

Studentenjobs und Praktikanten 2022



Inhalt

Studenten und Praktikanten	3
Studium und 450-Euro-Job	3
Zahlung der Beiträge	5
„Ordentlich“ Studierende	5
... wann das Studium anfängt.....	6
... wann das Studium endet	6
... wann das Studium fortbesteht	7
Beschäftigung „neben“ dem Studium	8
20-Stunden-Grenze ... im Regelfall	8
20-Stunden-Grenze ... im Ausnahmefall	9
20-Stunden-Grenze ... mit Semesterferien.....	10
20-Stunden-Grenze ... mit mehreren Beschäftigungen/Tätigkeiten	10
Beschäftigung begrenzt auf Semesterferien	11
Kurzfristige Aushilfsjobs	12
26-Wochen-Regelung hat Ausnahmecharakter.....	14
Beschäftigung im Urlaubssemester	15
Studienaufnahme während Beschäftigung	16
Beschäftigung und Teilzeitstudium	16
Studentenjobs im Überblick	18
Der Dauerjob	18
Der Aushilfsjob (Vollzeit)	20
Studenten in dualen Studiengängen	20
Praktikanten	22
Vorgeschriebene oder nicht vorgeschriebene Praktika.....	22
Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	23
Freiwilliges (nicht vorgeschriebenes) Zwischenpraktikum	23
Vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum	24
Praktika im Überblick (Versicherung und Beiträge).....	24
Nicht vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum	25

Impressum

Herausgeber:

Wende Verlag Moderne Medien, 50226 Frechen
info@wende-verlag.de, Stand: Dezember 2021

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Broschüre die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Best.-Nr. 1110 (12.21) – Wende Verlag, Frechen

Studenten und Praktikanten

Gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeitnehmer sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Für Studenten, die neben ihrem Studium an einer Hochschule oder Fachhochschule noch arbeiten, gelten jedoch Ausnahmeregelungen. Der Grund dafür liegt in ihrem doppelten Status: Zum einen sind sie Arbeitnehmer und werden als solche wie alle anderen Arbeitnehmer auf dem Erwerbsmarkt tätig, und damit auch im Arbeitsrecht den Arbeitnehmern gleichgestellt, zum anderen gehören sie zu den Studenten, die während des Studiums grundsätzlich noch nicht dem Erwerbsmarkt zugerechnet werden, woraus sich im Sozialversicherungsrecht eine Sonderstellung ergibt. Dies bedeutet für beschäftigte Studenten auch, dass deren sozialversicherungsrechtliche Beurteilung komplizierter ist. Hinzu kommt, dass in der Rentenversicherung anderes gilt als in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Diese Broschüre gibt Arbeitgebern sowie Studentinnen und Studenten einen umfassenden Überblick über die Fälle, die in der betrieblichen Praxis wohl am häufigsten vorkommen.

Studium und 450-Euro-Job

Übt der Student nur eine einzige geringfügig entlohnte Beschäftigung aus (Arbeitsentgelt bei einer auf Dauer angelegten Beschäftigung auf ein Jahr betrachtet im Durchschnitt maximal 450 € pro Monat, höchstens somit 5.400 € pro Jahr; bei einer kürzeren Beschäftigung als ein Jahr verringert sich der Jahreshöchstwert entsprechend) bleibt das Arbeitsentgelt für den beschäftigten Studenten

- in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sozialabgabenfrei,

dagegen sind

- zur Rentenversicherung Pflichtbeiträge vom Arbeitsentgelt zu zahlen.

Für gesetzlich krankenversicherte Studenten (z. B. als Student oder als Familienmitglied) entrichtet der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag (13% bzw. 5% bei einer Beschäftigung im Privathaushalt, jeweils vom tatsächlichen Arbeitsentgelt). Die Rentenbeiträge setzen sich zusammen aus dem Anteil des Arbeitgebers (15% bzw. 5% bei einer Beschäftigung im Privathaushalt, auch jeweils vom tatsächlichen Arbeitsentgelt) und dem Anteil des beschäftigten Studenten (2022: 3,6% bzw. 13,6% bei einer Beschäftigung im Privathaushalt grundsätzlich ebenfalls vom tatsächlichen Arbeitsentgelt). Mindestens sind Rentenbeiträge aber von monatlich 175€ zu zahlen. Die Rentenbeiträge vom Unterschiedsbetrag zwischen dem geringeren tatsächlichen Arbeitsentgelt und dem Mindestwert von 175€ sind vom beschäftigten Studenten allein aufzubringen.

Jedoch: Wer die Rentenversicherungspflicht (mit der eigenen Beitragsverpflichtung) als beschäftigter Student nicht wünscht, kann sich hiervon befreien lassen, und zwar ganz unbürokratisch. Denn der schriftliche Befreiungsantrag, den die Minijob-Zentrale bereithält (das Muster eines Befreiungsantrags findet man auf der Webseite der Minijob-Zentrale), ist einfach beim Arbeitgeber abzugeben. Von der Befreiung werden dann auch eventuell bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübte weitere rentenversicherungspflichtige geringfügige Beschäftigungen erfasst. Die Befreiung wirkt solange, wie diese Beschäftigungen ausgeübt werden.

Wichtig: Der beschäftigte Student verzichtet dann allerdings auf die Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung (nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag in Höhe von 15% bzw. 5% des tatsächlichen Arbeitsentgelts), so z. B. auf Ansprüche auf medizinische und berufliche Rehabilitation sowie den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten für einen früheren Rentenbeginn oder für einen Anspruch auf die Grundrente.

