



Besondere Personengruppen

Bei beschäftigten Familienangehörigen, Verdiensten innerhalb des Übergangsbereiches und der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Studenten gibt es viel zu beachten.

Wichtige Infos für Sie

In unserer Infothek finden Sie Informationen und Hilfen zu vielen Themen: Studierende und Praktikanten, geringfügige Beschäftigung, Beschäftigung von Familienangehörigen und Mitarbeiter im Übergangsbereich.

Familienangehörige

Manchmal arbeiten Angehörige im Familienbetrieb mit. In diesen Fällen muss geprüft werden, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist.

Feststellung der Sozialversicherungspflicht

Grundsätzlich ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Familienangehörigen die Krankenkasse zuständig. Bei mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz kann im Einzelfall aber auch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) zuständig sein. Zur Klärung wenden Sie sich einfach an Ihre BIG.

Mitunternehmerschaft

Grundsätzlich gilt: Mitunternehmer ist, wer mit seinem Ehepartner per Ehevertrag eine Gütergemeinschaft vereinbart hat, in der der Betrieb zum Gesamtgut gehört. Doch auch in diesem Fall kann unter bestimmten Voraussetzungen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen: Immer dann, wenn die persönliche Arbeitsleistung des Ehegatten deutlich im Vordergrund steht, ist eine Mitunternehmerschaft ausgeschlossen. Das kann z. B. eintreten, wenn kein nennenswertes Kapital in das Gesamtgut fließt. Abschließend kann dies nur im Einzelfall geklärt werden. Bitte wenden Sie sich an Ihre BIG.

Feststellung der Sozialversicherungspflicht

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber meldet das Beschäftigungsverhältnis bei der zuständigen Krankenkasse an. Dazu wird in der Meldung das Statuskennzeichen "1" eingetragen. Die Krankenkasse sendet daraufhin dem Arbeitgeber einen Fragebogen zu, anhand dessen der Arbeitnehmerstatus abgeklärt wird. Geht daraus eindeutig hervor, dass z. B. keine Mitunternehmerschaft vorliegt, stellt die Krankenkasse auf der Basis der vorliegenden Daten die Sozialversicherungspflicht fest und teilt dies dem Arbeitgeber und dem Versicherten mit. In Ausnahmefällen leitet die Krankenkasse die Unterlagen zur endgültigen Entscheidung an die DRV Bund weiter; dies ist dann der Fall, wenn der Ehegatte/Lebenspartner finanziell an dem Betrieb beteiligt ist.

 [Fragebogen zum Arbeitnehmerstatus \(PDF, 33 kB, nicht barrierefrei\)](#)

Datenübermittlung

Bestandsfälle

In den Bestandsfällen kann für die versicherungsrechtliche Beurteilung die Krankenkasse oder der Rentenversicherungsträger zuständig sein. Hierbei handelt es sich um mitarbeitende Ehegatten/Lebenspartner oder Kinder, die ihre Beschäftigung zum Teil schon seit Jahren ausüben. Betroffene können sich hierzu an ihre Krankenkasse wenden.

Unabhängig davon, wer die endgültige Entscheidung trifft, ist die Bundesagentur für Arbeit leistungsrechtlich an die versicherungsrechtliche Entscheidung gebunden; eine rückwirkend andere Betrachtung ist also im Fall eines Leistungsantrages (z. B. auf Arbeitslosengeld) ausgeschlossen.

Übergangsbereich

Der sogenannte Übergangsbereich sorgt dafür, dass auch niedrig bezahlte Jobs für Arbeitnehmer attraktiv bleiben. Überschreiten Geringverdiener die 450-Euro-Grenze, werden sie durch die Regelung nicht mit dem vollen Beitragsanteil zur Sozialversicherung belastet.

Übergangsbereich - Beschäftigung im Niedriglohnbereich

Bezieht ein Arbeitnehmer regelmäßig ein monatliches Entgelt von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro, liegt er mit seinem Verdienst seit dem 1. Juli 2019 im Übergangsbereich. Hier steigen die Arbeitnehmer-Beiträge zur Sozialversicherung gleitend von einem ermäßigten auf das reguläre Niveau an. Bei mehreren Beschäftigungen zählt das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt. Die Ermäßigung bezieht sich nur auf die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers – und nicht auf die des Arbeitgebers.

