehr** als 20 Stunden beträgt und daher Versicherungsfreiheit nach 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:

- Gasthörerinnen und -hörer. Sie nehmen nur an bestimmten Lehrveranstaltungen als Gast teil.
- Teilnehmende an Sprachkursen. Der Kurs bietet ausländischen Studienbewerbern die Möglichkeit, deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben, die für das Fachstudium erforderlich sind.
- Teilnehmende an Vorbereitungs- oder Einführungsseminaren (sog. Propädeutika). Das Seminar vermittelt den Studienanfängern Wissen, das für den gewählten Studiengang gebraucht, aber nicht vorausgesetzt werden kann.
- Teilnehmende an Studienkollegs (Kurse zur fachlichen und sprachlichen Vorbereitung auf das eigentliche Studium). Während das Propädeutikum die Hochschulzugangsberechtigung bereits voraussetzt, wird diese durch das Studienkolleg erst erworben.
- Teilnehmende an dualen Studiengängen. Sie sind während des gesamten Studiums (in Praxis- und Studienphasen) den Auszubildenden gleichgestellt.
- Personen, die als Doktoranden nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums ein Promotionsstudium aufnehmen. Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleiben. Wenn diese nach ihrem Hochschulabschluss eine Beschäftigung ausüben und daneben ein Zusatzstudium aufnehmen, ist das Kriterium der ordentlich

Studierenden in der Regel nicht mehr gegeben. 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 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:

- Studierende, die **mehr** als 25 Fachsemester studieren.
- Teilzeitstudierende, die für das Studium die Hälfte oder weniger als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums aufwenden.

3. Diplom-, Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit

Studierende, 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

Studierende erhalten wie andere Beschäftigte auch einen Versicherungsnummernachweis. Früher war das der 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 bei Ihnen ausgeübten versicherungsfreien Beschäftigung kann dazu führen, dass der Krankenversicherungsschutz aus der Familienversicherung (bei den Eltern oder dem Ehepartner) endet.

Diese Studierenden müssen sich selbst versichern, zum Beispiel in der Krankenversicherung der Studenten oder als freiwilliges Mitglied. Bitte weisen Sie die bei Ihnen beschäftigten Studierenden auf diese Besonderheiten hin.

7. Lohn- und Gehaltsunterlagen

Wenn Sie Studierende versicherungsfrei beschäftigen, sollten Sie **folgende**

Nachweise den Lohn- und Gehaltsunterlagen beifügen:

- Immatrikulationsbescheinigung
- Arbeitsverträge/Hinweise auf weitere Beschäftigungen; gegebenenfalls schriftliche Erklärung der Studierenden, dass keine weiteren Beschäftigungen parallel ausgeübt werden
- Einen 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 Ihrer beschäftigten Studierenden nachzuweisen.

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 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 Pflegeversicherung

Dies ändert sich, sobald Studierende in Deutschland bezahlte Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten aufnehmen. Dann gelten die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats, und die studierende Person 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 oder Studentin 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

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 verlangen von ihren Studierenden 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 Studierende 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, müssen die Regelungen zu geringfügig entlohnten Beschäftigungen, kurzfristigen Beschäftigungen und Werkstudenten beachtet werden.

Liegt das Entgelt über der Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen? Dann 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? Dann 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 die Praktikant:innen ohne Entgelt arbeiten. Erhalten sie 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. Diese Praktikant:innen sind dadurch in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig – selbst wenn sie kein Entgelt erhalten.

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 2025** beträgt **37,45 EUR** monatlich. Einzelheiten finden Sie in der Übersicht und in unseren **Entscheidungshilfen** am Ende dieses Beratungsblatts.