Der Arbeitgeber dokumentiert auf dem Befreiungsantrag, den er zu den Entgeltunterlagen nimmt, den Tag des Antragseingangs bei ihm. Anschließend meldet er der Minijob-Zentrale den Zugang des Antrags. Die Minijob-Zentrale wiederum prüft innerhalb eines Monats, ob die Voraussetzungen für die Befreiung vorliegen und – falls dies zutrifft – informiert sie eventuell beteiligte andere Arbeitgeber.

Abhängig vom Zeitpunkt der Meldung des Arbeitgebers an die Minijob-Zentrale wirkt die Befreiung entweder rückwirkend vom Beginn des Monats an, in dem der Arbeitgeber den Befreiungsantrag erhalten hat oder – bei verspäteter Meldung durch den Arbeitgeber – vom Beginn des Monats an, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen für die Befreiung endgültig feststehen. Zu melden ist dann der Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „1“ (Rentenversicherungspflicht) in „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) mit einer Abmeldung (Abgabegrund 32) und einer Anmeldung (Abgabegrund 12). Einzelheiten zum Verfahrensablauf erläutern wir Ihnen gern persönlich.

Zahlung der Beiträge

Soweit für einen geringfügig beschäftigten Studenten Pauschalbeiträge zur Kranken- und/oder Rentenversicherung zu zahlen sind oder in der Rentenversicherung trotz geringfügiger Beschäftigung volle Rentenbeiträge anfallen, sind diese Beiträge zusammen mit den Umlagen zu den Ausgleichskassen für Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft (bei Arbeitnehmern mit regelmäßig mehr als 30 Arbeitnehmern nur die Umlage zur Ausgleichskasse für Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft) sowie die Insolvenzgeldumlage an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale abzuführen, die übrigens auch die Meldungen für geringfügig Beschäftigte erhält. Wird die Lohnsteuer nicht nach individuellen Merkmalen erhoben, zahlt der Arbeitgeber noch eine Pauschalsteuer von 2% des Arbeitsentgelts.

„Ordentlich“ Studierende

Damit die Ausnahmeregelungen für Studenten mit einer mehr als geringfügigen Beschäftigung überhaupt greifen, setzt dies zunächst voraus, dass der Student, so das Bundessozialgericht, zu den „ordentlichen“ Studierenden gehört. Das erfordert eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Studien- oder Ausbildungsgang mit entsprechenden Ausbildungsregeln (gegebenenfalls auch an einer ausländischen Hochschule). Die bloße Einschreibung (Immatrikulation) als Student an einer Hochschule oder Fachhochschule genügt hierfür nicht.

Deshalb ist auch die Antwort auf die Frage „Wann beginnt das ordentliche Studium in diesem Sinne und wann endet es?“ von erheblichem Interesse. Vor der Einschreibung ist das keineswegs der Fall. So gehört jemand nach dem Abschluss seiner Schulausbildung bis zur Aufnahme eines Studiums selbst dann noch nicht zu den ordentlichen Studierenden, wenn das Studium schon fest eingeplant ist und nur die Zwischenzeit mit einer Beschäftigung überbrückt werden soll. Sozialabgabenfrei kann eine solche Beschäftigung nur nach den allgemein gültigen Regeln für geringfügig Beschäftigte bleiben.

... wann das Studium anfängt

Üblicherweise beginnt das Studium mit dem Tag, von dem an die Einschreibung gültig ist, also ab dem Semesterbeginn (1.4./1.10. an Hochschulen; 1.3./1.9. an Fachhochschulen). Der Student erhält eine Immatrikulationsbescheinigung als Nachweis, die der Arbeitgeber in Kopie am besten zu den Lohnunterlagen nimmt. Sollte das Studium eines ausländischen Studenten mit einem studienvorbereitenden Sprachkurs oder einem Studienkolleg beginnen, zählt dieser Zeitraum noch nicht zum Studium, selbst wenn sich der Betreffende schon einschreiben sollte (von der Hochschule/Fachhochschule als „0. Semester“ bescheinigt).

... wann das Studium endet

Auf jeden Fall endet ein Studium mit dem Tag der Exmatrikulation (zum Beispiel bei Abbruch des Studiums). Bei einem ordnungsgemäßen Abschluss des Studiums ist trotz weiter bestehender Immatrikulation der Tag entscheidend, an dem der Student offiziell vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung schriftlich (per Briefpost) unterrichtet wird. Mit Ablauf des Monats endet dann für die Sozialversicherung die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden. Auf den Tag der Übergabe des endgültigen Zeugnisses (zum Beispiel während einer Abschlussfeier) kommt es nicht an.

Nicht jede Hochschule sendet dem Studenten eine schriftliche Prüfungsmitteilung zu. Manchmal wird nur der Hinweis gegeben, dass das Prüfungszeugnis abgeholt werden kann.

Auch eine solche Mitteilung führt zum Ende des Studiums mit Ablauf des Monats. Wird das Prüfungszeugnis nur auf Antrag des Studenten ausgestellt, zum Beispiel über ein Hochschulportal, richtet sich das Ende des Studiums nach dem Antragszeitpunkt. Bei einem verspäteten Antrag endet dann das Studium spätestens mit dem Ende des Semesters.

... wann das Studium fortbesteht

Bleibt jemand trotz Prüfungsabschluss weiter immatrikuliert, um sich danach im erreichten berufsqualifizierenden Abschluss noch höher zu qualifizieren oder weiter zu bilden, ist dies für das Sozialversicherungsrecht unerheblich. Die weitere Zugehörigkeit zu den ordentlichen Studierenden wird hierdurch nicht begründet.

Übrigens: Wer im Anschluss an ein abgeschlossenes Studium ein Promotionsstudium aufnimmt (Promotionsstudenten), zählt sozialversicherungsrechtlich nicht mehr zu den Studenten. Wird während des Promotionsstudium also eine Beschäftigung ausgeübt, richtet sich die Sozialversicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit nach den allgemein für Arbeitnehmer gültigen Regeln.

