



Beschäftigung von Studenten und Praktikanten

Inhalt

1. Allgemeines	1
2. Studium	1
3. Studierende	1
3.1 Werkstudenten	2
3.2 Student oder Arbeitnehmer?.....	2
3.3 Unterbrechung des Studiums	2
4. Bildungseinrichtungen und Studienarten	2
4.1 Fachschulen	2
4.2 Studienkolleg/Gasthörer	2
4.3 Fernuniversität Hagen	2
4.4 Aufbau-/Zusatzstudium.....	2
4.5 Weiterbildungsstudium	2
4.6 Diplomanden/Bachelor- oder Master- Abschlussarbeit	2
4.7 Examenswiederholer	2
4.8 Doktoranden	2
4.9 Teilnehmer an dualen Studiengängen	2
5. Überschreiten der 20-Stunden-Grenze.....	3
6. Befristete Beschäftigungen.....	3
7. Studium bei weiter bestehender Beschäftigung.....	4
8. Sozialversicherungsausweis.....	4
9. Meldungen.....	4
10. Anderweitiger Versicherungsschutz	4
11. Lohn- und Gehaltsunterlagen	4
12. Praktikanten.....	4
12.1 Zwischenpraktikum.....	4
12.2 Vor- und Nachpraktika	5
12.3 Meldungen für Praktikanten.....	5

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

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Servicezentrum 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 dazu erfüllt sein müssen, erläutern wir Ihnen im Folgenden näher.

Studenten und Praktikanten können auch einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, wenn

- das monatliche Entgelt 450 Euro 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 (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 www.firmenkunden.tk.de (Webcode 107132).

Beschäftigungen mit einem Entgelt über 450 Euro fallen in die Gleitzone. Mehr Informationen gibt es im Beratungsblatt "Beschäftigungen im Niedriglohnbereich" (Webcode 107138).

2. 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 berufsqualifizierenden Abschlussprüfung liegt. Dabei ist es unerheblich, wann das Prüfungszeugnis ausgehändigt wird.

3. Studierende

"Ordentlich Studierende" sind für ein Studium an einer Hochschule immatrikuliert, also in das Studentenverzeichnis eingetragen. Zu den Hochschulen gehören die in- und ausländischen Universitäten und Fachhochschulen.

3.1 Werkstudenten

Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, werden Werkstudenten genannt. Als Regelung gilt, dass diese Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist.

3.2 Student oder Arbeitnehmer?

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 eine Nebensache sein.

Das Studium stellt den Schwerpunkt der Arbeitsleistung des Studenten dar, wenn

- die Arbeitszeit der Beschäftigung nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beträgt
- oder
- die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet ist
- oder
- die Beschäftigung ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt wird.

Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt keine Rolle.

Beispiel 1

Ein Student übt eine Dauerbeschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 19 Stunden, das Entgelt 1.300 Euro monatlich.

Erläuterung

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

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

3.3 Unterbrechung des Studiums

Unterbricht ein Studierender das Studium, zum Beispiel bei Urlaubssemestern, so gilt eine in diese Zeit fallende Beschäftigung nicht als "während des Studiums" ausgeübt. Folglich gilt die Werkstudentenregelung in diesen Fällen nicht.

4. Bildungseinrichtungen und Studienarten

Nicht alle Studenten gelten in der Sozialversicherung als "ordentliche Studierende". Die Einstufung variiert nach Bildungseinrichtung, Studienart und Phase des Studiums.

4.1 Fachschulen

Fachschulen dienen der fachlichen Ausbildung. Solche Schulen sind neben den staatlich aner-

kannten Fachschulen auch andere Bildungseinrichtungen, die berufliche Bildungsgänge mit einem berufsqualifizierenden Abschluss anbieten, zum Beispiel Techniker- und Meisterschulen. Fachschüler sind ordentlich Studierende.

4.2 Studienkolleg/Gasthörer

Nicht als ordentlich Studierende gelten Teilnehmer an Studienkollegs (zum Erlernen der deutschen Sprache und zur Vorbereitung auf das Studium) sowie Gasthörer.

4.3 Fernuniversität Hagen

Studenten der Fernuniversität Hagen müssen zusätzlich zur Immatrikulation nachweisen, dass sie ihr Studium tatsächlich als Vollzeitstudium ausüben. Dann gelten sie als ordentlich Studierende.

