

Studentenjobs und Praktikanten

Immer mehr Studenten arbeiten neben ihrem Studium, sei es nun zur Mitfinanzierung des Studiums oder einfach, um möglichst viel Berufserfahrung zu sammeln. Die immer wieder auftauchende Frage lautet: „Besteht für diese Studentenjobs Versicherungspflicht, sind Beiträge zu zahlen, und wenn ja, für welche Versicherungszweige und von wem?“

Für Arbeitgeber und Betriebe eine nicht ganz einfache Sache, denn die Regelungen im Sozialversicherungsrecht sind – leider – kompliziert und mit zahlreichen Ausnahmen versehen. Hinzu kommt, dass in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung andere Spielregeln gelten als in der Rentenversicherung.

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

Studium und 400-Euro-Job

Übt der Student eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus (Arbeitsentgelt maximal 400,00 Euro im Monat), bleibt das Arbeitsentgelt sozialabgabenfrei. Allerdings: Wie bei allen anderen 400-Euro-Jobs auch, sind vom Arbeitgeber zur Krankenversicherung 13% und zur Rentenversicherung 15% vom Arbeitsentgelt als Pauschalbeiträge zu zahlen. Bei einer Beschäftigung im Privathaushalt betragen die Pauschalbeiträge jeweils 5%. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt jedoch nur an, wenn der Student gesetzlich versichert ist (z.B. als Student oder als Familienversicherter über die Eltern).

Verzichtet der Arbeitgeber auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte, zahlt der Arbeitgeber noch eine Pauschalsteuer von 2% des Arbeitsentgelts. Zusammen mit den pauschalen Beiträgen sind diese an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale abzuführen, die übrigens auch die Meldungen für geringfügig Beschäftigte erhält.

Wichtig: Auch Studenten mit einem 400-Euro-Job können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und dadurch erhöhte Rentenansprüche erwerben. In diesem Fall zahlt der Student zusätzlich zu dem Arbeitgeberpauschalbeitrag grundsätzlich 4,9% (bei einer Beschäftigung im Privathaushalt 14,9%) von seinem Arbeitsentgelt dazu. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

Die 20-Stunden-Grenze

Wird die Arbeitsentgeltgrenze eines 400-Euro-Jobs überschritten, sind einige Besonderheiten zu beachten. In diesem Fall kommt es für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nämlich darauf an, ob noch das Erscheinungsbild als Student oder bereits die Arbeitnehmereigenschaft überwiegt:

- Entscheidend ist dabei ausschließlich die wöchentliche Arbeitszeit. Beträgt diese nicht mehr als 20 Stunden, bleibt es beim Studentenstatus; die Beschäftigung ist immer noch versicherungsfrei. Beiträge sind vom Arbeitgeber nicht zu zahlen, auch keine Pauschalbeiträge. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt keine Rolle.
- In der Rentenversicherung tritt jedoch Versicherungspflicht ein. Die Folge: Arbeitgeber und Student haben die Beiträge in Höhe von 19,9% grundsätzlich je zur Hälfte zu tragen. Liegt das Arbeitsentgelt allerdings innerhalb der Gleitzone (400,01 Euro bis 800,00 Euro), gelten hinsichtlich des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sowie der Beitragstragung Besonderheiten; hierüber informieren wir Sie gern auf Anfrage.

Wichtig: Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden entfällt die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit aber nicht ausnahmslos. Denn sollte die Beschäftigung überwiegend in den Abend- oder Nachtstunden oder am Wochenende ausgeübt werden, bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Gleiches gilt, wenn die 20-Stunden-Grenze ausschließlich in den Semesterferien überschritten wird.

Beispiel

Eine Studentin geht einer Dauerbeschäftigung nach. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt normalerweise 18 Stunden (1.100,00 Euro monatlich). In den Semesterferien vom 15.2. bis 10.4. erhöht sie die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Stunden (2.300,00 Euro monatlich).



Es besteht durchgehend Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung hingegen tritt von Anfang an Versicherungspflicht ein, weil die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Der Aushilfsjob

Versicherungsfreiheit – und zwar in allen Sozialversicherungszweigen – kommt auch für Studentenjobs in Betracht, die von vornherein auf nicht länger als 2 Monate/50 Arbeitstage befristet sind (kurzfristige Beschäftigung). Die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die wöchentliche Arbeitszeit sind dabei unbedeutend. Beiträge sind in diesem Fall nicht zu zahlen, auch keine Pauschalbeiträge durch den Arbeitgeber.