Anderes gilt dagegen, wenn der Student deshalb eingeschrieben bleibt, um im gleichen oder einem anderen Studiengang ein Aufbau- oder Erweiterungsstudium aufzunehmen, das wiederum mit einer Hoch-/Fachhochschulprüfung beendet wird. Allerdings können beim Übergang von einem Bachelorstudium zu einem Masterstudium während der in aller Regel entstehenden zeitlichen Lücke die sozialrechtlichen Ausnahmen für beschäftigte Studenten nicht angewendet werden, selbst wenn das Masterstudium schon fest „im Visier“ sein sollte. Liegt jedoch eine Unterbrechung vor, weil ein Student von einer Fachhochschule (zum Beispiel Exmatrikulation zum 28.2.) zu einer anderen Hochschule (Immatrikulation zum 1.4.) wechselt, bleibt auch während der Unterbrechung der sozialversicherungsrechtliche Status „ordentlicher Studierender“ erhalten.

Beschäftigung „neben“ dem Studium

Sonderrecht gilt für beschäftigte Studenten nur dann, wenn sie vorrangig Studenten bleiben und die Beschäftigung nur Nebensache ist (auch als Werkstudenten bezeichnet), etwa zur Finanzierung des Studiums oder zur Aufbesserung des Lebensunterhalts. Die Abgrenzung, welcher Status im Vordergrund steht, kann im Einzelfall ziemlich knifflig sein. Einige Faustregeln, basierend auf der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, helfen aber bei der Entscheidungsfindung.

20-Stunden-Grenze ... im Regelfall

Übt ein Student eine (mehr als geringfügige) Beschäftigung nur mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von höchstens 20 Stunden aus, verändert dies sein Erscheinungsbild als Student nicht. Das sozialversicherungsrechtliche Werkstudentenprivileg kommt zum Zuge, egal wie hoch das Arbeitsentgelt letztlich ausfällt. Das bedeutet

- Versicherungsfreiheit und damit Beitragsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung,
- dagegen Versicherungs- und Beitragspflicht zur Rentenversicherung nach den allgemein für Arbeitnehmer gültigen Regeln (also auch Anwendung der Regeln des Übergangsbereichs (alt: Gleitzone) bei einem Arbeitsentgelt bis 1.300 € monatlich.

Beispiel 1:

Beginn eines Studiums an einer Hochschule am 1.4.2021
 Aufnahme einer (Dauer-)Beschäftigung am 1.2.2022
 Wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden,
 monatliches Arbeitsentgelt 1.050 €

Für die Beschäftigung besteht Versicherungsfreiheit zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, dagegen Versicherungspflicht zur Rentenversicherung (mit Beitragspflicht im Übergangsbereich).

20-Stunden-Grenze ... im Ausnahmefall

Trotz höherer wöchentlicher Arbeitszeit als 20 Stunden, auch außerhalb der Semesterferien, kann der Schwerpunkt dennoch auf dem Studium liegen, wenn sich die zeitliche Lage der Arbeitszeit den Erfordernissen des Studiums anpasst. Davon geht man aus, wenn die Arbeit vorwiegend in den Abend- oder Nachtstunden oder am Wochenende ausgeübt wird. Das Werkstudentenprivileg ist allerdings nicht anzuwenden, wenn eine solche Beschäftigung unbefristet ist oder eine Befristung über 26 Wochen hinausgeht. Gleiches gilt für eine nicht kurzfristige Vollbeschäftigung (länger als drei Monate/90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage) während der Vorlesungszeit. In diesen Fällen steht die Eigenschaft als Arbeitnehmer im Vordergrund.

Beispiel 2:

Beginn des Studiums am 1.4.2021

Aufnahme einer Beschäftigung am 1.2.2022

Wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden, davon 12 Stunden am Wochenende, Arbeitsentgelt 1.400€ im Monat

- a) ohne zeitliche Befristung
- b) bis 30.6.2022 befristet

Zu a) Zwar passt sich die Arbeitszeit den Erfordernissen des Studiums an, Sozialversicherungspflicht besteht aber dennoch, weil es sich um eine Dauerbeschäftigung ohne Befristung handelt und die 20-Stunden-Grenze überschritten wird.

Zu b) Die Studenteneigenschaft prägt weiterhin das Erscheinungsbild, weil die wöchentliche Arbeitszeit sich den Erfordernissen des Studiums anpasst und die Beschäftigung befristet ist (auf nicht mehr als 26 Wochen) und sie auch während der Vorlesungszeit nicht über drei Monate hinaus andauert. Versicherungsfrei bleibt die Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer mit den üblichen Beitragspflichten.

20-Stunden-Grenze ... mit Semesterferien

Gilt für eine (Dauer-)Beschäftigung das Werkstudentenprivileg, weil die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden nicht übersteigt, bleibt die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erhalten, wenn die wöchentliche Arbeitszeit nur während der Semesterferien auf über 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt wird.

Beispiel 3:

Daten wie im Beispiel 1, aber während der Semesterferien im Juli bis September 2022 wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Stunden erhöht.

Am Erscheinungsbild des beschäftigten Studenten ändert dies nichts, es bleibt unverändert bei derselben sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung.

20-Stunden-Grenze ... mit mehreren Beschäftigungen/Tätigkeiten

Ist ein Student mehrfach erwerbstätig (mehrere Beschäftigungen oder Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit), werden die jeweiligen Arbeitszeiten für die Statusbeurteilung zusammengerechnet. Wird die 20-Stunden-Grenze überschritten, kommt das Werkstudentenprivileg nicht zum Zuge. Allerdings kann dennoch eine der Beschäftigungen versicherungsfrei bleiben, und zwar als geringfügige Beschäftigung.



