

Die Techniker

Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten

Fachinformation für Firmenkunden 2026

Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten

Fachinformation



1

Beschäftigung während des Studiums

Für Studierende gelten einige Sonderregelungen, wenn während des Studiums eine Beschäftigung ausgeübt wird.

Seite 8

Vorwort

Liebe Teilnehmer und Teilnehmerinnen, herzlich willkommen zu unserer Informationsveranstaltung zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Studierenden und Praktikanten.

Die Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten bietet Unternehmen große Chancen – bringt aber gleichzeitig auch komplexe sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen mit sich. Genau hier möchten wir Sie unterstützen: Ziel dieser Veranstaltung ist es, Ihnen Sicherheit im Umgang mit den Regelungen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu geben und Ihnen praxisnahe Orientierung für Ihren Arbeitsalltag zu bieten.

Ein besonderer Fokus liegt auf der korrekten Beurteilung der Sozialversicherungspflicht von beschäftigten Studierenden. Darüber hinaus erhalten Sie einen klaren und verständlichen Überblick über die wichtigsten Aspekte bei der Beschäftigung von Praktikanten.

Nutzen Sie diese Gelegenheit, Ihr Wissen zu vertiefen, Unsicherheiten auszuräumen und wertvolle Impulse für Ihre tägliche Praxis mitzunehmen.

Wir freuen uns, dass Sie heute dabei sind, und wünschen Ihnen eine informative, praxisnahe und erfolgreiche Veranstaltung!

Ihr TK-Firmenkundenservice

Fachinformation für Firmenkunden 2026 Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: MBO Verlag GmbH, Münster

© Techniker Krankenkasse. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: April 2026



3

Besondere Personengruppen

In diesem Kapitel erhalten Sie Informationen zu besonderen Konstellationen, die Auswirkungen auf die Sozialversicherung haben können.

Seite 52

Inhalt

	1	**Beschäftigung während des Studiums**
9	1.1	Grundsatz Versicherungspflicht
11	1.2	Ausnahmen
11	1.2.1	Geringfügige Beschäftigungen
11	1.2.2	Werkstudierende
13	1.3	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen
15	1.4	Kurzfristige Beschäftigungen
21	1.5	Werkstudentenregelung
21	1.5.1	Ordentlich Studierende
27	1.5.2	20-Stunden-Grenze
29	1.5.3	Sonderfälle
31	1.5.4	Beschäftigungen während vorlesungsfreier Zeit
33	1.5.5	26-Wochen-Regelung
39	1.6	Midijobs
	2	**Praktikanten**
45	2.1	Definition Praktikanten
47	2.2	Vorgeschriebene Praktika
51	2.3	Nicht vorgeschriebene Praktika
	3	**Besondere Personengruppen**
55	3.1	Duale Studiengänge
57	3.2	Empfänger von Studienbeihilfen
59	3.3	Bachelor-/Master-/Abschlussarbeit/ Diplomanden
59	3.4	Stipendiaten
61	3.5	Schüler und Schulentlassene
63	3.6	Auszubildende
63	3.6.1	Geringverdiener
63	3.6.2	Auszubildende ohne Arbeitsentgelt
65	3.7	Ausländische Studierende
68		**Firmenkundenservice**
76		**Zahlen, Daten, Termine**

Studierende und Praktikanten

Die nachfolgenden Personen begleiten Sie beispielhaft durch diese Unterlagen.



Manuela Meier (23) ist Studierende an der Hochschule für Musik in Hamburg. Sie wird von ihren Eltern unterstützt und erhält kein BAföG. Während des Studiums verdient sie sich etwas als Minijobberin hinzu.



Maurice Funke (25) ist Studierender im Fach Elektrotechnik an der TU Berlin. Er arbeitet dauerhaft bei der Firma EfF (Electronic for Future).



Luna Böttcher (19) möchte Ärztin werden. Sie hat alle Voraussetzungen für das Studium an der HMU Health and Medical University in Erfurt erfüllt und ist immatrikuliert. Sie möchte aber gern schon einmal Krankenhausluft schnuppern. Deshalb beginnt sie in der Wartezeit bis zum Studienbeginn ein Praktikum in der örtlichen Klinik. Nach Aufnahme ihres Studiums absolviert sie ein weiteres Praktikum, das ebenfalls nicht in der Studienordnung vorgeschrieben ist.



Farah Azar (21) möchte Energietechnik und Energiewirtschaft an der Brandenburgisch Technischen Universität Cottbus-Senftenberg studieren. Sie benötigt dafür ein Praktikum, das laut Studienordnung Voraussetzung für die Zulassung und damit vorgeschrieben ist. Das Praktikum macht sie bei der Firma Buntsack.



Mustafa Akbalik (20) hat sich nach einem Freiwilligenjahr für das duale Studium Pflege an der Hochschule Osnabrück entschieden. Neben dem Studienteil seiner Ausbildung ist er noch für den praktischen Teil in einem Osnabrücker Seniorenheim beschäftigt.



Alma Lindström (21) stammt aus Schweden. Sie nimmt ein BWL-Studium an der Uni Münster auf.



1

Beschäftigung während des Studiums

Für Studierende gelten einige Sonderregelungen, wenn während des Studiums eine Beschäftigung ausgeübt wird.

Studierende arbeiten neben dem Studium aus unterschiedlichen Gründen. Zum einen, um die Haushaltskasse zu füllen, zum anderen, um Erfahrungen für das spätere Berufsleben zu sammeln.

Egal aus welchem Beweggrund sie jobben – am Thema Sozialversicherung kommen Studierende nicht vorbei. Sei es in einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) oder als Werkstudierende – in jedem Fall gilt es, einige Besonderheiten zu beachten.

Die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen und der Anspruch auf den Mindestlohn gelten für alle Beschäftigten, also auch für beschäftigte Studierende.

Für Werkstudierende gibt es einige besondere Vorschriften zu beachten. Da ist es zum Beispiel von Bedeutung, in welchem Umfang eine Beschäftigung ausgeübt wird und ob es bei der wöchentlichen Arbeitszeit Unterschiede zwischen Semester und vorlesungsfreier Zeit gibt.