4.4 Aufbau-/Zusatzstudium

Um einen ordentlich Studierenden handelt es sich auch, wenn nach Beendigung des ersten Studiums ein weiteres als Aufbau- oder Zweitstudium aufgenommen wird. Voraussetzung ist aber, dass das zweite Studium wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt.

4.5 Weiterbildungsstudium

Wenn es sich lediglich um eine bloße Weiterbildung oder Spezialisierung nach einer abgeschlossenen Hochschulausbildung handelt, liegt kein ordentliches Studium mehr vor.

4.6 Diplomanden/Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit

Bei Studenten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit im Betrieb ihre Diplom-, Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit erstellen, liegt in der Regel kein versicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis vor, da sie meist nicht wie ein Arbeitnehmer im Betrieb eingegliedert sind.

In einer Beschäftigung, die unabhängig von der Abschlussarbeit ausgeübt wird, gilt, sofern eine Einschreibung an der Hochschule vorliegt, die Werkstudentenregelung.

4.7 Examenswiederholer

In einigen Studiengängen (zum Beispiel nach der ersten juristischen Staatsprüfung) kann ein Student, obgleich er sein Examen bereits bestanden hat, dieses wiederholen, um eine bessere Note zu erzielen. In diesem Fall handelt es sich um ein ordentliches Studium.

4.8 Doktoranden

Doktoranden gelten nicht als ordentlich Studierende, weil das Promotionsstudium lediglich der wissenschaftlichen Qualifikation nach Abschluss des Studiums dient.

4.9 Teilnehmer an dualen Studiengängen

Bei einem sogenannten dualen Studium wird die betriebliche Aus- und Weiterbildung oder die bishe-

rige Berufstätigkeit mit einem theoretischen Hochschulstudium verbunden. Praktische Phasen im Unternehmen und das Studium sind organisatorisch und inhaltlich miteinander verzahnt, anders als bei herkömmlichen Studiengängen. Der Anteil der praktischen Arbeit kann je nach Studiengang und Semester unterschiedlich sein. In der Regel besteht zwischen dem Studenten und dem Betrieb ein Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrag.

Die Teilnehmer gelten nicht als "ordentliche Studierende", sondern sind während des gesamten Studiums – sowohl in der Praxis- als auch der Studienphase – Auszubildenden gleichgestellt. Es besteht Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

5. Überschreiten der 20-Stunden-Grenze

Übersteigt die Arbeitszeit im Laufe der Beschäftigung die 20-Stunden-Grenze, so besteht vom Tag des Überschreitens an Versicherungspflicht.

Eine Beschäftigung, die ausschließlich in den Semesterferien ausgeübt wird, ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt dabei keine Rolle.

Beispiel 2

Ein Student übt eine Dauerbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden aus. Die Arbeitszeit ist verteilt auf eine Nachtwache und je einen Arbeitseinsatz am Samstag und Sonntag. Das Entgelt beträgt monatlich 1.200 Euro.

Erläuterung

Die 20-Stunden-Grenze wird zwar überschritten, aber die Beschäftigung wird nur in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt. Das Erscheinungsbild bleibt weiterhin das eines Studenten. Die Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Gleiches gilt für eine Beschäftigung, die ein Student regelmäßig an nicht mehr als 20 Wochenstunden ausübt, und dessen Arbeitszeit in den Semesterferien erhöht wird.

Beispiel 3

Ein Student übt in der Zeit vom 1.7. bis zum 30.9. eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden aus (monatliches Entgelt 1.500 Euro). Die Semesterferien dauern vom 1.7. bis zum 15.10.

Erläuterung

Die Beschäftigung wird nur in den Semesterferien ausgeübt. Sie ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht kurzfristig ist.

Beispiel 4

Ein Student übt eine Dauerbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden aus. Das Entgelt beträgt monatlich 1.600 Euro. In der Zeit vom 1.7. bis zum 30.9. arbeitet er wöchentlich 40 Stunden. Die Semesterferien dauern vom 1.7. bis zum 15.10.

Erläuterung

Die 20-Stunden-Grenze wird nur in den Semesterferien überschritten. Die Beschäftigung ist versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht kurzfristig ist.

6. Befristete Beschäftigungen

Wird die Beschäftigung eines Studenten von vornherein auf maximal drei Monate befristet, besteht grundsätzlich Versicherungsfreiheit. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Student mehrere solcher Beschäftigungsverhältnisse hintereinander ausübt. Auch hierbei muss aber weiterhin das Studium im Vordergrund stehen.