Beispiel 4:

Entgeltliche Dauer-Beschäftigungen während des Studiums

- a) bei Arbeitgeber A wöchentliche Arbeitszeit 16 Stunden, monatliches Arbeitsentgelt 940 €,
- b) bei Arbeitgeber B wöchentliche Arbeitszeit 6 Stunden, monatliches Arbeitsentgelt 415 €.

Da die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt, steht der Status Arbeitnehmer im Vordergrund. In der Beschäftigung beim Arbeitgeber A besteht in allen Zweigen Sozialversicherungspflicht (mit Anwendung der Regeln zum Übergangsbereich), in der Beschäftigung B als erste geringfügig entlohnte Beschäftigung nur in der Rentenversicherung, jedoch mit dem Recht des Arbeitnehmers, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Recht wahr, zahlt der Arbeitgeber B nur Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (an die Minijob-Zentrale).

Beschäftigung begrenzt auf Semesterferien

Vorlesungsfreie Zeiten (Semesterferien) nutzen viele Studenten, um in dieser Zeit die Finanzkasse wieder aufzubessern. Ist die Beschäftigung ausschließlich auf die Semesterferien begrenzt, bleibt es beim Status Student mit Anwendung des Werkstudentenprivilegs. Die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe des Arbeitsentgelts sind ohne Belang.

Hinweis: Ohne Auswirkungen bleibt es, wenn eine kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfreie, grundsätzlich auf die Semesterferien begrenzte, Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden ausnahmsweise eine kurze Zeit über das Ende der Semesterferien hinaus fortgesetzt wird. Akzeptiert werden hierbei bis zu zwei Wochen. Ist aber schon während der Semesterferien absehbar, dass diese Beschäftigung auch während der Vorlesungszeit fortgesetzt werden soll, tritt sofort Sozialversicherungspflicht ein.

Erforderlich wird bei diesen Beschäftigungen in den Semesterferien aber eine zusätzliche Prüfung, und zwar, ob derartige Beschäftigungen (mit mehr als 20 Wochenstunden) im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) an mehr als 26 Wochen verrichtet worden sind. Der Jahreszeitraum wird vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung rückwärts gerechnet.

Beispiel 5:

Semesterferien vom 20.7. bis 30.9.

Beschäftigung vom 30.7. bis 10.9.
(über 20 Wochenstunden) (= 43 Kalendertage)

Jahreszeitraum vom 10.9. (des aktuellen Jahres)
bis 11.9. (des Vorjahres)

Vorbeschäftigungen im Jahreszeitraum (jeweils mehr
als 20 Stunden)

vom 1.10. bis 30.11. (= 61 Kalendertage)

vom 1.2. bis 15.5. (= 104 Kalendertage)

Im Jahreszeitraum sind Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden an insgesamt 208 Kalendertagen ausgeübt worden, also mehr als 26 Wochen (= 182 Kalendertage). Für die Beschäftigung vom 30.7. bis 10.9. ist das Werkstudentenprivileg daher nicht mehr anzuwenden, sodass in allen Versicherungszweigen Sozialversicherungspflicht besteht.

Kurzfristige Aushilfsjobs

Kurzfristige (von vornherein befristete) Beschäftigungen (Befristung bis zu drei Monate/90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage) gelten, sofern keine Berufsmäßigkeit vorliegt, als geringfügige Beschäftigung und bleiben deshalb sozialabgabenfrei (auch Pauschalbeiträge fallen nicht an). Das trifft auch für Studenten zu, die grundsätzlich keine berufsmäßig beschäftigten Arbeitnehmer sind.

Übt ein Student einen solchen Aushilfsjob während der Vorlesungszeit mit mehr als 20 Wochenstunden aus, ist **vorrangig** zu prüfen, ob die Voraussetzungen einer geringfügigen kurzfristigen Beschäftigung erfüllt sind. Diese Prüfung erstreckt sich, wie allgemein in diesen Fällen üblich, auch darauf, ob im laufenden Kalenderjahr bereits weitere kurzfristige Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt wurden. Ergibt die Zusammenrechnung, dass der Befristungszeitraum von drei Monaten/70 Arbeitstagen überschritten wird, ist die aktuell zu beurteilende Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 6:

Aushilfsjob, wöchentliche Arbeitszeit 22 Stunden vom 15.10 bis 14.12.2022

Keine Arbeitszeit in den Abend-/Nachtstunden bzw. am Wochenende

Vorbeschäftigungen im Kalenderjahr 2022

(nur mehr als 20 Wochenstunden) vom 1.3. bis 31.3.2022

vom 15.6. bis 31.7.2022

Die Zusammenrechnung ergibt, dass der Drei-Monatszeitraum überschritten wird. Wegen Kurzfristigkeit kann die Beschäftigung vom 15.10. bis 14.12.2022 nicht versicherungsfrei bleiben. Aber auch das Werkstudentenprivileg greift nicht, obwohl die gesamte Beschäftigungszeit im Jahr 2022 26 Wochen nicht übersteigt (es kommen nur 139 Kalendertage zusammen).

Der Grund: Die Beschäftigung vom 15.10. bis 14.12.2022 mit mehr als 20 Wochenstunden erfüllt nicht die Grundvoraussetzungen für das Werkstudentenprivileg, weil sich die Arbeitszeit nicht den Erfordernissen des Studiums anpasst (keine Verlegung der Arbeitszeit in die Abend-/Nachtstunden bzw. auf das Wochenende).

Diese Beschäftigung ist deshalb sozialversicherungspflichtig mit den üblichen für Arbeitnehmer gültigen Beitragsregeln.