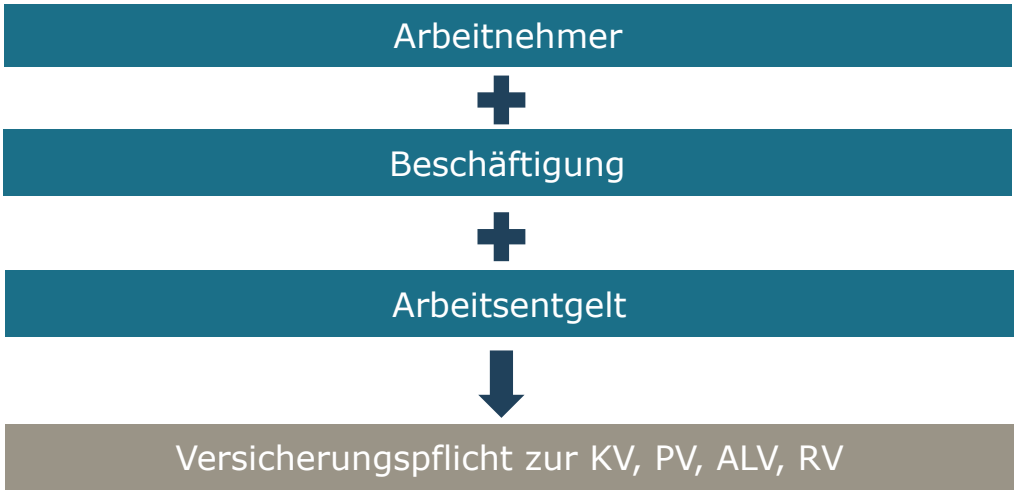
Steuerrechtlich gibt es keine Besonderheiten. Die Einkünfte sind grundsätzlich steuerpflichtig. Entweder erfolgt die Besteuerung entsprechend den individuellen Lohnsteuermerkmalen oder es kann bei Minijobbern pauschaliert versteuert werden. Wird der Arbeitslohn individuell versteuert, ist die Steuerlast aber aufgrund der Berücksichtigung des Grundfreibetrags in der Regel gering.

1.1 Grundsatz Versicherungspflicht

Folie 1 Folgeseite Manuela Meier will sich während des laufenden Studiums etwas dazuverdienen. In einer vergüteten abhängigen Beschäftigung unterliegt sie – wie alle anderen Arbeitnehmer auch – grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

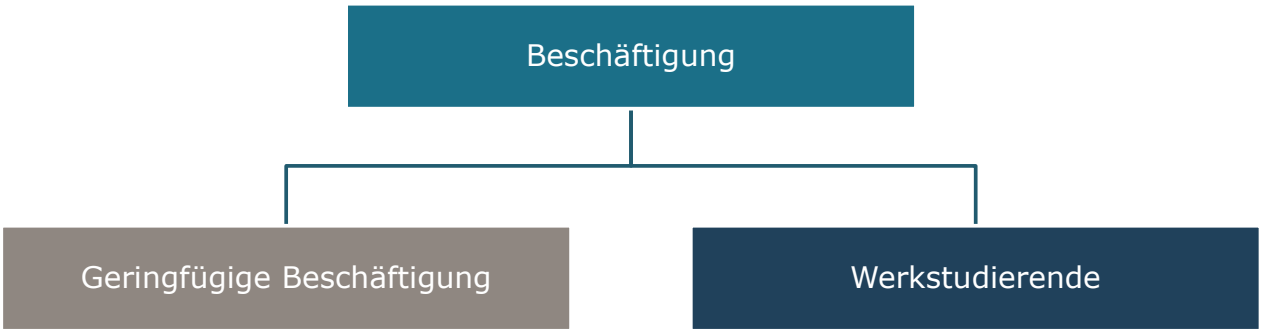
Die Beschäftigung kann sowohl die Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Werkstudierende als auch die einer geringfügigen Beschäftigung erfüllen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine auf drei Monate im Voraus begrenzte Beschäftigung an nicht mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt wird und das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Hier stellt sich die Frage, wie für den Betreffenden abzurechnen ist. Sind mehrere Personengruppenschlüssel für einen Beschäftigten zutreffend (hier: 106, 109, 110), wird grundsätzlich der zahlenmäßig geringere Personengruppenschlüssel gewählt. Die Schlüssel 109 und 110 haben jedoch immer Vorrang. Daraus leitet sich folgende Reihenfolge ab: Vorrangig ist zunächst der Status der kurzfristigen Beschäftigung (110). Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist zu prüfen, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (109) vorliegt. Sind auch diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kommt die Werkstudentenregelung (106) in Betracht.

Grundsätzliche Versicherungspflicht



1 | Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten - Stand April 2026

Ausnahmen von der Versicherungspflicht



- KV-, PV- und ALV-frei
- grds. RV-pflichtig oder –frei (nach Antrag)

- KV-, PV- und ALV-frei
- RV-pflichtig
- Studium muss im Vordergrund stehen

2 | Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten - Stand April 2026

1.2 Ausnahmen

1.2.1 Geringfügige Beschäftigungen Folien 2 und 3 Folgeseite Während des Studiums will Manuela Meier als Minijobberin arbeiten. Minijobs sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, wenn sie entweder zeitgeringfügig (= kurzfristige Beschäftigung) oder entgeltgeringfügig (= geringfügig entlohnte Beschäftigung) sind. In der Rentenversicherung hingegen sind kurzfristige Beschäftigungen generell und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nur auf Antrag von der Versicherungspflicht ausgenommen. Geringfügigkeit liegt vor, wenn

- bei einer Dauerbeschäftigung das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 Euro) nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate/90 Kalendertage (bei landwirtschaftlichen Betrieben gilt eine zeitliche Grenze von 15 Wochen/90 Arbeitstagen) nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt ist; es sei denn, dass die Beschäftigung mit einem Entgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze berufsmäßig ausgeübt wird. Außerhalb der Berufsmäßigkeits-Prüfung ist die Höhe des Arbeitsentgelts hier unerheblich.

Wer einen Minijob (kurzfristig oder geringfügig entlohnt) ausübt, ist in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. **Ausnahme:** Bei Dauerbeschäftigungen besteht auch bei einem Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze Rentenversicherungspflicht, um Rentenanwartschaftszeiten zu erwerben. Die dabei erzielten „Rentenpunkte" sind aus leistungsrechtlicher Sicht aber sehr gering. Es geht hier vielmehr um sogenannte Wartezeitmonate, die später bei Altersrenten oder auch für medizinische Renten (wegen Erwerbsminderung) von Bedeutung sind. Unter medizinische Renten fallen Renten wegen voller oder wegen teilweiser Erwerbsminderung.