Wiederholte Aushilfsjobs

Überschreiten allerdings wiederholt ausgeübte Aushilfsjobs dieser Art (beim selben Arbeitgeber oder bei verschiedenen Arbeitgebern) innerhalb eines Kalenderjahres die Grenze von 2 Monaten/50 Arbeitstagen, tritt in der Rentenversicherung Versicherungspflicht ein. Die Folge: Aus dem Arbeitsentgelt sind Beiträge in Höhe von 19,9% zu zahlen; Student und Arbeitgeber tragen hiervon grundsätzlich je die Hälfte. Liegt das Arbeitsentgelt allerdings innerhalb der Gleitzone (400,01 Euro bis 800,00 Euro), mindert sich der Beitragsanteil des beschäftigten Studenten nach besonderen Regeln; hierüber informieren wir Sie gern auf Anfrage.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt darüber hinaus eine Frist von 26 Wochen. Danach werden Studenten erst dann als Arbeitnehmer angesehen, wenn wiederholt auf 2 Monate/50 Arbeitstage befristete Aushilfsjobs im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) die Grenze von 26 Wochen (= 182 Tage) überschreiten. Angerechnet werden dabei alle Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden – unabhängig, bei welchem Arbeitgeber sie ausgeübt wurden. Ist dies der Fall, besteht für die aktuelle Beschäftigung Versicherungspflicht. In diesem Fall sind die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt je zur Hälfte vom Student und Arbeitgeber zu tragen. Seit 1.4.2003 sind auch in diesem Fall ggf. die Besonderheiten der Gleitzone zu berücksichtigen.

Wichtig: Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass der Zeitraum von 2 Monaten/50 Arbeitstagen überschritten wird, tritt sofort in allen Zweigen der Sozialversicherung vom Zeitpunkt des Überschreitens bzw. von dem Tage an, an dem das Überschreiten bekannt wird, Versicherungspflicht ein.

Beispiel

Ein Student übt ein befristetes Beschäftigungsverhältnis vom 10.9. bis 9.11. aus. Am 9.11. wird vereinbart, die Beschäftigung um 2 Wochen zu verlängern.



Das Beschäftigungsverhältnis ist ab 9.11. sozialversicherungspflichtig. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung kann im Übrigen selbst dann noch Versicherungsfreiheit bestehen, wenn die Beschäftigung auf längere Zeit als für 2 Monate/50 Arbeitstage befristet ist. Voraussetzung ist allerdings, dass die Beschäftigung ausschließlich in den Semesterferien ausgeübt wird. Die Höhe des Arbeitsentgelts und die wöchentliche Arbeitszeit spielen dabei keine Rolle.

Studentenjobs im Überblick

1. Der Dauerjob

Arbeitszeit	Arbeitsentgelt	KV, PV, ALV	RV
Ohne Bedeutung	Bis 400,00 Euro monatlich	Versicherungsfreiheit (AG zahlt grundsätzlich Pauschalbeitrag zur KV in Höhe von 13%)	Versicherungsfreiheit (AG zahlt Pauschalbeitrag zur RV in Höhe von 15% ^{**)})
Wöchentlich bis 20 Stunden	Arbeitsentgelt über 400,00 Euro	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte ^{*)}
Wöchentlich mehr als 20 Stunden	Arbeitsentgelt über 400,00 Euro	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte ^{*)}	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte ^{*)}
Wöchentlich mehr als 20 Stunden, aber nur während der Semesterferien oder überwiegend in den Abend-/Nachtstunden oder am Wochenende	Arbeitsentgelt über 400,00 Euro	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte ^{*)}

^{*)} Bei einem Arbeitsentgelt bis 800,00 Euro gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone. Soweit Versicherungspflicht in der PV besteht, ist von kinderlosen Studenten nach Vollendung des 23. Lebensjahres ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,25 % zu zahlen. Bei Versicherungspflicht in der KV ist vom Mitglied ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,9 v. H. zu zahlen.

^{**)} Bei Verzicht auf Vorlage einer Lohnsteuerkarte Pauschalsteuer (Abgeltungssteuer) in Höhe von 2 %.