26-Wochen-Regelung hat Ausnahmecharakter

Für Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden während der Vorlesungszeit ist das Werkstudentenprivileg nur anwendbar, wenn die Überschreitung dieser Arbeitszeitgrenze durch Beschäftigungszeiten in den Abend-/Nachtstunden oder am Wochenende bedingt ist, wobei Versicherungsfreiheit allerdings schon ausgeschlossen ist, wenn die Beschäftigung unbefristet oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist (siehe Seite 8). Liegt hingegen eine geringere Befristung vor, muss geprüft werden, ob innerhalb eines Jahreszeitraums, rückgerechnet vom Ende der aktuell zu beurteilenden Beschäftigung, Beschäftigungen mit mehr als 20 Stunden mehr als 26 Wochen ausgeübt worden sind. Trifft das zu, scheidet die Anwendung des Werkstudentenprivilegs für die aktuell zu beurteilende Beschäftigung aus.



Beispiel 7:

Befristete Beschäftigung vom 1.3. bis 15.6.2022

Wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden,
davon 10 Stunden am Wochenende

Vorbeschäftigungen im Jahreszeitraum
(16.6.2021 bis 15.6.2022)

Jeweils mehr als 20 Wochenstunden
vom 1.7. bis 30.9.2021

Die Beschäftigung vom 1.3. bis 15.6.2022 ist keine kurzfristige Beschäftigung (Zeitdauer über drei Monate); dies ist vorrangig (im 1. Schritt) zu prüfen. Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht auch nicht (dies ist der 2. Prüfungsschritt), obwohl sich die Arbeitszeit den Erfordernissen des Studiums anpasst. Der Ausschluss ist damit zu begründen, dass bei Aufnahme der Beschäftigung bereits feststeht, dass diese zusammen mit der anrechenbaren Vorbeschäftigung im Jahreszeitraum die Grenze von 26 Wochen (= 182 Kalendertage) überschreiten wird.

Beschäftigung im Urlaubssemester

Lässt sich ein Student für ein Semester oder mehrere Semester vom Studienbetrieb beurlauben und geht er in dieser Zeit einer entgeltlichen Beschäftigung nach, steht die Studenteneigenschaft nicht mehr im Vordergrund. Es gelten dann die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regeln für Arbeitnehmer, es sei denn, es wird in dieser Zeit ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolviert (siehe Seite 22/23).

Studienaufnahme während Beschäftigung

Manchmal kommt es zu einer beruflichen Neuorientierung, nachdem zunächst eine Beschäftigung ausgeübt wurde, auch gegebenenfalls für längere Zeit. Wird diese Beschäftigung dann über den Studienbeginn hinaus fortgesetzt, kann ab diesem Zeitpunkt das Werkstudentenprivileg greifen. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung vom zeitlichen Umfang her dem Studium angepasst wird, also in erster Linie die Arbeitszeit auf nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich reduziert wird. Ist das Studium allerdings Bestandteil der zuvor ausgeübten Beschäftigung (zum Beispiel mit dem Ziel einer höheren beruflichen Qualifizierung), gelten die Regeln zum berufsbegleitenden bzw. berufsintegrierten Studium (siehe Seite 21). Wird ein bisher versicherungspflichtiger Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für ein Studium beurlaubt und zahlt der Arbeitgeber auch in dieser Zeit mehr als 450 € monatlich an Arbeitsentgelt, so bleibt es bei der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer.

Beschäftigung und Teilzeitstudium

Entgeltliche Beschäftigung und Teilzeitstudium lassen sich häufig gut miteinander kombinieren. Ein Teilzeitstudium liegt vor, wenn es nicht mehr als die Hälfte eines Vollzeitstudiums ausmacht. Dann aber kommt für die Beschäftigung das Werkstudentenprivileg nicht in Betracht, vielmehr wird der Teilzeitstudent den Arbeitnehmern zugerechnet, so dass die Beschäftigung nach den allgemein für Arbeitnehmer gültigen Regeln zu beurteilen ist.

Hinweis: Dasselbe gilt, wenn das Teilzeitstudium im Rahmen eines Fernstudiums geleistet wird, so dass das Werkstudentenprivileg nur anzuwenden ist bei einem Fernstudium als Vollzeitstudium.



Studentenjobs im Überblick

Der Dauerjob

Arbeitszeit	Arbeitsentgelt
bis 20 Stunden wöchentlich	nicht mehr als 450 € monatlich
bis 20 Stunden wöchentlich	über 450 € monatlich
mehr als 20 Stunden wöchentlich	über 450 € monatlich
mehr als 20 Stunden wöchentlich bei angepasster Arbeitszeit, unbefristet oder Befristung über 26 Wochen	über 450 € monatlich
mehr als 20 Stunden wöchentlich bei angepasster Arbeitszeit, Befristung unter 26 Wochen und nicht mehr als insgesamt 182 Kalendertage im Jahreszeitraum	über 450 € monatlich
mehr als 20 Stunden wöchentlich, aber begrenzt ausschließlich auf Semesterferien und nicht mehr als 182 Kalendertage im Jahreszeitraum	über 450 € monatlich
mehr als 20 Stunden wöchentlich, aber begrenzt ausschließlich auf Semesterferien, insgesamt mehr als 182 Kalendertage im Jahreszeitraum	über 450 € monatlich

*) Bei einem Arbeitsentgelt bis 1.300 € (s. S. 8) gelten die besonderen Regelungen losen Studenten nach Vollendung des 23. Lebensjahres ein zusätzlicher Beitrag in des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers jeweils 7,3 %, zuzüglich je zur Hälfte des