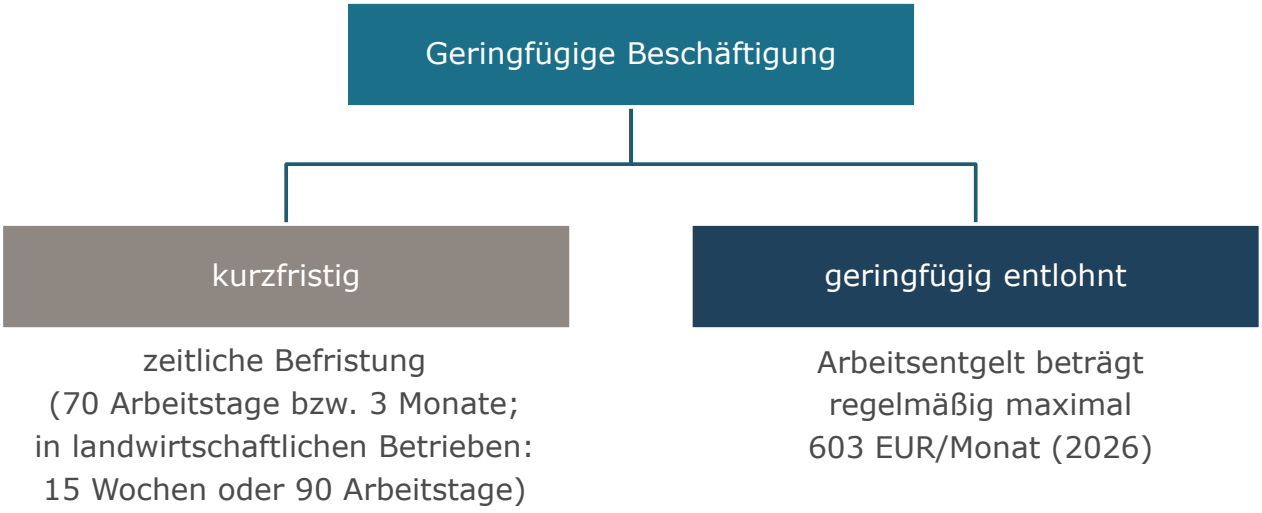
Bei medizinischen Renten ist dabei Voraussetzung, dass innerhalb der letzten fünf Jahre vor Eintritt der verminderten Erwerbsfähigkeit 36 Kalendermonate Pflichtbeitragszeiten vorliegen. Dabei werden auch die Zeiten voll angerechnet, in denen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Rentenversicherung versicherungspflichtig war. Als geringfügig entlohnte Minijobberin kann sich Manuela Meier von der Versicherungspflicht befreien lassen. Dabei sollte sie bedenken, dass nur rentenversicherungspflichtige Minijobs bei den Pflichtbeitragszeiten berücksichtigt werden, von der Rentenversicherungspflicht befreite Minijobs jedoch nicht.

Auf eines muss sie aber achten: Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bzw. mehrere kurzfristige Beschäftigungen werden bei der Prüfung der jeweils geltenden Grenzen zusammengerechnet. Würde sie neben einer mehr als geringfügigen Beschäftigung weitere Minijobs ausüben wollen, kann sie nur **die erste** geringfügig entlohnte Beschäftigung ohne Anrechnung ausüben.

Für zusätzliche Beschäftigungen müsste sie aufgrund der Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zahlen. In der Arbeitslosenversicherung würden keine Beiträge anfallen, da für sich allein gesehen geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben der arbeitslosenversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung stets versicherungsfrei sind.

1.2.2 Werkstudierende In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gibt es eine weitere Ausnahme von der grundsätzlichen Versicherungspflicht. Hier besteht aufgrund der Beschäftigung Versicherungsfreiheit, wenn Manuela Meier ihrem Erscheinungsbild nach Werkstudierende ist, das Studium also gegenüber der Beschäftigung überwiegt. Diese sogenannte „Werkstudentenregelung" gilt in der Rentenversicherung **nicht** (vergleiche ausführlicher 1.5).

Geringfügige Beschäftigungen



Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts



1.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Folie 4 Beschäftigungen sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht, von der eine Befreiung auf Antrag möglich ist. Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich um eine bundeseinheitliche Grenze, die mindestlohnabhängig regelmäßig dynamisch angepasst wird. Ausgehend von einer fiktiven Wochenarbeitszeit von 10 Stunden bei Mindestlohnvergütung berechnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Geringfügigkeitsgrenze immer dann neu, wenn sich der gesetzliche Mindestlohn ändert. Die so ermittelte Geringfügigkeitsgrenze wird im Bundesanzeiger bekanntgegeben. Aktuell beträgt sie 603 Euro. Die nächste Anpassung steht für das Jahr 2027 bereits fest; die Geringfügigkeitsgrenze beträgt dann 633 Euro.

Hinweis Ausführlicher gehen wir auf dieses Thema in unserer Fachinformation Geringfügige Beschäftigungen und Midijobs ein.

Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei bei einer Befristung von mehr als 12 Monaten bzw. bei einer unbefristeten Beschäftigung auf einen Jahreszeitraum (12 Monate) zurückgegriffen wird. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 603 Euro nicht übersteigen (maximal 7.236 Euro pro Jahr bei durchgehender mindestens 12 Monate andauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt). Wird die Beschäftigung im Laufe eines Monats aufgenommen, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den ersten Tag des Monats abgestellt werden. Steht bei Beginn des Arbeitsverhältnisses fest, dass dies nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Arbeitsentgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren.

Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich allerdings um einen Monatswert, der auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht.