Wenn ein Student im Laufe eines Jahres über 26 Wochen (182 Kalendertage) mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, müssen Sie ihn als versicherungspflichtigen Arbeitnehmer anmelden. Dabei rechnen Sie vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung zurück. In diesen Fällen tritt folglich in der aufgenommenen Beschäftigung Versicherungspflicht ein.

Bei dieser Prüfung werden alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden angerechnet. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie während der Vorlesungszeit oder in den Semesterferien ausgeübt wurde. Auch die versicherungsrechtliche Beurteilung ist ohne Belang.

Beispiel 5

Ein Student übt eine Beschäftigung (A) aus. Die Beschäftigung ist befristet vom 1.5. bis zum 30.6. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Der Student hat bereits vorher einige Beschäftigungen ausgeübt, und zwar:

Beschäftigung B: 1.4. - 20.4.
20 Stunden wöchentlich

Beschäftigung C: 1.11. - 28.2.
30 Stunden wöchentlich

Beschäftigung D: 23.5. - 21.7.
35 Stunden wöchentlich

In allen Beschäftigungen beträgt das monatliche Entgelt mehr als 450 Euro.

Erläuterung

Die Jahresfrist läuft vom 1.7. des Vorjahres bis zum 30.6. In dieser Zeit werden folgende Beschäftigungszeiten angerechnet:

Beschäftigung A:	1.5. - 30.6. 61 Kalendertage
Beschäftigung C:	1.11. - 28.2. 120 Kalendertage
Beschäftigung D:	1.7. - 21.7. 21 Kalendertage
Gesamt	202 Kalendertage

Beschäftigung B wird nicht angerechnet, da sie nicht an mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt wurde. Beschäftigung D wird erst ab dem 1.7. angerechnet, da die vorherige Beschäftigungszeit außerhalb der Jahresfrist liegt.

Ergebnis

Die Grenze von 182 Kalendertagen wird überschritten.

Das Erscheinungsbild wandelt sich vom Studenten zum Beschäftigten. Es besteht daher vom Beginn der Beschäftigung A, also ab dem 1.5., Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

7. Studium bei weiter bestehender Beschäftigung

Nimmt Ihr Beschäftigter ein Studium auf und reduziert deshalb die Arbeitszeit auf 20 Stunden (oder weniger), können Sie die Werkstudentenregelung anwenden.

Das gilt allerdings nicht, wenn es sich um ein beruflich weiterführendes – berufsintegriertes – Studium handelt. Hier besteht zwischen Studium und der weiterhin ausgeübten Beschäftigung ein prägender innerer Zusammenhang. In diesen Fällen bleibt Ihr Beschäftigter sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer, außer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung.

8. Sozialversicherungsausweis

Studenten erhalten wie andere Arbeitnehmer auch einen Sozialversicherungsausweis. Diesen müssen sie bei Ihnen zum Beschäftigungsbeginn vorlegen.

9. Meldungen

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

10. 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.

11. 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 vom Studenten, dass keine weiteren Beschäftigungen parallel ausgeübt werden
- 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.

12. 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.

12.1 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, besteht in der Rentenversicherung Versicherungsfreiheit im Rahmen von kurzfristigen Beschäftigungen. Dies ist der Fall, wenn die Be-

schäftigung auf drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt die Werkstudentenregelung.

12.2 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 bis 450 Euro im Monat gelten die Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Liegt das Entgelt über 450 Euro, ist der Praktikant in allen Versicherungszweigen versicherungspflichtig. Es gelten bei einem Entgelt bis 850 Euro die Regelungen für die Gleitzone.

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 2015 beträgt

- in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) 28,35 Euro monatlich,
- in den neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin) 24,15 Euro monatlich.