**) Bei Verzicht auf Vorlage einer Lohnsteuerkarte Pauschalsteuer (Abgeltungs-

KV, PV, ALV	RV
<p>versicherungsfrei wegen Geringfügigkeit</p> <p>(AG zahlt grundsätzlich Pauschalbeiträge zur KV in Höhe von 13% bzw. 5% bei Beschäftigung im privaten Haushalt)</p>	<p>Versicherungspflicht (AG zahlt Beiträge in Höhe 15% bzw. 5% vom tatsächlichen Arbeitsentgelt, Student zahlt 3,6% bzw. 13,6% mindestens von 175 €/Monat; aber: Befreiungsrecht (AG zahlt dann 15% bzw. 5% Pauschalbeiträge)**</p>
<p>versicherungsfrei, keine Beiträge</p>	<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>
<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>	<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>
<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>	<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>
<p>versicherungsfrei, keine Beiträge</p>	<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>
<p>versicherungsfrei, keine Beiträge</p>	<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>
<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>	<p>Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*</p>

zum Übergangsbereich. Soweit Versicherungspflicht in der PV besteht, ist von Kinderhöhe von 0,35% zu zahlen. Bei Versicherungspflicht in der KV betragen der Beitragsanteil kassenindividuellen Zusatzbeitragsatzes.

steuer) in Höhe von 2%.

Der Aushilfsjob (Vollzeit)

Dauer der Befristung	Anrechenbare Jobs insgesamt
bis drei Monate/ 90 Kalendertage/70 Arbeitstage	nicht mehr als drei Monate/ 90 Kalendertage/70 Arbeitstage im Kalenderjahr
bis drei Monate/ 90 Kalendertage/70 Arbeitstage	mehr als drei Monate/ 90 Kalendertage/70 Arbeitstage im Kalenderjahr
unter 26 Wochen (= 182 Kalendertage) bei angepasster Arbeitszeit	nicht mehr als 26 Wochen im Jahreszeitraum
unter 26 Wochen (= 182 Kalendertage) bei angepasster Arbeitszeit	mehr als 26 Wochen im Jahreszeitraum

*) Bei einem Arbeitsentgelt bis 1.300 € (s. S. 8) gelten die besonderen Regelungen losen Studenten nach Vollendung des 23. Lebensjahres ein zusätzlicher Beitrag in des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers jeweils 7,3 %, zuzüglich je zur Hälfte des AG=Arbeitgeber, KV=Krankenversicherung, PV=Pflegeversicherung, RV=Rentenver-

Studenten in dualen Studiengängen

Etliche Studiengänge werden seit geraumer Zeit den wirtschaftlichen Bedürfnissen unserer Arbeitswelt angepasst, indem diese zweigleisig strukturiert sind. Theoretische Studienabschnitte an der Hochschule/Fachhochschule werden heute wesentlich stärker mit Lernphasen in betrieblicher Praxis verzahnt – bei den so genannten dualen Studiengängen. Solche Studiengänge werden sozialversicherungsrechtlich als Berufsausbildung gewertet, unabhängig davon ob ein praxisintegrierter oder ein ausbildungsintegrierter Studiengang vorliegt. Deshalb sind alle Teilnehmer eines dualen Studiengangs, gleich um welche Form es sich im Einzelfall handelt, als zur Berufsausbildung Beschäftigte versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt sowohl während der Praxisphasen als auch während der Studienphasen. Das Werkstudentenprivileg kommt nicht zum Tragen. Die Sozialbeiträge sind vom Arbeitsentgelt zu leisten, das der Arbeitgeber dem Teilnehmer zahlt, auch während der Studienphasen. Ist das Arbeitsentgelt nicht höher als 325 € monatlich, trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein; anderenfalls gilt die für Arbeitnehmer übliche Beitragslastverteilung. Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs (siehe Hinweis auf Seite 8) sind nicht anzuwenden.

KV, PV, ALV	RV
versicherungsfrei, keine Beiträge	versicherungsfrei, keine Beiträge
Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*	Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*
versicherungsfrei, keine Beiträge	Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*
Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*	Versicherungspflicht, AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte*

zum Übergangsbereich. Soweit Versicherungspflicht in der PV besteht, ist von Kinder-Höhe von 0,35 % zu zahlen. Bei Versicherungspflicht in der KV betragen der Beitragsanteil kassenindividuellen Zusatzbeitragsatzes.

sicherung, ALV = Arbeitslosenversicherung

Hinweis: Sollte ausnahmsweise kein Arbeitsentgelt gezahlt werden, besteht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach besonderen Regeln. Hierzu beraten wir gern persönlich.

Eine besondere Form einer Verzahnung von Beschäftigung und wissenschaftlicher Weiterbildung stellen berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge dar. Diese sind auf berufliche Weiterbildung ausgerichtet und wenden sich an Studieninteressenten mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit ein Studium durchführen möchten.

Bei diesen Studiengängen besteht regelmäßig nur eine zeitliche, aber keine inhaltliche Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung.

Aufgrund des prägenden oder inneren Zusammenhanges des Studiums mit der Beschäftigung, die entgeltlich fortgeführt wird, besteht in der Beschäftigung die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer fort. Das gilt nicht nur für die vorlesungsfreie Zeit, in der die Beschäftigung meistens tatsächlich ausgeübt wird, sondern auch während der arbeitsfreien Studienphasen. Die Anwendung des Werkstudentenprivilegs

ist ausgeschlossen, weil die Teilnehmer sozialversicherungsrechtlich nach ihrem Erscheinungsbild Arbeitnehmer und nicht Studierende sind.

Wünschen Sie hierzu eine intensivere Beratung, sprechen Sie uns bitte an.

Praktikanten

Ein Praktikum dient dazu, Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung zu erwerben. In aller Regel werden diese Praktika im Zusammenhang mit einem klassischen Hochschulstudiengang durchgeführt, entweder während des Studiums als so genannte Zwischenpraktika oder vor oder nach dem Studium (Vor-/Nachpraktikum). Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung dieser Praktika ist jedoch zwischen den vorgeschriebenen Praktika und den freiwilligen Praktika zu unterscheiden.

