

Studenten: Werkstudenten und Praktikanten in der Sozialversicherung

Grundsätzlich sind Personen in Beschäftigungen, die gegen Arbeitsentgelt ausgeübt werden, kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Für Studenten und Praktikanten gelten jedoch einige Besonderheiten.

I. Werkstudenten:

1. Werkstudenten

Als Werkstudenten gelten Personen, die als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule immatrikuliert sind (I-Bescheinigung muss vorliegen), Vollzeit studieren und **die neben** ihrem Studium **einer mehr als geringfügigen Beschäftigung** nachgehen. Diese Form der Beschäftigung verbleibt versicherungsfrei in der kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherung. Lediglich die Rentenversicherung fordert hier Beiträge vom Arbeitgeber und -nehmer ein. Voraussetzung ist, dass der Werkstudent tatsächlich seinen Schwerpunkt auf das Studium legt und nur nebenher arbeitet. Deshalb ist die Anzahl der Wochenstunden für Werkstudenten grundsätzlich auf 20 Stunden pro Woche begrenzt. Es bestehen jedoch Ausnahmen.

a. Arbeiten in den Semesterferien:

Für die Beschäftigung während der Semesterferien sind die Wochenarbeitszeit und die Höhe des Entgeltes ohne Belang, soweit die Tätigkeit auf diesen Zeitraum begrenzt ist. Somit können in dieser Zeit auch mehr als 20 Stunden die Woche gearbeitet werden. In der Kranken-, Pflege- und arbeitslosenversicherung verbleibt die Beschäftigung versicherungsfrei.

b. Befristete Beschäftigung:

Wird die Beschäftigung eines Studenten von vornherein auf max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet, so besteht grds. Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung und zwar auch dann, wenn die 20 Stundengrenze überschritten wird. Die Höhe des Entgeltes spielt dabei keine Rolle. Stellt sich jedoch heraus, dass die Beschäftigung länger als 3 Monate andauern wird, so tritt die Versicherungspflicht mit dem Bekanntwerden dieser Tatsache ein.

c. 182 Tage-Regel:

Das Studium hat immer im Vordergrund zu stehen und die Zeit und Arbeitskraft des Studenten muss überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Wenn ein Student also in einem Jahr über 26 Wochen (182 Kalendertage) mehr als 20 Stunden in der Woche arbeitet, so wird diese Beschäftigung versicherungspflichtig. In diese Prüfung werden alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden des Studenten einbezogen. Der Ausübungszeitpunkt (Semesterferien oder Wochenende) spielt dabei keine Rolle. Bis 31.12.2016 waren Arbeitszeiten am Wochenende oder in den Semesterferien unschädlich. Dies hat sich zum 01.01.2017 geändert. Somit können sich auch Arbeitszeiten in den Semesterferien und am Wochenende schädlich auswirken, sofern die 182 Tage-Regelung nicht eingehalten wird.

Für alle anderen gilt, wer als Werkstudent beschäftigt ist, zahlt für die Beschäftigung keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und arbeitslosenversicherung. Lediglich für die Rentenversicherung fallen Beiträge an. Das gilt auch für den Arbeitgeber.

Wichtig bei Familienversicherung:

Wer als Student familienversichert ist und durch eine Beschäftigung oder ein bezahltes Praktikum mehr als 450 Euro im Monat verdient, verliert seinen Familienversicherungsschutz und muss sich selbst versichern. Auch für Studenten, die im Rahmen eines Praktikums Geld verdienen, entfällt die Familienversicherung.

2. Befristete Beschäftigung von Studenten:

Viele Ferienjobs und Urlaubsvertretungen sind kurzfristige Beschäftigungen, wenn sie von vornherein auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet sind (ab 01.01.2019 wieder 50 Arbeitstage oder zwei Monate).

Es besteht Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung auch dann, wenn in der Vorlesungszeit mehr als 20 Stunden die Woche gearbeitet wird, aber das Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf 70 Arbeitstage oder drei Monate begrenzt ist. Die Höhe des Arbeitsentgeltes ist dabei unbedeutend.

Wichtig ist, dass es sich bei dieser Beschäftigung nicht um eine berufsmäßige Beschäftigung handelt.

Diese liegt grds. nicht vor bei kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulabschluss und Studium.

4. Beschäftigung während eines Urlaubsemesters:

In einem solchen Fall ist das Werkstudentenprivileg für den Studenten nicht anwendbar und daher besteht keine Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung. Eine Ausnahme bilden dabei im Urlaubssemester geleistete vorgeschriebene Pflichtpraktika.

II. Praktikanten:

Praktikanten sind unabhängig von ihrer Bezeichnung üblicherweise Personen, die sich im Zusammenhang mit einer Schul- oder Berufsausbildung praktische Kenntnisse und Erfahrungen in einem Betrieb aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Schul- oder Berufsausbildung dienen.

Beschäftigungsverhältnisse, die gegen Entgelt ausgeübt werden, sind in der Regel versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Studenten und Praktikanten bilden, je nach Ausgangslage, die ein oder andere Ausnahme. Hier kann es vorkommen, dass Sie in einem (z.B. Werkstudenten) oder mehreren Zweigen der Sozialversicherung (z.B. Schüler-Praktikanten, oder vorgeschriebenes Zwischenpraktikum) versicherungsfrei sind.

Ebenso ist es möglich, dass einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen wird, wenn das mtl. Entgelt 450 Euro nicht übersteigt oder eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als 70 Arbeitstage oder auf max. 3 Monate im Kalenderjahr befristet ist. Letztlich richtet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach dem Auslöser des Praktikums und ob dies freiwillig geleistet wird oder ob eine Verpflichtung zur Durchführung des Praktikums besteht.