Übergangsbereich mit Niedriglohn

Einer Ihrer Mitarbeiter verdient mindestens 450,01 und höchstens 1.300,00 Euro? Dann berechnen Sie die Beiträge zur Sozialversicherung auf Grundlage der sogenannten 'fiktiven beitragspflichtigen Einnahme'.

Übrigens: Mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen müssen addiert werden. Liegt der gesamte Verdienst über 1.300,00 Euro, gelten die Regelungen des Übergangsbereiches nicht. Der Übergangsbereich gilt ferner nicht bei Auszubildenden. Auch dann nicht, wenn das Arbeitsentgelt unter 1.300,00 Euro liegt.

Midijob-/ Gleitzone

Nutzen Sie unseren Midijob-/Gleitzonenrechner, um die Sozialversicherungsbeiträge schnell, problemlos und korrekt zu berechnen. Sie müssen lediglich das Arbeitsentgelt und den gültigen Beitragsatz der BIG, der im Rechner hinterlegt ist, eintragen. Alles Weitere wird automatisch errechnet. Der Gleitzonenrechner berücksichtigt auch den Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für kinderlose Arbeitnehmer.

[Zum BIG-Midijob-/Gleitzonenrechner](#)

Mehrere Beschäftigungen

Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen ausübt, ist das Entgelt zur Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge zusammen zu rechnen. Dabei gilt die besondere Übergangsbereich-Beitragsberechnung immer dann, wenn die Summe der Einkünfte zwischen 450,01 und 1.300,00 Euro liegt.

Hinweis: Bei der Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungen gibt es bestimmte Konstellationen, bei denen eine oder mehrere der Beschäftigungen versicherungsfrei sind. Diese werden dann nicht addiert. Informationen zu Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit, z. B. bei Nebenjobs, finden Sie unter geringfügig Beschäftigte.

Zusätzlicher Vorteil für Arbeitnehmer in der Rentenversicherung

Seit dem 01. Juli 2019 führt die geringere Beitrittsbelastung nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen. Maßgeblich für die spätere Rentenberechnung ist dann, wie bei anderen Arbeitnehmern auch, jeweils das tatsächliche Arbeitsentgelt.

Mini-Jobs

Geringfügige Beschäftigungen, sog. Mini-Jobs, sind in der Sozialversicherung grundsätzlich versicherungsfrei. Dabei werden zwei Arten von geringfügiger Beschäftigung unterschieden: Die geringfügig entlohnte Beschäftigung und die kurzfristige Beschäftigung.

Geringfügige Beschäftigung - Wo liegen die Unterschiede?

Geringfügig Beschäftigte können im Monat regelmäßig bis zu 450 Euro verdienen, ohne dass sie aus dem Entgelt Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zahlen müssen. Ausschließlich die Höhe des Arbeitsentgelts entscheidet darüber, ob eine Beschäftigung geringfügig entlohnt ist oder nicht; die wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind dabei unerheblich.

Zum Minijobcheck

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn das Beschäftigungsverhältnis von vornherein auf höchstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist. Vorbeschäftigungen werden dabei unter bestimmten Voraussetzungen angerechnet. Ausgenommen von der Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit sind:

- Auszubildende und Praktikanten und Teilnehmer an dualen Studiengängen,
- Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder freiwilligen ökologischen Jahr sowie
- Im Rahmen des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst sowie
- Personen, die nach einer längeren Krankheit wieder in das Erwerbsleben stufenweise eingegliedert werden sollen

Familienversicherung

Beschäftigungen mit Entgelt bis 450,00

Wird ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Arbeitsentgelt von monatlich bis zu 450,00 neu begründet, so liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Es besteht Versicherungsfreiheit zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Der Arbeitgeber zahlt zur Rentenversicherung einen Beitrag in Höhe von 15% des Arbeitsentgelts, der geringfügig Beschäftigte trägt die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitragsatz in Höhe von 3,6%. Der Minijobber kann sich allerdings von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung ist bei dem Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Die Befreiung wirkt ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

Meldungen und Beiträge an eine zentrale Einzugsstelle

Der Arbeitgeber zahlt die Sozialversicherungsabgaben für den geringfügig entlohnten Job an die Knappschaft als Träger der gesetzlichen Rentenversicherung – unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer versichert ist. Fällt für den 450-Euro-Job die Pauschalsteuer in Höhe von zwei Prozent an, muss auch sie an die Knappschaft entrichtet werden. In diesem Fall gibt der Firmenchef künftig auf dem Beitragsnachweis auch seine Steuernummer an.