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

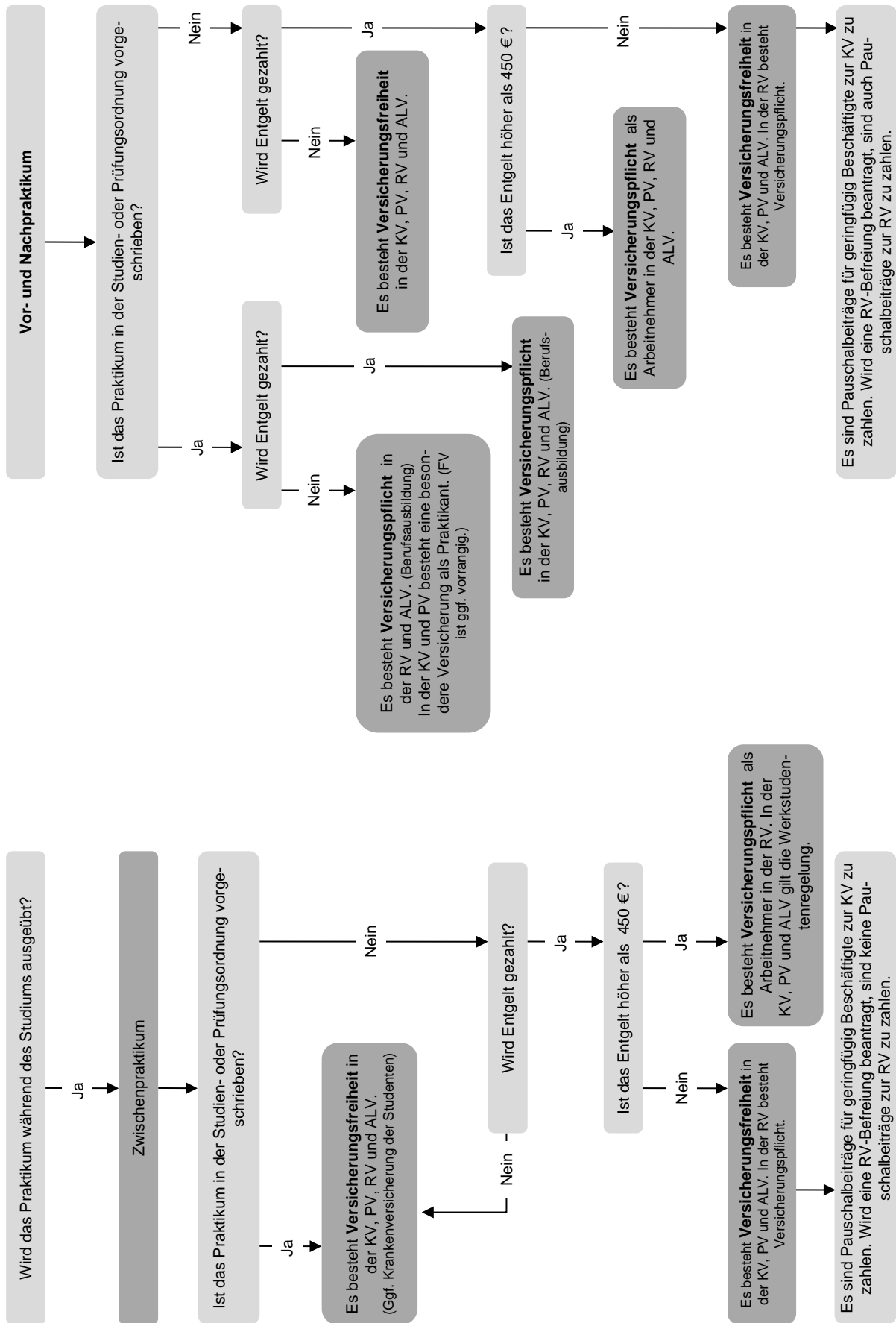
12.3 Meldungen für Praktikanten

Grundsätzlich sind die für Arbeitnehmer üblichen Meldungen zu erstellen.

Für die besondere Kranken- und Pflegeversicherung als Praktikant ohne Entgeltzahlung gelten die üblichen Meldevordrucke jedoch nicht.

Hierfür ist eine formlose Anmeldung an die TK erforderlich, die Sie zusätzlich zu der DEÜV-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

Vor- und Nachpraktikum		KV und PV	RV	ALV	Umlagepflicht U1 und U2	Umlagepflicht IU	Angaben zur UV**
Vorgescriben lt. Studien- / Prüfungsordnung	ohne Entgelt	Versicherungspflicht als Praktikant (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)	-	-	-
	mit Entgelt	Versicherungspflicht als Azubi* (Betragt das AE nicht mehr als 325 €, zahlt der AG auch den AN-Anteil)	Versicherungspflicht als Azubi* (Betragt das AE nicht mehr als 325 €, zahlt der AG auch den AN-Anteil)	Versicherungspflicht als Azubi* (Betragt das AE nicht mehr als 325 €, zahlt der AG auch den AN-Anteil)	-	-	+
nicht vorgeschrieben lt. Studien- / Prüfungsordnung	ohne Entgelt	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-
	mit Entgelt bis 450 €	Versicherungsfrei (geringfügig beschäftigt – Pauschalbeiträge in KV)	Versicherungspflicht Pauschalbeiträge – falls Befreiung beantragt	Versicherungsfrei	+	+	+
	mit Entgelt über 450 €	Versicherungspflicht als AN	Versicherungspflicht als AN	Versicherungspflicht als AN	+	+	+