1. Schülerpraktikum

Schüler bleiben während den vorgeschriebenen Schulpraktika versicherungsfrei, denn diese stellen eine schulische Pflichtveranstaltung dar und die sozialversicherungsrechtliche Absicherung muss durch die Schule erfolgen.

2. Praktikum während des Studiums

Praktika, die mit einem Studium in Beziehung stehen, werden in freiwillige und Pflichtpraktika unterteilt. Zudem werden Vor-, Zwischen- und Nachpraktika unterschieden. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist somit entscheidend, wann dieses stattfindet. So gelten für Zwischenpraktika andere Regelungen als für Vor- und Nachpraktika.

a. vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Vorgeschriebene Zwischenpraktika liegen nur dann vor, wenn in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert ist, dass während des Studiums ein praktischer Ausbildungsteil erfolgen muss. 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.

Für diese Praktika besteht grundsätzlich Versicherungsfreiheit in allen zweigen der Sozialversicherung. Die Versicherungsfreiheit wird damit begründet, dass bei einem solchen Praktikum keine Arbeit geleistet wird, sondern nur eine Verlagerung der Ausbildung von der Hochschule in den betrieb stattfindet. Gleiches gilt für Studenten einer ausländischen Hochschule, die in Deutschland ihr Zwischenpraktikum absolvieren.

b. nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Für Praktika die während des Studiums ausgeübt werden, ohne dass eine Studienordnung dies vorschreibt gilt grundsätzlich die Versicherungspflicht. Für diese Beschäftigung kann jedoch eine Versicherungsfreiheit im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung bestehen. Dies ist der Fall, soweit die Beschäftigung von vornherein auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr oder aus max. 3 Monate befristet ist. Alternativ ist eine Beschäftigung als Werkstudent denkbar, und somit nur eine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung anzunehmen.

c. freiwillige Vor- und Nachpraktika

Grundsätzlich in der Sozialversicherung frei, wenn der Praktikant ohne Entgelt arbeitet. Erhält der Praktikant jedoch ein Entgelt, so richtet sich sein Sozialversicherungsstatus nach der Höhe des Entgeltes. Erhält der Praktikant ein Entgelt bis 450 Euro, so gelten die Regeln einer geringfügigen Beschäftigung. Liegt das Entgelt über 450 Euro so liegt Versicherungspflicht in allen zweigen der Sozialversicherung vor, wobei bei einem Entgelt bis 850 Euro die Gleitzone-Regelung Anwendung findet.

d. vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

Handelt es sich um vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika, so gelten diese als Teil einer betrieblichen Ausbildung. Auch hier hängt die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von der Zahlung eines Entgeltes ab.

Wird ein Entgelt gezahlt, so besteht für den Praktikanten eines vorgeschriebenen Vorpraktikums Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung als **zur Berufsausbildung Beschäftigter**. Der Praktikant ist somit als Auszubildender zu anzumelden. Die Regelungen über die Versicherungsfreiheit von geringfügig Beschäftigten können nicht herangezogen werden, selbst wenn das Entgelt unter 450 Euro liegt. Auch finden die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung keine Anwendung, selbst wenn die Dauer des Praktikums von vornherein nicht mehr als 70 Arbeitstage oder max. 3 Monate umfasst.

Praxishinweis: Durch Prüfung im Vorfeld und entsprechende vertragliche Gestaltung kann die Sozialversicherungspflicht vermieden werden. So kann ein Vertrag als geringfügig Beschäftigter oder kurzfristig Beschäftigter geschlossen werden, in dem das vorgeschriebene Praktikum keine Erwähnung findet.

Wird kein Entgelt gezahlt, so besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der speziellen Krankenversicherung des Praktikanten. Die Versicherung hat der Praktikant selbst abzuschließen und auch selbst zu zahlen. Der Arbeitgeber ist somit, anders als in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, nicht an den Beiträgen zu beteiligen. Oft liegt der Fall vor, dass der Praktikant über die Eltern versichert ist (Familierversicherung). Eine solche Familienversicherung ist bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres möglich und in dieser Zeit wäre kein eigener Beitrag zu leisten. Wie bereits erwähnt sind versicherungspflichtige Vorpraktikanten zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu melden, da Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung abzuführen sind. Die Beitragsberechnung erfolgt aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt. Sofern kein Entgelt geleistet wird, werden die Beiträge aus einem fiktiven Entgelt berechnet. Auch der Praktikant ohne Entgelt ist als **zur Berufsausbildung Beschäftigter** anzumelden.

Bei einem vorgeschriebenen Nachpraktikum, also Praktika, die nach Abschluss des Studiums ausgeübt werden, ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung ebenfalls zu unterscheiden, ob ein Entgelt geleistet wird oder nicht. Sofern ein Entgelt geleistet wird besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung **als Arbeitnehmer**. Sofern kein Entgelt gezahlt wird, besteht wie bei den Vorpraktikanten grds. eine spezielle Kranken- und Pflegeversicherung, die der Praktikant selbst abzuschließen hat.

III. Nachweispflicht:

Bei der Beschäftigung von Studenten und Praktikanten sind grds. Nachweise über den Status und die Dauer zu den Akten zu nehmen.

Einzureichen sind:

1. Immatrikulationsbescheinigung/Schulbescheinigung
2. Arbeitsvertrag. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist zwingend ein Beschäftigungsbeginn und Beschäftigungsende anzugeben.
3. Schriftliche Mitteilung über Mehrfachbeschäftigungen

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.