Der Gesetzgeber hat das Recht des unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze einschränkender als früher geregelt. Wird die Geringfügigkeitsgrenze zum Beispiel wegen unvorhersehbarer Mehrarbeit (in der Regel bei Krankheitsvertretungen) oder wegen unregelmäßiger Einmalzahlung (zum Beispiel erfolgsabhängige Prämien) gelegentlich überschritten, kann dies für den Minijob-Status unschädlich sein:

- zum einen, wenn das gelegentliche monatliche Überschreiten bei Betrachtung des Jahres-Durchschnittsverdienstes wieder ausgeglichen wird (Ausnahme: „erhebliche Schwankungen"),

- zum anderen, wenn zwar trotz Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, das unvorhersehbare und gelegentliche Überschreiten sich aber auf bis zu zwei Kalendermonate begrenzt und das Entgelt inklusive der auf der unvorhersehbaren Überschreitung beruhenden Zahlungen in diesen Monaten jeweils insgesamt maximal 1.206 Euro (das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze) ausmacht. Insofern können in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung jährlich maximal 8.442 Euro erzielt werden.

Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel Mindestlohn, Tarifvertrag), einschließlich vertraglicher Einmalzahlungen. Insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich ausgezahlten Arbeitsentgelts nicht an. Das heißt, für die Beurteilung ist das Arbeitsentgelt heranzuziehen, das dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht bzw. nach individual- oder kollektivrechtlicher Vereinbarung dem Arbeitnehmer zustehen würde, selbst wenn dieser schriftlich darauf verzichtet hat.

Ausgenommen ist ein **arbeitsrechtlich zulässiger** schriftlicher Verzicht auf **künftig** entstehende Arbeitsentgeltansprüche. Dieser mindert das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Der Mindestlohn muss aber trotzdem eingehalten werden.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Beiträge und Umlagen



KV: 13,00 %
RV: 15,00 %

PV- und ALV:
Keine Beiträge



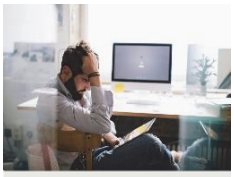
Umlage U1:

0,8 % (AG)



Umlage U2:

0,22 % (AG)



Insolvenz-geldumlage:

0,15 % (AG)



Unfallver-sicherung:
Individueller Beitrag an UV-Träger (AG)

Hinweis | Meldung an Minijob-Zentrale PGR 109, BGR 6500 oder 6100

Kurzfristige Beschäftigungen

Merkmale einer kurzfristigen Beschäftigung

Im Kalenderjahr

nicht mehr als drei Monate*

oder insgesamt maximal 70 Arbeitstage*

bei mehr als 603 EUR → nicht berufsmäßig

* Bei landwirtschaftlichen Betrieben gilt eine zeitliche Grenze von 15 Wochen bzw. 90 Arbeitstagen.

Folie 5 Für geringfügig entlohnte Beschäftigte wie Manuela Meier muss der Arbeitgeber pauschalierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung fällt immer dann an, wenn der Minijobber gesetzlich krankenversichert ist (Pflicht-/freiwillige Mitgliedschaft bzw. Familienversicherung). Der Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung ist **nicht** zu leisten. Ist der Minijobber nicht gesetzlich krankenversichert, fällt kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung an. Die Arbeitgeberbeiträge dürfen nicht auf Manuela Meier als Arbeitnehmerin abgewälzt werden.

Beiträge zur Krankenversicherung sind dann nicht zu zahlen, wenn keine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht, zum Beispiel eine private Krankenversicherung oder Postbeamtenkrankenkasse. Manuela Meier ist allerdings als Studierende Pflichtmitglied der TK. Wäre sie freiwillig gesetzlich krankenversichert, müsste sie vom Minijob-Entgelt unter Umständen in der Pflegeversicherung zusätzliche Beiträge zahlen. Die Abführung des Pflegeversicherungsbeitrags tangiert den Arbeitgeber aber nicht.

In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht. Manuela Maier hat aber das Recht, sich davon befreien zu lassen, andernfalls hat sie die Differenz zwischen dem vollen Rentenversicherungsbeitrag und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers als Arbeitnehmer-Beitragsanteil selbst zu tragen (derzeit: 3,6 Prozent). Bislang ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei Minijobbern nicht rückgängig zu machen. Sie gilt, solange der Minijob besteht und strahlt auch auf weitere zeitgleich ausgeübte Minijobs aus. Ab dem 1. Juli 2026 haben Minijobber aber das Recht, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig mit Wirkung für die Zukunft rückgängig zu machen.

Zusätzlich ist eine Pauschalsteuer von zwei Prozent zu entrichten. Die Pauschalsteuer könnte allerdings auf den Minijobber abgewälzt werden. Einzugsstelle für die Beiträge ist **nicht** die Krankenkasse des Arbeitnehmers, sondern die Minijob-Zentrale.

Minijob-Zentrale
45115 Essen
Telefon: 03 55 - 29 02-707 99
Erreichbarkeit: montags bis freitags von 7:00 bis 17:00 Uhr
Fax: 02 01-384 97 97 97
www.minijob-zentrale.de
minijob@minijob-zentrale.de

Minijob Arbeitgeberversicherung
Telefon: 02 34 304 - 43 990
montags bis freitags von 8:00 bis 14:00 Uhr
www.arbeitgeberversicherung.de
arbeitgeberversicherung@kbs.de

1.4 Kurzfristige Beschäftigungen

Folie 6 Manuela Meier möchte neben ihrem geringfügig entlohnten Minijob noch eine zeitlich befristete Beschäftigung ausüben. Ohne ihren Status als geringfügig entlohnte Minijobberin zu gefährden, nimmt sie eine kurzfristige Beschäftigung auf. Eine kurzfristige und damit sozialversicherungsfreie Beschäftigung liegt vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn

- auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (in landwirtschaftlichen Betrieben gilt eine zeitliche Grenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen) befristet ist und

- nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nur erforderlich, wenn das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt, welches gegebenenfalls wegen der kurzen Beschäftigungszeit fiktiv zu berechnen ist, die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Eine Beschäftigung wird nicht berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für den Arbeitnehmer von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer noch nicht aktiv am beruflichen Erwerbsleben teilnimmt oder bereits aus dem beruflichen Erwerbsleben ausgeschieden ist. Während des laufenden Studiums sind daneben ausgeübte kurzfristige Beschäftigungen daher grundsätzlich nicht als berufsmäßig anzusehen. Etwas anderes gilt nur, sofern Berufsmäßigkeit aufgrund von Vorbeschäftigungen bestehen würde. Maßgeblich wären hier allerdings nur Beschäftigungen, die vor Studienbeginn bestanden.