Minijob-Zentrale

Beurteilung von Haupt- und Nebenjob

Übt ein Mitarbeiter mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, rechnet der Arbeitgeber die verschiedenen Jobs zusammen. Bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze tritt in allen 450-Euro-Jobs Sozialversicherungspflicht ein. Übt der Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig Haupt- und Nebenbeschäftigung aus, gilt es zu unterscheiden:

- Geht ein Mitarbeiter neben der Hauptbeschäftigung nur einem 450-Euro-Job nach, ist die Nebenbeschäftigung sozialversicherungsfrei.
- Übt ein Arbeitnehmer neben der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere 450-Euro-Jobs aus, bleibt der erste 450-Euro-Job sozialversicherungsfrei. Alle weiteren Nebenjobs werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet, so dass für sie Sozialversicherungspflicht eintritt.
- Ausnahme: In der Arbeitslosenversicherung bleiben alle neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübten Nebenjobs versicherungsfrei.

Kurzfristige Beschäftigung

Ein Mitarbeiter gilt als kurzfristig beschäftigt, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (bei mindestens fünf Arbeitstagen pro Woche) bzw. 70 Arbeitstage (bei weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche) befristet ist. Die Befristung kann schriftlich vereinbart sein, sich aber auch aus der Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel bei Projektarbeiten) ergeben. Die Höhe des Verdienstes spielt hier keine Rolle.

Kurzfristige Beschäftigung während der Corona-Krise

Aufgrund der aktuellen Situation in Sachen Coronavirus wurden die Beschränkungen der kurzfristigen Beschäftigung geändert. Ein Mitarbeiter gilt als kurzfristig beschäftigt, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 5 Monate (bei mindestens fünf Arbeitstagen pro Woche) bzw. 115 Arbeitstage (bei weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche) befristet ist.

Diese Regelung gilt bis zum 31.10.2020.

Prüfung der Kurzfristigkeit

Um zu klären, ob der Arbeitnehmer tatsächlich kurzfristig beschäftigt ist, addieren Sie seine Vorbeschäftigungen. Maßgebend ist dabei das Kalenderjahr: Endet die aktuelle Beschäftigung, muss also lediglich bis zum 1. Januar des laufenden Kalenderjahres zurückgerechnet werden. Das ist der relevante Zeitraum, der auf Vorbeschäftigungen geprüft wird. Angerechnet werden alle kurzfristig, also auf maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristeten Beschäftigungen. Dabei spielt es keine Rolle, bei welchem Arbeitgeber diese Beschäftigungen ausgeübt wurden.

Wird eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Vereinbarung über den Zeitraum von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstage hinaus verlängert, tritt vom Tage der Vereinbarung über die Verlängerung Versicherungspflicht ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der ursprünglichen Entscheidung; die Versicherungsfreiheit wird also nicht rückwirkend aufgehoben.

Ausnahmen (Berufsmäßigkeit)

Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit scheidet aus, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt gleichzeitig regelmäßig mehr als 450 Euro beträgt. Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich immer dann vor, wenn die Beschäftigung für den Betroffenen nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs oder während einer Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Gleiches gilt für Bezieher von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe sowie für arbeitssuchend gemeldete Personen. Berufsmäßigkeit ist ebenfalls anzunehmen, wenn zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses eine an sich kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden soll. In diesen Fällen tritt also Sozialversicherungspflicht ein.

Um auch in allen anderen Fällen eine berufsmäßige Tätigkeit und damit Sozialversicherungspflicht bei ihrem Mitarbeiter ausschließen zu können, addieren Sie alle Beschäftigungen aus dem laufenden Kalenderjahr. Hierbei müssen neben den befristeten nun auch die unbefristeten Arbeitsverhältnisse berücksichtigt werden, sofern diese nicht geringfügig entlohnt waren. Übersteigt die Summe mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage, liegt Berufsmäßigkeit und damit Sozialversicherungspflicht vor.