* während Nachpraktikum: gilt nicht, wenn Versicherungsfreiheit als Beamter/Beamtenanwärter besteht
 ** Entgelt ist in der BG grundsätzlich betragspflichtig. Dies gilt unabhängig vom Status des Arbeitnehmers in den übrigen SV-Zweigen.
 Bitte beachten!
 Eine BG kann per Satzung ein Mindestarbeitsentgelt vorsehen. Ist dies der Fall, dann ist dieses zu berücksichtigen, wenn kein oder nur ein geringes Arbeitsentgelt gezahlt wird. (fiktives Mindestarbeitsentgelt = 60% der Bezugsgröße)

Beschäftigung von Praktikanten – Entscheidungshilfe

Zwischenpraktikum	Studien- / Prüfungs- vorgescriben lt. Studien- / Prüfungs- ordnung	ohne Entgelt	mit Entgelt	KV und PV	RV	ALV	Umlagepflicht U1 und U2	Umlagepflicht IU	Angaben zur UV*	
Zwischenpraktikum	vorgescriben lt. Studien- / Prüfungs- ordnung	ohne Entgelt	mit Entgelt	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-	
		mit Entgelt bis 450 €	mit Entgelt über 450 €	Versicherungsfrei (geringfügig beschäftigt – Pauschalbeiträge in KV)	Versicherungspflicht (Es sind keine pauschalieren Beiträge zu entrichten.)	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	+	+	+
	nicht vorgeschrieben lt. Studien- / Prüfungsordnung	ohne Entgelt	mit Entgelt	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-
		mit Entgelt bis 450 €	mit Entgelt über 450 €	Versicherungsfrei (geringfügig beschäftigt – Pauschalbeiträge in KV)	Versicherungspflicht (Es sind keine pauschalieren Beiträge zu entrichten.)	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	+	+	+
		mit Entgelt über 450 €	mit Entgelt über 450 €	Versicherungspflicht als AN Es gilt die 20 Std.-Regelung. (Werkstudent)	Versicherungspflicht als AN	Versicherungspflicht als AN Es gilt die 20 Std.-Regelung. (Werkstudent)	Versicherungspflicht als AN Es gilt die 20 Std.-Regelung. (Werkstudent)	+	+	+

* Entgelt ist in der BG grundsätzlich beitragspflichtig. Dies gilt unabhängig vom Status des Arbeitnehmers in den übrigen SV-Zweigen. Bitte beachten!
Eine BG kann per Satzung ein Mindestarbeitsentgelt vorsehen. Ist dies der Fall, dann ist dieses zu berücksichtigen, wenn kein oder nur ein geringes Arbeitsentgelt gezahlt wird (fiktives Mindestarbeitsentgelt = 60% der Bezugsgröße).

Beschäftigung von Praktikanten –Entscheidungshilfe

	KV und PV	RV	ALV	Umlagepflicht U1 und U2	Umlagepflicht IU	Angaben zur UV*
Schülerpraktika (in der Regel 9. Klasse als Orientierungshilfe zur Berufswahl) ohne Entgelt (auch dann, wenn als Anerkennung ein Taschengeld gezahlt wird)	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-
	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-
	Versicherungsfrei (geringfügig beschäftigt – Pauschalbeiträge KV)	Versicherungsfrei (geringfügig beschäftigt – Pauschalbeiträge RV)	Versicherungsfrei	+	+	+
Praktikum von Jugendlichen nach Schulausschluss (z. B. um die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz zu überbrücken oder ein Berufsbild näher kennen zu lernen)	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-
	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	Versicherungsfrei	-	-	-
	Versicherungspflicht als AN	Versicherungspflicht als AN	Versicherungspflicht als AN	+	+	+

* Entgelt ist in der BG grundsätzlich beitragspflichtig. Dies gilt unabhängig vom Status des Arbeitnehmers in den übrigen SV-Zweigen. Bitte beachten!
 Eine BG kann per Satzung ein Mindestarbeitsentgelt vorsehen. Ist dies der Fall, dann ist dieses zu berücksichtigen, wenn kein oder nur ein geringes Arbeitsentgelt gezahlt wird (fiktives Mindestarbeitsentgelt = 60% der Bezugsgröße).