

Werkstudent

Werkstudenten sind Personen, die während ihrer Zeit als ordentlich eingeschriebene Studierende nebenher eine abhängige Beschäftigung ausüben. Wenn Sie Werkstudenten beschäftigen, müssen Sie besondere Bedingungen beachten, die nachfolgend erläutert werden.

Worum handelt es sich?

Für die Beschäftigung von Studierenden kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht. Die Art der Beschäftigung entscheidet dabei darüber, an welchen Zweig der Sozialversicherung in welche Höhe Beiträge zu zahlen sind. Die für den Arbeitgeber flexibelste Variante ist die Beschäftigung als Werkstudent.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Werkstudenten können nicht mehr beitragsfrei über die Familienversicherung der Eltern mitversichert werden. Stattdessen sind sie häufig in der kostengünstigen Krankenversicherung für Studierende kranken- und pflegeversichert, alternativ auch freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der privaten Krankenversicherung. Eine Beitragsbelastung für den Arbeitgeber ergibt sich bei Werkstudenten nur aufgrund der Rentenversicherungspflicht. Den gleichen Anteil hat der Studierende zu tragen. Allerdings kann dieser Anteil für den Studierenden auch niedriger ausfallen, wenn er ein Arbeitsentgelt im Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300 Euro erzielt. In den weiteren Sozialversicherungszweigen besteht für Werkstudenten Versicherungs- und Beitragsfreiheit. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Studierenden spielen sowohl die Entgelthöhe als auch die Dauer der Beschäftigung eine wesentliche Rolle. Voraussetzung ist zunächst, dass der Studierende mehr als geringfügig beschäftigt ist. Er muss also mehr als 450 Euro im monatlichen Durchschnitt verdienen und darf auch kein kurzfristiger Minijobber sein.

Der Studierende darf dann während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten, wenn er dies als Werkstudent tun will. Während der Wochenenden und in der Abend- und Nachtzeit ist die Überschreitung der 20-Wochenstunden-Grenze hingegen zulässig. Allerdings ist im Einzelfall zu prüfen, ob in diesen Fällen noch das Studium im Vordergrund steht. Dafür werden folgende Fakten überprüft:

Ein Überschreiten der 20-Wochenstunden-Grenze lediglich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ist zunächst möglich, ohne dass sich dies auf die Versicherungsfreiheit auswirkt. Für die Gesamtbewertung der Versicherungsfreiheit sind zuvor ausgeübte Beschäftigungen zu berücksichtigen, wenn innerhalb eines Zeitjahres insgesamt mehr als 26 Wochen die 20-Wochenstunden-Grenze überschritten wurde. Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern sind hier ebenfalls zu betrachten.

Informationsportal für Arbeitgeber

Welche Norm ist die Grundlage?

[§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V](#) (Werkstudentenprivileg), [§ 1 Abs. 2 Satz 1 SGB XI](#) und [§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III](#); die versicherungsrechtliche Beurteilung von Studierenden und Praktikanten wird erläutert im [Gemeinsamen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 23.11.2016](#). Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zu [Studierenden und Praktikanten](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals unter dem angegebenen Link.

Wo kann ich mich informieren?

Wenden Sie sich an eine der gesetzlichen Krankenkassen oder nehmen Sie [Kontakt](#) auf mit der Deutschen Rentenversicherung Bund unter dem angegebenen Link.

Was muss ich tun?

Der Arbeitgeber ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung seiner Beschäftigten verantwortlich. Bei Beginn der Beschäftigung von Studierenden ist zunächst die Vorlage einer Immatrikulationsbescheinigung erforderlich.

Dann sollten Sie den Studierenden um Auskunft über Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern innerhalb der letzten zwölf Monate bitten. Übt ein Studierender im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus, müssen Sie prüfen, ob er noch als ordentlicher Studierender oder bereits als Arbeitnehmer anzusehen ist. Von einer Arbeitnehmertätigkeit ist dann auszugehen, wenn der Studierende im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist.

Der Werkstudent soll auch alle Änderungen, die seinen Status als Werkstudent beeinflussen könnten (Prüfung abgelegt, Urlaubssemester, Ende des Studiums o. ä.), dem Arbeitgeber mitteilen. Ist die Beurteilung als Werkstudent vorgenommen worden, ist diese Person mit der Personengruppe 106 in den Abrechnungsunterlagen zu führen. Das DEÜV-Meldeverfahren gilt auch hier in vollem Umfang.

Was ist später wichtig?

Wird das Studium beendet (Prüfung abgelegt) oder nimmt der Studierende ein Urlaubssemester oder beginnt ein Promotionsstudium, endet der Werkstudentenstatus. Wird die Person weiter beschäftigt, gilt sie als Arbeitnehmer mit allen dazugehörigen rechtlichen Regelungen.