2. Der Aushilfsjob (Vollzeit)

Dauer der Befristung	Anrechenbare Jobs insgesamt	KV, PV, ALV	RV
Bis zu 2 Monate/50 Arbeitstage	Nicht mehr als 2 Monate/50 Arbeitstage	Versicherungsfreiheit	Versicherungsfreiheit
Bis zu 2 Monate/50 Arbeitstage	Mehr als 2 Monate/50 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 26 Wochen	Versicherungsfreiheit	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte ^{*)}
Bis zu 2 Monate/50 Arbeitstage	Mehr als 26 Wochen (= 182 Tage)	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte ^{*)}	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte ^{*)}
Mehr als 2 Monate/50 Arbeitstage, aber nur in den Semesterferien	Nicht mehr als 26 Wochen (= 182 Tage)	Versicherungsfreiheit	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte ^{*)}

^{*)} Bei einem Arbeitsentgelt bis 800,00 Euro gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone. Soweit Versicherungspflicht in der PV besteht, ist von kinderlosen Studenten nach Vollendung des 23. Lebensjahres ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,25 % zu zahlen. Bei Versicherungspflicht in der KV ist vom Mitglied ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,9 v. H. zu zahlen.

AG= Arbeitgeber, KV=Krankenversicherung, PV=Pflegeversicherung, RV=Rentenversicherung, ALV=Arbeitslosenversicherung

Abgrenzung zwischen Student und Arbeitnehmer

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gibt es – wie dargestellt – eine Reihe von Sonderregelungen (20-Stunden-Grenze, 26-Wochen-Regelung etc.). Letztlich dienen sie der sozialrechtlichen Abgrenzung zwischen dem Status als Student und dem als Arbeitnehmer. Alle diese Sonderregelungen entfallen aber, wenn

- ein Arbeitnehmer für die Dauer eines Studiums vom Arbeitgeber ganz oder teilweise freigestellt wird und weiterhin Arbeitsentgelt erhält. In diesem Fall tritt Sozialversicherungsfreiheit nur ein, wenn die Beschäftigung als 400-Euro-Job ausgeübt wird;
- das Studium Bestandteil eines betrieblichen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses ist und der Arbeitgeber für Studienzeiten an der Hochschule Arbeitsentgelt zahlt; dann handelt es sich um einen „studierenden Arbeitnehmer“. Versicherungsfreiheit aufgrund des Studentenstatus scheidet somit aus;
- das Studium im Rahmen eines dualen Studiengangs absolviert wird, bei dem sich das Studium häufig mit einer anerkannten Berufsausbildung oder beruflichen Fort- bzw. Weiterbildung vereinigt. Regelmäßig wechseln sich dabei die praxisbezogenen Ausbildungsabschnitte im Betrieb mit den Studienzeiten an der Fachhochschule in Blöcken ab; es wird durchgehend Arbeitsentgelt gezahlt. Bei diesen ausbildungs- und berufsintegrierten Studiengängen besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Gleiches gilt für die sog. praxisintegrierten Studiengänge, bei denen durch regelmäßige Praktika während des Studiums Einblicke in die betriebliche Praxis genommen werden.
- die Beschäftigung während eines Urlaubssemesters ausgeübt wird, da in dieser Zeit die Studenteneigenschaft – trotz bestehender Immatrikulation – in den Hintergrund rückt.

Das Praktikum

Ein Praktikum dient dazu, Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung zu erwerben. In aller Regel werden diese Praktika während des Studiums als so genannte Zwischenpraktika durchgeführt. Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung dieser Praktika ist jedoch zwischen dem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum und dem freiwilligen Zwischenpraktikum zu unterscheiden.

Das vorgeschriebene 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.

Das freiwillige Zwischenpraktikum

Hinsichtlich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt bei den freiwilligen Zwischenpraktika das Gleiche wie bei den sonstigen Studentenjobs: Es kommt darauf an, ob der Studentenstatus noch vorliegt oder bereits die Arbeitnehmereigenschaft überwiegt (siehe unter den Abschnitten „Die 20-Stunden-Grenze“ und „Der Aushilfsjob“).