Vorgeschriebene oder nicht vorgeschriebene Praktika

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung festgelegt sind. Auch die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung einer ausländischen Bildungseinrichtung verpflichtend vorgesehenen Praktika sind bei Ableistung in Deutschland als vorgeschriebene Praktika anzuerkennen, wenn die ausländische Bildungseinrichtung einer deutschen Fachschule oder Hochschule vergleichbar ist. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen.

Anzuerkennen sind nicht nur Zeiten, die als Mindestzeiten vorgegeben werden. Auch ein Praktikum, das die Mindestdauer überschreitet, zählt für die gesamte Dauer als vorgeschriebenes Praktikum, wenn die Hochschule das Praktikum anerkennt (zum Beispiel als Teil der Studien- oder Prüfungsleistung), was gegebenenfalls nachzuweisen ist. Sieht eine Studien- oder Prüfungsordnung hingegen für ein Praktikum eine feste Zeitdauer vor (zum Beispiel drei Monate), dann gilt der Überschreitungszeitraum nicht mehr als vorgeschriebenes Praktikum.

Sozialversicherungsrechtlich ist die Unterscheidung von vorgeschriebenen und nicht vorgeschriebenen Praktika bedeutsam. Ein vorgeschriebenes Praktikum gilt als Beschäftigung zur Berufsausbildung, so dass zum Beispiel Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ausscheidet und der Arbeitgeber bei einem Arbeitsentgelt bis 325€ monatlich die Sozialbeiträge allein zu tragen hat. Nicht vorgeschriebene betriebliche Praktika werden hingegen als allgemeine Beschäftigungen gewertet, so dass die für Arbeitnehmer üblichen Regeln gelten.

Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Studenten, die während ihres Studiums ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, sind in diesem Praktikum sozialversicherungsfrei. Auf die wöchentliche Arbeitszeit oder die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts kommt es dabei nicht an.

Hinweis: Wird ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum während eines Urlaubssemestern geleistet, gilt nichts anderes.

Freiwilliges (nicht vorgeschriebenes) Zwischenpraktikum

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt bei den freiwilligen Zwischenpraktika das Gleiche wie bei den sonstigen Studentenjobs: Es kommt also darauf an, ob der Studentenstatus noch vorliegt oder bereits die Arbeitnehmereigenschaft überwiegt (siehe die Hinweise zu den Studentenjobs, ab Seite 5). Auch in der Rentenversicherung gilt das freiwillige Zwischenpraktikum als „normale“ Beschäftigung. Erhält der Praktikant hierfür ein Arbeitsentgelt, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht als Arbeitnehmer, selbst wenn das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450€ nicht übersteigt. Das Recht, sich von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen, hat ein Student aber auch bei Ausübung eines solchen freiwilligen Praktikums. Allerdings gilt hier die Besonderheit, dass für diese Zwischenpraktikanten keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind. Im Übrigen kommt gegebenenfalls Versicherungsfreiheit in allen Versicherungszweigen in Betracht, wenn das Praktikum auf nicht länger als 3 Monate/90 Kalendertage/70 Arbeitstage befristet ist (siehe Hinweise zum befristeten Aushilfsjob, Seite 12).

Vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum

Wird ein vorgeschriebenes Praktikum vor oder nach einem Studium geleistet, gelten folgende Faustregeln:

- Erhält der Praktikant Arbeitsentgelt, besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit scheidet in diesen Fällen aus, da es sich – wie bei Auszubildenden – um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung handelt.
- Wird Arbeitsentgelt nicht gezahlt, tritt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung dennoch Versicherungspflicht ein. Die Beiträge sind nach einem Mindestentgelt zu berechnen.
- In der Kranken- und Pflegeversicherung kommt es, wenn Arbeitsentgelt nicht gezahlt wird, zu einer besonderen Praktikantenversicherung, oder es besteht eine kostenfreie Familienversicherung.

Wird ein vorgeschriebenes Vorpraktikum im Einklang mit dem Hochschulrecht über den Studienbeginn hinaus fortgeführt, ändert dies am Charakter als Vorpraktikum nichts, wenn die Zeit der Überschneidung nicht über zwei Wochen hinausgeht. Bei einem längeren Überschneidungszeitraum gilt das Praktikum zunächst als Vorpraktikum und dann – rückwirkend ab Semesterbeginn – als Zwischenpraktikum.

Praktika im Überblick (Versicherung und Beiträge)

Vorgeschriebene Zwischenpraktika von Studenten an Hochschulen	
KV, PV	RV
Versicherungsfreiheit, Dauer, wöchentliche Arbeitszeit, Höhe des Arbeitsentgelts sind ohne Bedeutung	Versicherungsfreiheit, Arbeitszeit, Höhe des Arbeitsentgelts sind ohne Bedeutung
keine Beitragspflicht des AG	keine Beitragspflicht des AG

Nicht vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum

Im Gegensatz zu den in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika bestehen für nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Sonderregelungen. Personen, die nicht vorgeschriebene Praktika gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind deshalb als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Versicherungszweigen. Es gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern.