Anders ist das bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres aus dem aktiven Erwerbsleben ausgeschieden sind. So spielen zum Beispiel bei kurzfristig beschäftigten Rentnern die unbefristeten Vorbeschäftigungen vor Eintritt in den Ruhestand keine Rolle.

Beiträge und Meldungen

Für kurzfristige Beschäftigungen müssen keine Beiträge gezahlt werden, auch keine Pauschalbeiträge. Trotzdem müssen Sie als Arbeitgeber auch für diese Mitarbeiter die üblichen Meldungen zur Sozialversicherung einreichen. Für kurzfristig Beschäftigte entfallen jedoch die Jahresmeldungen und die Unterbrechungsmeldungen. Für die Entgegennahme der Meldungen ist die Knappschaft zuständig.

Studierende

Für beschäftigte Studierende und Praktikanten gelten in vielen Fällen besondere Regelungen für die Sozialversicherungspflicht. Lesen Sie hier, was Sie bei der Beurteilung dieser Arbeitsverhältnisse beachten müssen.

Beschäftigung von Studierenden

Sie beschäftigen in Ihrem Betrieb Studierende? Wenn Sie einen Studierenden fortlaufend oder zeitweise beschäftigen (z. B. in den Semesterferien) oder der Studierende ein Praktikum absolviert, beachten Sie, dass in der Sozialversicherung unterschiedliche Regelungen gelten.

Beschäftigte Studenten bis 450,00 Euro

Solange der Student nicht mehr als 450,00 Euro pro Monat verdient, gelten in der Sozialversicherung die gleichen Regelungen wie für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Mini-Jobs). Das heißt, der Arbeitgeber zahlt für den geringfügig entlohnten Beschäftigten Pauschalabgaben zur Sozialversicherung an die Knappschaft: 15 Prozent des Arbeitsentgelts für die Rentenversicherung und 13 Prozent für die Krankenversicherung.

Fortdauernd beschäftigte Studenten über 450,00 Euro

Sie beschäftigen einen Studenten, der mehr als 450,00 Euro pro Monat verdient? Möglich ist das, wenn sein Entgelt für die Tätigkeit in Ihrem Betrieb über dieser Grenze liegt oder er noch einen zweiten Mini-Job hat und beide Entgelte zusammen mehr als 450,00 Euro betragen. Als Arbeitgeber sind Sie deshalb verpflichtet, sich einen Nachweis über eventuelle weitere Arbeitsverhältnisse geben zu lassen.

Liegt das Gesamt-Entgelt also über 450,00 Euro, gelten andere Regelungen für die Sozialversicherung. Wie ein regulärer Arbeitnehmer ist ein Student dann rentenversicherungspflichtig. Für Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung müssen jedoch keine Beiträge aus der Beschäftigung gezahlt werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Student tatsächlich als "ordentlicher Student" gelten kann. Damit ist gemeint, dass er neben seinem Job noch genügend Zeit hat, zu studieren. Dafür gilt folgender Beurteilungsgrundsatz: Während des Semesters darf die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden betragen. In den Semesterferien gilt diese Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht. Dann kann der Student auch z. B. 30 oder 40 Stunden pro Woche arbeiten.

Werden diese Voraussetzungen nicht eingehalten, gilt der Student als regulärer Arbeitnehmer und ist auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung voll versicherungspflichtig.

Kurzfristig beschäftigte Studenten

Ist das Arbeitsverhältnis eines Studenten von vornherein auf maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet, dann ist der Student unabhängig von Verdienst und Arbeitszeit komplett sozialversicherungsfrei (auch in der Rentenversicherung). Dabei spielt es auch keine Rolle, ob Sie den Studenten während des Semesters oder in den Ferien engagiert haben. Im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung kann er auch während des Semesters 30 oder 40 Stunden pro Woche arbeiten, ohne seinen Status als "ordentlicher" Student zu verlieren und sozialversicherungspflichtig zu werden.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Student innerhalb des laufenden Kalenderjahres tatsächlich an nicht mehr als 90 Kalender- bzw. 70 Arbeitstage einer kurzfristigen Beschäftigung nachgeht. Wird diese Grenze überschritten, weil z. B. im Laufe des Jahres mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenkommen oder weil ein Ferienjob verlängert wird, tritt in jedem Fall Rentenversicherungspflicht ein.

Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Bei der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind einige Besonderheiten zu beachten:

Der Student geht einer auf maximal drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristeten Beschäftigung nach. Jedoch liegen innerhalb eines Jahres Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen bzw. 182 Kalendertagen vor. Berücksichtigt werden dabei alle Beschäftigungen, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit über 20 Stunden liegt. Als Berechnungsgrundlage wird hier nicht das Kalenderjahr zugrunde gelegt, sondern es muss vom voraussichtlichen Ende der aktuellen befristeten Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet werden. Ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, mit dem die Beschäftigungen des Studenten diese 26-Wochen-Grenze überschreiten, wird er auch in diesen Zweigen der Sozialversicherung regulär versicherungspflichtig.

Wird ein ursprünglich auf drei Monate befristetes Arbeitsverhältnis, z. B. wegen hohem Arbeitsaufkommen in Ihrem Betrieb, spontan verlängert, ist außerdem noch folgendes zu beachten: Liegt der Verlängerungszeitraum im Semester? Und beträgt die wöchentliche Arbeitszeit über 20 Stunden? Dann ist der Student ab dem Zeitpunkt, an dem die Verlängerung abzusehen war, nicht nur in der Renten-, sondern auch in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung voll versicherungspflichtig, denn er gilt jetzt nicht mehr als "ordentlicher Student".

Arbeitgeber-Hinweise zur Beschäftigung von Studenten

Hier haben wir für Sie die wesentlichen Aspekte, die Sie bei der Beschäftigung von Studenten beachten müssen, zusammengestellt:

Nehmen Sie von in Ihrem Betrieb beschäftigte Studenten und für Praktikanten, die an einer Hochschule eingeschrieben sind, immer eine Immatrikulationsbescheinigung als Nachweis zu Ihren Akten.

Lassen Sie sich auch von Studenten einen Nachweis über eventuelle weitere Arbeitsverhältnisse vorlegen.

Auch wenn die Beschäftigung eines Studenten in Ihrem Betrieb beitragsfrei ist, gilt die grundsätzliche Versicherungspflicht von Studenten in der Kranken- und Pflegeversicherung weiter. Darum müssen Sie sich als Arbeitgeber jedoch nicht kümmern. Das ist Sache Ihres studentischen Mitarbeiters.

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Arbeitsverhältnissen mit Studenten

Wie Sie Arbeitsverhältnisse mit Studierenden sozialversicherungsrechtlich beurteilen, dafür finden Sie hier einige Beispiele:

Beispiel 1: Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 17 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 800,00 EUR.

Ergebnis: Da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird, besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. In der Rentenversicherung hingegen besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht geringfügig ist.

Beispiel 2: Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 16 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 700,00 EUR. In den Semesterferien erhöht er seine wöchentliche Arbeitszeit auf 30 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt in dieser Zeit 1.300,00 EUR.

Ergebnis: Da die Beschäftigung in der Vorlesungszeit an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird, besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Die erhöhte Wochenarbeitszeit ist insoweit unschädlich, da sich diese ausschließlich auf die Semesterferien beschränkt. In der Rentenversicherung hingegen besteht durchgehend Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht geringfügig ist.

Beispiel 3: Ein Student übt vom 01.08. bis 30.09. des laufenden Kalenderjahres eine auf zwei Monate befristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden. Es bestehen folgende Vorbeschäftigungszeiten:

Vom 01.10. bis 30.11. des Vorjahres (wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden)

Vom 01.01. bis 15.02. des laufenden Kalenderjahres (wöchentliche Arbeitszeit 18 Stunden)

Ergebnis: Die zu beurteilende Beschäftigung ist in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, da die Dauer der Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden im Laufe der vergangenen 12 Monate nicht mehr als 26 Wochen beträgt. In der Rentenversicherung ist die Beschäftigung versicherungspflichtig, da sie nicht kurzfristig ausgeübt wird (Beschäftigungszeiten von mehr als zwei Monaten bzw. 50 Kalendertagen innerhalb des laufenden Kalenderjahres).

