

Die Sozialversicherungspflicht von Praktikanten

Bald beginnt wieder die Zeit der Schulabschlüsse und für viele der Einstieg in eine Berufsausbildung. Dabei bereitet die Wahl des Berufszweiges oftmals Schwierigkeiten. Dazu werden Praktika zum Kennenlernen des gewählten Berufszweiges vorgeschaltet. Von der Absolvierung eines Praktikums sind auch Studenten innerhalb ihres Studiums nicht befreit. Auch wenn sie den Berufszweig bedingt durch das Studium gewählt haben, müssen sie sich für einen Praktikumsbetrieb entscheiden. Für Auszubildende und Studenten steht also die Wahl des für sie richtigen Berufszweiges und Praktikumsbetriebes im Vordergrund. Fragen wie die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht des Praktikums stellen sie sich nicht.

Für den Praktikumsbetrieb hingegen ist dies oftmals eine entscheidende Frage. Neben der Problematik der zeitlichen Betreuung des Praktikanten, stellen sich auch die Fragen, kann sich der Betrieb den Praktikanten wirtschaftlich leisten. Hier stellt sich u.a. die schwierige Frage der Sozialversicherungspflicht von Praktikanten. Diese kann nicht so ohne weiters beantwortet werden. Diesbezüglich gibt es keine einheitliche Regelung.

Bei der Einordnung von Praktika ist zwischen vorgeschriebene und nicht vorgeschriebene Praktika zu unterscheiden, wobei innerhalb dieser nochmals zwischen Vor-, Zwischen- und Nachpraktika, sowie entgeltlichen und unentgeltlichen Praktika zu unterscheiden ist.

1. vorgeschriebene Praktika

Von der Studien- oder Prüfungsordnung können Praktika vorgeschrieben werden. Hier ist zu unterscheiden zwischen Zwischenpraktika von immatrikulierten Studenten und nicht-immatrikulierten Praktikanten, die ein Vor- oder Nachpraktikum machen möchten.

1.1. Zwischenpraktika

Immatrikulierte Studenten sind während eines von der Studienordnung vorgeschriebenen Praktikums in dieser Tätigkeit sozialversicherungsfrei. Dabei sind die Dauer des Praktikums, die Zahlung eines Entgelt und dessen Höhe, sowie die wöchentliche Arbeitszeit unerheblich. Die Vorschriften über geringfügige Beschäftigte finden daher keine Anwendung, § 7 I Nr. 1 SGB V. Die Beitragsfreiheit für die Rentenversicherung ist in § 5 III SGB VI sogar ausdrücklich angeordnet.

1.2. Vor- und Nachpraktika

Im Gegensatz zu der Unerheblichkeit der Vergütung bei der Absolvierung eines Zwischenpraktikums ist bei einem Vor- und Nachpraktika erneut zu unterscheiden. Hier spielt die Vergütung des Praktikanten eine entscheidende Rolle.

1.2.1. entgeltliche Vor- und Nachpraktika

Wird dem Praktikanten im Rahmen seines vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikums zur Berufsausbildung eine Vergütung bezahlt, so ist er in sämtlichen sozialversicherungsrechtlichen Sparten als Beschäftigter versicherungspflichtig (§ 5 I Nr. 1 SGB V; § 20 I Nr. 1 SGB XI; § 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 I SGB III). Eine Umgehung der Versicherungspflicht durch die Anwendung der Vorschriften über geringfügig Beschäftigte ist gesetzlich unzulässig, § 7 I SGB V; § 5 II SGB VI).

Für den Praktikanten ist gut zu wissen, dass der Arbeitgeber bei einer monatlichen Vergütung von bis zu 325 Euro die Sozialversicherungsbeiträge allein trägt, § 20 III Nr. 1 SGB IV.

1.2.2. unentgeltliche Vor- und Nachpraktika

Wird dem Praktikanten keine Vergütung gezahlt, so ist er zwar ebenfalls in allen Sparten der Sozialversicherung versicherungspflichtig, allerdings hat der Praktikant die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung grds. allein zu tragen, § 250 I Nr. 3 SGB V.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist er als zur Berufsausbildung Beschäftigter nach § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 I SGB III pflichtversichert. Gem. § 162 Nr. SGB VI, § 342 SGB III wird zur Berechnung der Beitragshöhe von einer fiktiven Beitragsbemessungsgrundlage von 1 % der monatlichen Bezugsgröße ausgegangen, die vom Verein allein zu tragen sind, § 20 III SGB IV.

2. nicht vorgeschriebene Praktika

Das vorherig Gesagte kann nicht auf freiwillige Praktika übertragen werden. Bevor hier zwischen Zwischen-, Vor- und Nachpraktika unterschieden wird, ist vorweg zu sagen, dass in diesem Bereich das Werkstudentenprivileg der 20-Stunden-Grenze gilt. Das heißt bei einer Überschreitung der 20-Stunden-Grenze trägt der Praktikant die Sozialversicherungsbeiträge allein.

Ansonsten ist auch hier zwischen den Arten des Praktikums und dessen Entgeltlichkeit zu unterscheiden.

2.1. Zwischenpraktika

Nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika sind in sämtlichen Sparten der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Die Praktikanten werden in diesem Falle wie Studenten behandelt, allerdings mit der Ausnahme der Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung. Insoweit hat der Arbeitgeber die Pauschalbeiträge der Krankenversicherung, nicht der Rentenversicherung (§ 172 II 3 SGB VI) zu tragen.

2.2. Vor- und Nachpraktika

Bei Vor- und Nachpraktiker ist zwischen entgeltlichen und entgeltlichen Praktika zu unterscheiden.

2.2.1. entgeltliche Vor- und Nachpraktika

Wird dem Praktikanten für seine Tätigkeit im Rahmen eines nicht vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikums eine Vergütung gezahlt, so besteht in allen Sparten der Sozialversicherung eine hälftige Beitragspflicht des Praktikanten und des Arbeitgebers. Im Gegensatz zur Beitragspflicht bei geringfügigen entgeltlichen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika nach § 7 I SGB V; § 5 II SGBVI, führt die Geringfügigkeit der Vergütung bei nicht vorgeschriebenen entgeltlichen Vor- oder Nachpraktika zu einer Sozialversicherungsfreiheit. Der Arbeitgeber hat insoweit die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu tragen.

2.2.2. unentgeltliche Vor- und Nachpraktika

Im Falle eines unentgeltlichen Vor- oder Nachpraktikums besteht in sämtlichen Sparten der Sozialversicherung eine Versicherungspflicht.

Autorin: Isabell Hartung, Ass.Jur.

www.juraforum.de

Seite drucken

Fenster schließen