Lehrstellen/Fachhochschulen

	ALV
Dauer, wöchentliche Arbeitsentgelt	Versicherungsfreiheit, Dauer, wöchentliche Arbeitszeit, Höhe des Arbeitsentgelts sind ohne Bedeutung
des AG	keine Beitragspflicht des AG

Vorgeschriebene Vor-/Nachpraktika von Studenten an Hochschulen**KV, PV**

Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird;
 Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit nicht möglich;
 Besondere Praktikantenversicherung, wenn kein Arbeitsentgelt gezahlt wird;
 ggf. Vorrang der Familienversicherung

Beiträge vom gezahlten Arbeitsentgelt; alleinige Beitragspflicht des AG, wenn Arbeitsentgelt 325 € monatlich nicht übersteigt, sonst AG 7,3 % und Praktikant 7,3 % + jeweils halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz;
 Bei besonderer Praktikantenversicherung keine Beitragspflicht des AG

RV

Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte, der Zahlung von Arbeitsentgelt; Befreiung und keine Versicherung wegen Geringfügigkeit

Beiträge vom gezahlten Arbeitsentgelt; mindestens von 1 % der monatlichen Lohngröße; alleinige Beitragspflicht des AG, wenn Arbeitsentgelt 325 € monatlich nicht übersteigt, anderenfalls AG und Praktikant zur Hälfte

Nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika von Studenten an Hochschulen**KV, PV**

Versicherungsfreiheit bei Anwendung des Werkstudentenprivilegs;
 Versicherungspflicht als AN, wenn Werkstudentenprivileg nicht zum Zuge kommt;
 Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit möglich

keine Beiträge bei Versicherungsfreiheit; bei Versicherungspflicht AG 7,3% und Praktikant 7,3 % + jeweils halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz vom tatsächlichen Arbeitsentgelt; bei Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit Pauschalbeiträge durch AG

RV

Versicherungspflicht als AN; Befreiung bzw. Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit möglich

Beiträge vom tatsächlichen Arbeitsentgelt; je zur Hälfte vom AG und Praktikant; bei Befreiung und Versicherungsfreiheit Pauschalbeiträge durch AG; bei Versicherungspflicht AG 15 % bzw. 5 % bzw. 13,6 % vom tatsächlichen Arbeitsentgelt

Nicht vorgeschriebene Vor-/Nachpraktika von Studenten an Hochschulen**KV, PV**

Versicherungspflicht als AN, sofern Arbeitsentgelt gezahlt wird;
 Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit möglich

bei Versicherungspflicht AG 7,3% und Praktikant 7,3 % + kassenindividueller Zusatzbeitragssatz (je zur Hälfte) vom tatsächlichen Arbeitsentgelt; bei Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit Pauschalbeiträge durch AG

RV

Versicherungspflicht als AN; Befreiung bei Geringfügigkeit

Beiträge vom tatsächlichen Arbeitsentgelt; je zur Hälfte vom AG und Praktikant; bei Befreiung und Versicherungsfreiheit Pauschalbeiträge durch AG; bei Versicherungspflicht AG 15 % bzw. 5 % bzw. 13,6 % vom tatsächlichen Arbeitsentgelt

Schulen/Fachhochschulen	
	ALV
als zur Berufsaus- unabhängig von entsgelt; keine Versicherungsfreiheit möglich	Versicherungspflicht als zur Berufsaus- bildung Beschäftigte, unabhängig von der Zahlung von Arbeitsentgelt; keine Ver- sicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit möglich
n Arbeitsentgelt, min- monatlichen Bezugs- agspflicht, wenn monatlich nicht über- G und Praktikant je	Beiträge vom gezahlten Arbeitsentgelt, mindestens von 1 % der monatlichen Bezugsgröße; alleinige Beitragspflicht, wenn Arbeitsentgelt 325 € monatlich nicht übersteigt, anderenfalls AG und Praktikant je zur Hälfte
Schulen/Fachhochschulen	
	ALV
als AN; erungsfreiheit we- möglich	Versicherungsfreiheit bei Anwendung des Werkstudentenprivilegs; Versicherungspflicht als AN, wenn Werk- studentenprivileg nicht zum Zuge kommt; Versicherungsfreiheit wegen Geringfügig- keit möglich
lichen Arbeitsentgelt und Praktikant; liegen einer gering- g keine Pauschalbei-	keine Beiträge bei Versicherungsfreiheit; bei Versicherungspflicht AG und Praktikant je zur Hälfte vom tatsächlichen Arbeits- entgelt; bei Versicherungsfreiheit wegen Geringfü- gigkeit keine Beiträge durch AG
cht und Geringfügig- , Praktikant 3,6 bzw. hen Arbeitsentgelt	
Schulen/Fachhochschulen	
	ALV
als AN, sofern t wird; fügigkeit möglich	Versicherungspflicht als AN, sofern Arbeitsentgelt gezahlt wird; Versicherungsfreiheit wegen Geringfügig- keit möglich
lichen Arbeitsentgelt und Praktikant; liegen einer gering- g Pauschalbeiträge	Beiträge vom tatsächlichen Arbeitsentgelt je zur Hälfte vom AG und Praktikant; bei Versicherungsfreiheit wegen Geringfü- gigkeit keine Beiträge durch AG
cht und Geringfügig- , Praktikant 3,6 bzw. entgelt	

allerdings gilt ein Beitragssatz von 3,05 % gegebenenfalls zuzüglich 0,35 %, wenn ein Prak-
Arbeitslosenversicherung; AG = Arbeitgeber; AN = Arbeitnehmer

Aus der Sicht der Sozialversicherung sind beschäftigte Studenten und Praktikanten ein sehr komplexes Thema. Diese Broschüre beschränkt sich im Wesentlichen auf die Fragen zur Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit. Die Bemessung und Zahlung der Beiträge wird nur nebenbei und nicht ausführlich behandelt. Auch fehlen intensivere Hinweise zum Erstattungsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen (U1 und U2-Verfahren) sowie zur Insolvenzgeldumlage und zu den zu erstattenden Meldungen. Würde die Broschüre auch hierauf eingehen, würde dies den Rahmen dieser Broschüre sprengen.

Sie möchten zu diesen Themenkomplexen mehr wissen? Natürlich können Sie auch hierzu umfassende Antworten von uns erhalten. Alle Fragen werden verständlich und kompetent beantwortet. Sprechen Sie uns einfach an. Auf einen kundenfreundlichen, individuellen Service legen wir besonderen Wert.