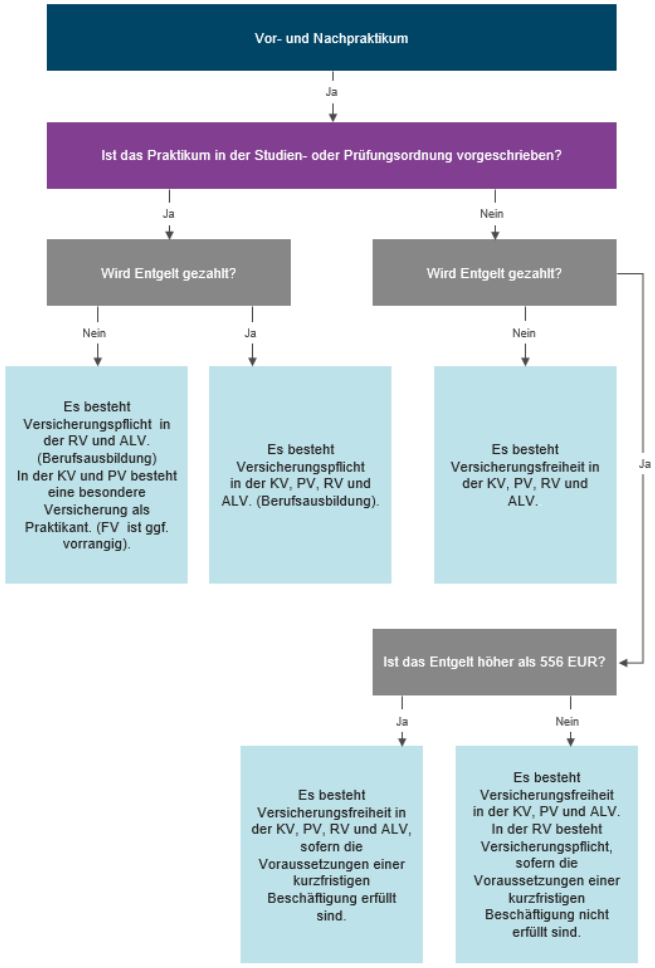
9.3 Meldungen für Praktikant:innen

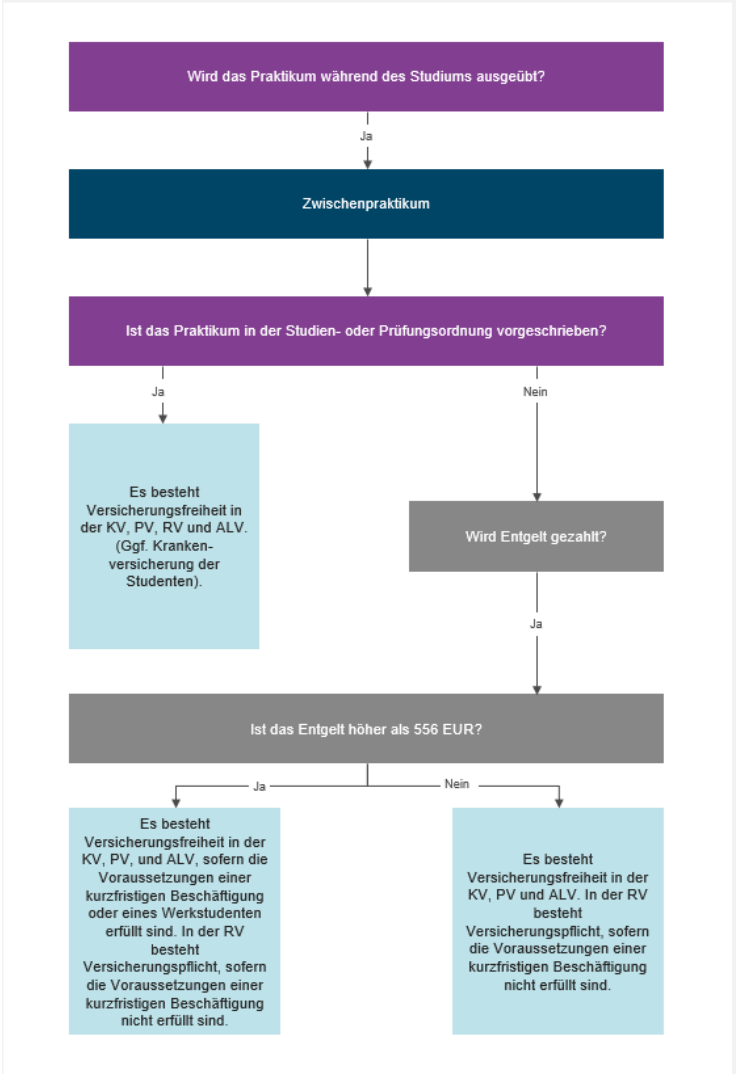
Grundsätzlich müssen die für Beschäftigte üblichen Meldungen erstellt werden. Für die

besondere Kranken- und Pflegeversicherung als Praktikant:in ohne Entgeltzahlung ist eine formlose Meldung an die TK erforderlich, die Sie zusätzlich zu der DEÜV-Meldung abgeben.

Besteht in diesen Fällen Versicherungsfreiheit (z. B. wegen einer Familienversicherung)? dann stellt die jeweilige 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 556 EUR	versicherungsfrei	Versicherungspflicht	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 556 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 556 EUR	versicherungsfrei	Versicherungspflicht (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 556 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 556 EUR	versicherungsfrei	Versicherungspflicht (Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigung)	versicherungsfrei	109 = Geringfügig entlohnte Beschäftigung 110 = Kurzfristige Beschäftigung	+	+
mit Entgelt über 556 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.