Freiwillige Praktika

Absolviert ein Student in Ihrem Betrieb ein freiwilliges Zwischenpraktikum – also ein Praktikum, das nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist – und wird von Ihnen dafür bezahlt, gelten für die Sozialversicherung ebenfalls die allgemeinen Regelungen für beschäftigte Studenten. Bis auf eine Ausnahme: Verdient der Student nicht mehr als 450,00 Euro pro Monat, muss nur ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung, jedoch kein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung entrichtet werden.

Erhält der Student für das Praktikum kein Entgelt, fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an. Das gleiche gilt für Schülerpraktika (in der Regel in der 9. Klasse als Orientierungshilfe zur Berufswahl), auch dann, wenn Sie als Anerkennung ein Taschengeld zahlen.

Jugendliche oder junge Erwachsene, die nach ihrem Schulabschluss ein Praktikum in einem Betrieb machen, z. B. um die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz zu überbrücken oder um ein Berufsbild näher kennen zu lernen, werden – sofern Sie ein Entgelt erhalten – sozialversicherungsrechtlich wie reguläre Arbeitnehmer behandelt. Das heißt, es gelten je nach Höhe des Verdienstes z. B. die Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte oder Beschäftigte im Niedriglohnbereich (Übergangsbereich). Erhalten Sie kein Entgelt, fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Sozialversicherung bei vorgeschriebenen Praktika

In den Studien- oder Prüfungsordnungen zu zahlreichen Studiengängen sind Vor-, Nach- oder Zwischenpraktika vorgeschrieben. Wenn Sie in ihrem Betrieb einen solchen Praktikanten beschäftigen, müssen Sie für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht besondere Regelungen beachten.

Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Hier handelt es sich um den einfachsten Fall: Diese Beschäftigung ist in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Sie müssen für diese Praktikanten keinerlei Beiträge abführen. Dabei spielen die wöchentliche Arbeitszeit, die Höhe des Verdienstes oder die Frage, ob überhaupt ein Entgelt gezahlt wird, keine Rolle.

Kranken- und pflegeversichert ist der Student während des vorgeschriebenen Zwischenpraktikums über seine reguläre Studentenversicherung. Darum müssen Sie sich jedoch nicht kümmern, das ist Sache des Praktikanten. Er trägt auch allein die Beiträge.

Vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum

Da Studenten bei einem Vor- oder Nachpraktikum in der Regel noch nicht oder nicht mehr immatrikuliert sind, besteht hier Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Wie hoch die Beiträge sind und wer sie trägt, hängt dabei vom Entgelt ab.

Fall 1: Das Praktikum ist unbezahlt. Sofern keine Familienversicherung vorliegt, trägt der Praktikant die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung allein. Sie als Arbeitgeber müssen sich um die Kranken- und Pflegeversicherung des Praktikanten nicht kümmern: Er ist in den meisten Fällen entweder familienversichert oder in der studentischen Krankenversicherung (Pauschalbeiträge pro Monat in 2015: KV 61,01 EUR + Zusatzbeitrag 0,7 %, PV 14,03 EUR bzw. 15,52 EUR für Kinderlose ab Vollendung des 23. Lebensjahrs) pflichtversichert. Die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung hingegen werden vom Arbeitgeber getragen. Sie zahlen für den Praktikanten folgende Pauschalbeiträge (Angaben gelten für 2015):

Arbeitslosenversicherung West: 0,85 EUR Ost: 0,72 EUR

Rentenversicherung West: 5,30 EUR Ost 4,52 EUR

Fall 2: Der Praktikant verdient weniger als 325 Euro pro Monat. Bei 325 Euro pro Monat verläuft die so genannte "Geringverdienergrenze für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte". Liegt das Entgelt des Praktikanten darunter, werden die Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung vom Arbeitgeber allein getragen. Es gelten die regulären Beitragssätze.

Fall 3: Der Praktikant verdient mehr als 325 Euro pro Monat. Hier werden die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Es gelten die regulären Beitragssätze in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Wichtig: Die regulären Beitragssätze gelten auch bei einem Entgelt zwischen 450,00 und 1.300,00 Euro. Der Übergangsbereich darf bei Praktikanten nicht angewandt werden.