Beschäftigungen über den Jahreswechsel hinaus gelten als Einheit, zum Beispiel 16. Oktober 2025 bis 15. Februar 2026 = 4 Monate = nicht kurzfristig, obwohl 2,5 Monate in 2025 und 1,5 Monate in 2026.

Kurzfristige Beschäftigungen
Beiträge und Umlagen



KV-, PV-, RV- und ALV:

Keine Beiträge



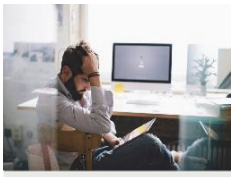
Umlage U1:

0,8 % (AG)



Umlage U2:

0,22 % (AG)



Insolvenz-geldumlage:

0,15 %(AG)



Unfallver-sicherung:
Individueller Beitrag an UV-Träger (AG)

Hinweis | Meldung an Minijob-Zentrale, PGR 110, BGR 0000

Kurzfristige Beschäftigungen
Mehrere Beschäftigungen

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

90 Kalendertage,
volle Kalendermonate = 30 Kalendertage

70 Arbeitstage

Für landwirtschaftliche Betriebe: 15 Wochen/105 Kalendertage oder 90 Arbeitstage.

Folie 7 Für kurzfristige Beschäftigungen sind keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Die Umlagen U1 (abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter) und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage sind vom Arbeitgeber grundsätzlich zu entrichten, ebenso wie die Beiträge an die gesetzliche Unfallversicherung. Für Beschäftigungen, die von vornherein auf bis zu vier Wochen befristet sind, fallen keine U1-Beiträge an. Das liegt daran, dass bei derartigen Beschäftigungen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Die Wartezeit des § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) wird erst mit einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von vier Wochen erfüllt.

Folie 8 Der Arbeitgeber hat die Wahl, welche Grenze (70 Arbeitstage/90 Kalendertage) er für die versicherungsrechtliche Beurteilung ansetzt. Bei Beschäftigten in landwirtschaftlichen Betrieben gilt hingegen eine Grenze von 15 Wochen (105 Kalendertage) bzw. 90 Arbeitstagen. Die nachfolgenden Regelungen zur Anrechnung von Vorbeschäftigungen gelten für landwirtschaftliche Betriebe entsprechend. Soweit sich in Nachtarbeit ein Arbeitseinsatz auf zwei Kalendertage erstreckt, ist bei der Prüfung der 70 Arbeitstage-Grenze nur ein Tag anzurechnen.

Werden mehrere aufeinanderfolgende kurzfristige Beschäftigungen zusammengerechnet, treten an die Stelle des Drei-Monats-Zeitraums 90 Kalendertage (KT). Besteht eine Beschäftigung zwar keinen vollen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, wird dieser Zeitraum auch mit 30 Tagen angesetzt. Volle Kalendermonate sind aber immer vorrangig vor Zeitmonaten zu berücksichtigen.

Ist eine Beschäftigung im Rahmen der 70 Arbeitstage-Regelung beurteilt worden, werden die jeweiligen Arbeitstage (nicht Kalendertage) aus allen im laufenden Kalenderjahr anrechenbaren Vorbeschäftigungszeiten ebenfalls zugrunde gelegt.

Kurzfristige Beschäftigungen
Beispiel 1

- Befristete Beschäftigung: 1.1. – 28.2.
- 40 Std./Woche, 5-Tage-Woche
- 2.500 EUR/Monat
- Vereinbarung am 26.2. über Verlängerung der Beschäftigung bis 31.5.



- Befristung auf max. 3 Monate => SV-frei
- 26.2. Beschäftigung erkennbar > 3 Monate; zum 26.2. neue Prüfung von Versicherungspflicht und Werkstudentenregelung

Kurzfristige Beschäftigungen
Beispiel 2

Befristete Beschäftigung	Zeitraum	KT/AT (4 Tage/Woche)
Beschäftigung A	3.1. – 2.2.	30/17
Beschäftigung B	17.2. – 5.5.	77/43
Beschäftigung C	6.6. – 24.6.	19/10
gesamt		**126/70**



- Beschäftigungen kurzfristig = SV-frei
- Im Kalenderjahr > 90 Kalendertage (KT), aber
- Zeitgrenze 70 AT nicht überschritten, Beschäftigung C ist kurzfristig und versicherungsfrei.

Wird der Zeitraum von drei Monaten wider Erwarten überschritten, tritt Versicherungspflicht von dem Zeitpunkt der Kenntnis, spätestens vom Zeitpunkt des Überschreitens an ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Beispiel 1 (Folie 9) Die kurzzeitige Beschäftigung von Manuela Meier ist befristet vom 1. Januar bis 28. Februar. Die wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 40 Stunden an fünf Tagen in der Woche. Das monatliche Entgelt beträgt 2.500 Euro. Am 26. Februar wird eine Vereinbarung über die Verlängerung der Arbeitszeit bis zum 31. Mai getroffen.

Beurteilung: Die Beschäftigung ist auf nicht mehr als drei Monate befristet. Sie ist daher zunächst sozialversicherungsfrei. Am 26. Februar ist erkennbar, dass die Drei-Monats-Grenze überschritten wird. Ab diesem Tag besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (unter Berücksichtigung der Werkstudentenregelung könnte gegebenenfalls Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bestehen, siehe 1.5).

Werden nacheinander mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt, sind sie zusammenzurechnen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um denselben oder unterschiedliche Arbeitgeber handelt oder ob die Vorbeschäftigungen nicht nur die Voraussetzungen für die Kurzfristigkeit erfüllen, sondern gegebenenfalls auch die Geringfügigkeitsgrenze eingehalten wurde. Wird durch die Zusammenrechnung die Grenze von drei Monaten (90 Kalendertagen) überschritten (beachte zeitliche Grenzen bei landwirtschaftlichen Betrieben), so tritt für die Beschäftigung, die zum Überschreiten geführt hat, Versicherungspflicht ein. Auch hier kann unter Anwendung der Werkstudentenregelung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gegebenenfalls Versicherungsfreiheit bestehen (siehe 1.5).