Auch in der Rentenversicherung gilt das freiwillige Zwischenpraktikum als „normale“ Beschäftigung. Erhält der Praktikant hierfür ein Arbeitsentgelt, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Soweit das Arbeitsentgelt nicht mehr als 400,00 Euro beträgt, liegt Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit vor. Allerdings gilt hier die Besonderheit, dass für diese Zwischenpraktikanten keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen sind. Im Übrigen kommt Versicherungsfreiheit auch in Betracht, wenn das Praktikum auf nicht länger als 2 Monate/50 Arbeitstage befristet ist.

Praktikum während des Studiums

Art des Praktikums	Arbeitszeit	Arbeitsentgelt	KV, PV, ALV	RV
Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	Spielt keine Rolle	Spielt keine Rolle	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge
Nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	Nicht mehr als 20 Stunden in der Woche oder begrenzt auf die Semesterferien	Nicht mehr als 400,00 Euro im Monat	Versicherungsfreiheit; es sind KV-Pauschalbeiträge zu zahlen	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge
Nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	Nicht mehr als 20 Stunden in der Woche oder begrenzt auf die Semesterferien	Mehr als 400,00 Euro im Monat	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte*)
Nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	Wöchentlich mehr als 20 Stunden und nicht begrenzt auf die Semesterferien	Mehr als 400,00 Euro im Monat	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte*)	Versicherungspflicht; AG und Student zahlen die Beiträge je zur Hälfte*)
Nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum (befristet auf max. 2 Monate/50 Arbeitstage) und keine anrechenbaren Vorbeschäftigungen	Spielt keine Rolle	Spielt keine Rolle	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge	Versicherungsfreiheit; keine Beiträge

*) Bei einem Arbeitsentgelt bis 800,00 Euro gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzzone. Soweit Versicherungspflicht in der PV besteht, ist von kinderlosen Praktikanten nach Vollendung des 23. Lebensjahres ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,25 % zu zahlen. Bei Versicherungspflicht in der KV ist vom Mitglied ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,9 v. H. zu zahlen.

AG = Arbeitgeber, KV = Krankenversicherung, PV = Pflegeversicherung, RV = Rentenversicherung, ALV = Arbeitslosenversicherung

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 in diesen Fällen zu einer besonderen Praktikantenversicherung, oder es besteht eine kostenfreie Familienversicherung.

Service und Leistungen der IKK

Traditionsbewusst und innovativ – dafür steht die IKK als jahrzehntelanger verlässlicher Partner, insbesondere der Handwerksbetriebe. Aber auch Beschäftigte anderer Branchen sowie Studenten, Praktikanten und Rentner vertrauen der IKK. Denn die IKK schöpft den rechtlichen Leistungsrahmen konsequent im Interesse ihrer Kunden aus – und das ohne überflüssige Bürokratie.

Die Unternehmen und Betriebe profitieren von dem starken Betriebsservice der IKK. Denn die individuellen Probleme unserer Partnerbetriebe sind uns bestens bekannt. Ganz gleich um welche Themen es also geht oder wo Sie als Arbeitgeber der „sozialversicherungsrechtliche Schuh“ drückt: Die IKK wird Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen und soweit wie irgend möglich Entlastung bieten. Damit Sie sich auf das Wesentliche konzentrieren können – auf Ihr Unternehmen.

- Die IKK bietet hohe Fachkompetenz und exklusiven Service persönlich vor Ort und durch modernste Kommunikationsmittel.
- Die IKK setzt jeden Euro im Interesse ihrer Versicherten ein – entweder bei den Leistungen oder beim erstklassigen Service.
- Wer die Wahl hat, sollte deshalb die IKK wählen! Wie das geht, erklären wir Ihnen gern in einem persönlichen Gespräch – oder rufen Sie uns einfach an.

Sie möchten mehr wissen?

Kein Problem! – Egal, ob Sie „Ihren“ speziellen Fall nicht wieder gefunden oder zu anderen Themen rund um die Sozialversicherung Fragen haben, sprechen Sie uns bitte an. Wir werden Ihnen kompetent, schnell und zuverlässig weiterhelfen.

ikk
Die Krankenkasse,
die ihr Handwerk versteht.
www.ikk.de

Best.-Nr. 17013 (11.06) – © Wende Verlag, Frechen

IKK-AKTUELL

Studentenjobs und Praktikanten



Eine Information für Arbeitgeber und Studenten

ikk

Die Krankenkasse,
die ihr Handwerk versteht.