Beispiel 2 (Folie 10) Ein anderer Studierender übt nacheinander mehrere vertraglich befristete Beschäftigungen außerhalb der Landwirtschaft aus. Zu beurteilen ist eine Beschäftigung, die in der Zeit vom 6. Juni bis zum 24. Juni ausgeübt werden soll. Es gilt eine Vier-Tage-Woche. Er arbeitet 10 Arbeitstage, 19 Kalendertage. Anzurechnen sind folgende Vorbeschäftigungen:

Beschäftigung A 3.1. – 2.2. ..... 30* KT (17 AT),
Beschäftigung B 17.2. – 5.5. ..... 77 KT (43 AT),
Beschäftigung C 6.6. - 24.6. ..... 19 KT (10 AT)

* Volle Zeitmonate werden bei der Prüfung der 90-Kalendertage-Grenze auch mit 30 Kalendertagen angesetzt, soweit nicht auch volle Kalendermonate vorliegen.

Beurteilung: Die Beschäftigungen sind für sich gesehen jeweils kurzfristig und versicherungsfrei. Soweit der aktuelle Arbeitgeber die 70-Arbeitstage-Grenze ansetzt, besteht trotz anzurechnender Vorbeschäftigung auch für die zu beurteilende Beschäftigung Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit.

Die Verantwortung für die Feststellung von Versicherungspflicht oder -freiheit liegt beim Arbeitgeber. Daher müssen bei kurzfristig Beschäftigten Erklärungen des Beschäftigten über Vorbeschäftigungen im gleichen Kalenderjahr zu den Entgeltunterlagen genommen werden. Andernfalls kann auch rückwirkend Versicherungs- und Beitragspflicht eintreten (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV). Für die Abfrage nach Vorbeschäftigungen kann die Checkliste der BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.) genutzt werden, die auch über den Internetauftritt der Minijob-Zentrale abgerufen werden kann.

www.minijob-zentrale.de

Nach Übermittlung der Anmeldung als kurzfristig Beschäftigter bei der Minijob-Zentrale wird dem Arbeitgeber per Datensatz zurückgemeldet, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung oder im laufenden Kalenderjahr bereits weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder bestanden haben. Der Umfang der anzurechnenden Beschäftigungen wird allerdings nicht gemeldet. Der Arbeitgeber muss hier die weitere Überprüfung sicherstellen. Die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zu Vorbeschäftigungen muss der Arbeitgeber als Nachweis für die Betriebsprüfung in den Entgeltunterlagen dokumentieren.

Ordentlich Studierende

Personenkreis

Maurice F. ist als ordentlich Studierender an der TU Berlin eingeschrieben.

- Als Hochschule gelten z.B. Universitäten, technische Hochschulen, Fachhochschulen, Kunsthochschulen

⇒ Grenze von 25 Fachsemestern ist zu beachten!

gilt analog für:

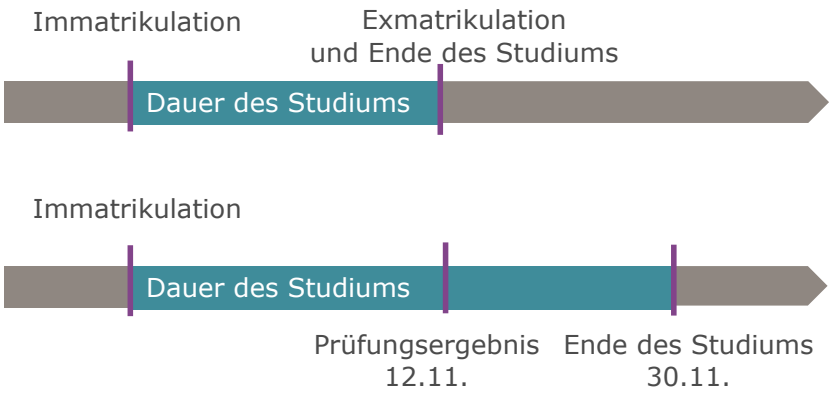
- Fachschule (z.B. Höhere Fachschule, Berufsfachschule)
- Teilzeitstudium, wenn Studienzeit > ½ Vollzeitstudium (auch Fernstudium)



11 | Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten - Stand April 2026

Dauer des Studiums

Anfang und Ende



12 | Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten - Stand April 2026

1.5 Werkstudentenregelung

1.5.1 Ordentlich Studierende **Folie 11** **Personenkreis** Damit eine studentische Beschäftigung versicherungsfrei ist, muss der Studierende als sogenannter „ordentlich Studierender" gelten. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der oder die Studierende sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft. Zu den ordentlich Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Danach sind Personen versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule) **zusätzlich** gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung muss der Studierende für jedes Semester eine Immatrikulationsbescheinigung vorlegen, die der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen nehmen muss. Nach Möglichkeit sollte diese auch in elektronischer Form vom Studierenden an den Arbeitgeber übermittelt werden.

Zu den Hochschulen gehören zum Beispiel Universitäten, Technische Hochschulen/Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Bergakademien, Tierärztliche Hochschulen, Landwirtschaftliche Hochschulen, Wirtschaftshochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, Kirchliche/Philosophisch-Theologische Hochschulen und Fachhochschulen. Das Studium an einer Hochschule ist mit der Immatrikulationsbescheinigung nachzuweisen. Zu den der fachlichen Ausbildung dienenden Schulen gehören die Fachschulen, Höheren Fachschulen und Berufsfachschulen/Berufskollegs. Das Studium an bzw. der Besuch einer dieser Schulen mit überwiegend berufsbildendem Charakter ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen. Der Besuch der Fachschule setzt im Allgemeinen eine ausreichende praktische Berufsvorbildung oder berufspraktische Tätigkeit, in manchen Fällen auch nur eine bestimmte schulische Vorbildung oder eine besondere (etwa künstlerische) Befähigung voraus. Die Ausbildung muss in der Regel mindestens sechs Monate (Halbjahreskurs) dauern und dabei Zeit- und Arbeitskraft des Fachschülers überwiegend in Anspruch nehmen.

Die Werkstudentenregelung gilt auch für Teilzeitstudierende, die mit **mehr als** der halben Semesterstundenzahl studieren und daneben berufstätig sind. Wird das Studium mit der Hälfte der Semesterstundenanzahl oder weniger absolviert, ist die Anwendung der Werkstudentenregelung nicht möglich.

Um die Werkstudentenregelung auf den beabsichtigten Personenkreis zu beschränken, gilt sie grundsätzlich nur bis zum 25. Fachsemester je Studiengang. Bei beschäftigten Studierenden mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer (sogenannte Langzeitstudierende) wird davon ausgegangen, dass bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium noch im Vordergrund steht. Deshalb kommt – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in Betracht. Ein Wechsel der Hoch- oder Fachhochschule innerhalb des Studienganges ist dabei unerheblich. Bei der Regelung für „Langzeitstudierende" handelt es sich allerdings um eine widerlegbare Vermutung, sodass unter Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände die Anwendung der Werkstudentenregelung auch nach dem 25. Fachsemesters gerechtfertigt sein kann. Hier empfiehlt sich auch mit Blick auf die Prüfsicherheit, eine versicherungsrechtliche Beurteilung der Krankenkasse einzuholen.

Anders als im Bereich der Familienversicherung oder der Krankenversicherung der Studierenden gibt es für die Anwendung des Werkstudentenprivilegs keine starre Altersgrenze. Selbst bei der Aufnahme eines Studiums nur noch wenige Jahre vor der Rente ist die Werkstudentenregelung keineswegs bereits wegen des Lebensalters des Studierenden ausgeschlossen.

Hinweis Die Werkstudentenregelung gilt grundsätzlich auch für Teilzeit-, Fern- oder Abendstudiengänge, wenn das Studium **mehr als die Hälfte** der Zeit eines Vollzeitstudiums ausmacht. Dies muss entsprechend nachgewiesen und in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.

Folie 12 **Dauer des Studiums** Die Dauer des Studiums umfasst den Zeitraum von der Einschreibung (Immatrikulation) bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Dies kann mit der Ausstellung und Übergabe eines vorläufigen Zeugnisses genauso wie mit der Mitteilung des Prüfungsamtes über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses bzw. der Urkunde einsetzen. Bei einer Unterrichtung per E-Mail ist der Zeitpunkt des E-Mail-eingangs hilfsweise zugrunde zu legen.

Ordentlich und nicht-ordentlich Studierende

Weiterer Personenkreis

Ordentlich Studierende

- Studierende im Aufbau-/Ergänzungs-/ Zweitstudium (z. B. Master nach Bachelor)
- Ersteller von Diplom-/Bachelor-/ Masterarbeiten
- Studierende an ausländischen Hochschulen/Fachhochschulen

Nicht-ordentlich Studierende

- Teilnehmende an studienvorbereitenden Sprachkursen
- Studierende während eines Urlaubssemesters
- Studienkolleg-Teilnehmende, Gasthörer
- Promovierende (verfügen bereits über Hochschulabschluss, berufsqualifizierende Ausbildung ist demnach beendet)

Platz für Ihre Notizen

Soweit das Prüfungsamt nicht unaufgefordert tätig wird, also ein Zeugnis nur auf Antrag ausgestellt wird, ist grundsätzlich das Ausfertigungsdatum des Zeugnisses entscheidend, es sei denn, es wird nicht zeitnahe beantragt. In diesem Fall endet die Anwendung der Werkstudentenregelung zum Ende des Semesters, in dem die Prüfung abgelegt wurde.

Soweit die Rückgabe der Abschlussprüfung mit einer möglichen Notenverbesserung erfolgt, verlängert sich die Werkstudenteneigenschaft entsprechend.

Wird das Studium unterbrochen bzw. abgebrochen, endet die Anwendung der Werkstudentenregelung **taggenau** mit dem Tag der Exmatrikulation. Das gilt auch dann, wenn das Studium zur Umgehung von Studiengebühren bis zur Prüfung unterbrochen wird.

Dauer des Studiums (Exkurs) Eingeschriebene Studierende sind im Allgemeinen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse familienversichert. Anschließend – oder wenn eine Familienversicherung nicht möglich ist – greift die Pflichtversicherung als Studierende, die grundsätzlich bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres besteht. Personen, die nicht mehr der Versicherungspflicht als Studierende in der Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen, können gleichwohl als ordentlich Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein. Sowohl für die Familienversicherung als auch für die Pflichtversicherung der Studierenden gilt aber, dass diese durch eine Pflichtversicherung als Arbeitnehmer verdrängt werden, wenn das Studium eben nicht im Vordergrund steht und damit die Werkstudentenregelung nicht anwendbar ist.

Wechsel der Hochschule Ein neben dem Studium Beschäftigter verliert seinen Status als ordentlich Studierender nicht dadurch, dass er zum Semesterende die Hochschule wechselt und bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 30. August) zu einer Universität (Semesterbeginn 1. Oktober) eine Lücke von längstens einem Monat entsteht, in der der Studierende nicht eingeschrieben ist. Denn während der Wechsel von einer Universität zu einer Fachhochschule wegen der Überschneidung von Semesterende (Universität 30. September) und Semesterbeginn (Fachhochschule 1. September) versicherungsrechtlich keinerlei Probleme bereitet, ist auch in den umgekehrten Fällen, insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung, eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen. Dies gilt auch, wenn nach dem Bachelorstudium die Hochschule anlässlich der Aufnahme eines Masterstudiums gewechselt wird. In der Regel wirkt hier der Werkstudentenstatus aus dem Bachelorstudium aufgrund der späteren schriftlichen Unterrichtung des Studierenden über das Gesamtergebnis des Bachelorstudiums so lange fort, bis der Werkstudentenstatus aus dem Masterstudium greift.

Folie 13 Nachfolgend einige weitere Beispiele für ordentlich Studierende:

Aufbau-/Ergänzungs-/Zweitstudium Zu den ordentlich Studierenden gehören auch Studierende, die bereits ein Diplom oder einen Bachelor- oder Mastergrad erworben oder ein Staatsexamen abgelegt und damit einen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht haben, das Studium aber in einem Aufbau- oder Ergänzungsstudium oder in einem Zweitstudium fortsetzen. Voraussetzung für die Zugehörigkeit zum Kreis der ordentlich Studierenden ist in diesem Fall jedoch, dass diese Studierenden nicht lediglich eingeschrieben sind, sondern sich tatsächlich überwiegend ihrem Studium widmen. Dies bedeutet, dass sie auch ihrem Erscheinungsbild nach ordentlich Studierende sind und dass sie in dem belegten Studienfach einen weiteren Hochschulabschluss anstreben.

Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit/Diplomanden Bestimmte Studien- und Prüfungsordnungen sehen die Anfertigung einer Diplomarbeit oder einer Abschlussarbeit im Rahmen eines Bachelor- oder Masterstudienganges vor. Unternehmen haben oftmals Interesse an den inhaltlichen Ergebnissen dieser Abschlussarbeiten. Eventuell erhält der Studierende hierfür ein Entgelt. Personen, die für den Betrieb neben der Abschlussarbeit keine verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängigen Beschäftigten, sondern weiterhin zum Personenkreis der Studierenden. Damit sind sie sozialversicherungsfrei. Dies gilt selbst dann, wenn für die Verwertung der Abschlussarbeit ein Entgelt gezahlt wird. Wichtig ist allerdings, dass der Diplomand, Masterand oder Bachelorand abgesehen von der Abschlussarbeit nicht zur Arbeit nach festen Arbeitszeiten verpflichtet wird. Entscheidend ist dabei der tatsächlich gelebte Arbeitsalltag und nicht die im Vertrag festgelegte Regelung. Wird hingegen neben der Anfertigung der Diplom-/Abschlussarbeit eine verwertbare Arbeitsleistung im Betrieb ausgeübt, so handelt es sich in Summe um eine abhängige Beschäftigung, sodass auch das Entgelt für die Überlassung der wissenschaftlichen Arbeit beitragspflichtig wäre.

Studium an ausländischer Hochschule/Fachhochschule Auch das Studium an einer ausländischen Universität, Hochschule oder Fachhochschule ist ein Studium in diesem Sinne, wenn die Einrichtung mit einer der vorgenannten deutschen Hochschulen vergleichbar ist.

Achtung! Zwischen Bachelor und Master Bei kurzen Unterbrechungen während des Übergangs vom Bachelor- zum Masterstudium ist nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden auszugehen. Solche Unterbrechungen sollten aber eher die Ausnahme sein, da das Werkstudentenprivileg aus dem Bachelorstudium bis zum Ende des Monats weiterbesteht, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet wurde.

Notizen

Keine ordentlich Studierenden

Teilnehmende an Sprachkursen Teilnehmende an studienvorbereitenden Sprachkursen gehören nicht zu den ordentlich Studierenden, selbst wenn sie während dieser Zeit bereits an der Hochschule eingeschrieben sind und gegebenenfalls eine Immatrikulationsbescheinigung vorlegen können (meist mit Angabe des „0./1. Fachsemesters").

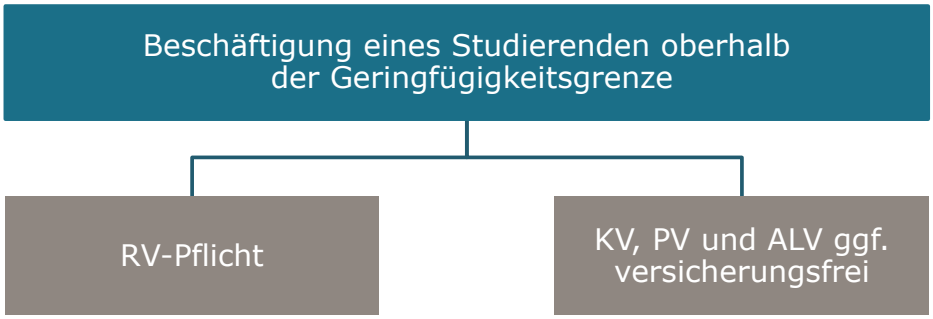
Beschäftigung während eines Urlaubssemesters In einem Urlaubssemester sind Studierende zwar weiterhin eingeschrieben, sie nehmen jedoch nicht am Studienbetrieb teil. Daher ist in dieser Zeit das Erscheinungsbild als ordentlich Studierender nicht gegeben und es besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in allen Zweigen der Sozialversicherung, es sei denn, die Beschäftigung erfüllt die Voraussetzungen der Geringfügigkeit. Eine kurzfristige Beschäftigung während des Urlaubssemesters mit einem Monatsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze wäre allerdings berufsmäßig und damit sozialversicherungspflichtig.

Studienkolleg, Gasthörer Teilnehmende an einem Studienkolleg sowie Gasthörer stehen nicht in einem herkömmlichen Studium. Der Besuch solcher Veranstaltungen ist auch ohne Hochschulzugangsberechtigung möglich.

Promovierende Personen, die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, jedoch anlässlich einer Promotion weiterhin an einer Hochschule eingeschrieben sind, befinden sich nicht mehr in der wissenschaftlichen Ausbildung. Nehmen diese Promovierenden eine Beschäftigung auf, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in allen Zweigen der Sozialversicherung, es sei denn, die Beschäftigung erfüllt die Voraussetzungen für die Geringfügigkeit. Ist die Promotion hingegen Bestandteil der regulären Hochschulausbildung (Anfertigung der Dissertation vor Abschluss des Studienganges), ist die Anwendung der Werkstudentenregelung möglich.

Hinweis Wissenschaftliche Hilfskräfte zählen nicht mehr zu den Studierenden, da sie bereits einen Hochschulabschluss besitzen.

Werkstudentenregelung
Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung



Werkstudentenregelung
20-Stunden-Grenze und Sonderfälle

Dauerbeschäftigung ≤ 20 Std./Woche

Dauerbeschäftigung ≤ 20 Std./Woche
Semesterferien > 20 Std./Woche*

Die Beschäftigungen sind KV-, PV-, ALV-frei und RV-pflichtig.

Dauerbeschäftigung > 20 Std./Woche

Die Beschäftigung ist KV-, PV-, ALV- und RV-pflichtig.

* 182-Tage-Grenze prüfen

1.5.2 20-Stunden-Grenze **Folie 14** Der Arbeitgeber von Maurice Funke hat im Rahmen seiner versicherungsrechtlichen Beurteilung festgestellt, dass seine Beschäftigung nicht die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllt. Allerdings gehört Maurice zu den ordentlich Studierenden. Daher ist nun zu prüfen, ob er in der Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht; es sei denn, es besteht zum Beispiel das Recht auf Befreiung wegen Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung. Diese Art der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erfolgt auf Antrag des Betroffenen bei dem für ihn zuständigen Rentenversicherungsträger. Wird eine solche Befreiung nicht beantragt, kann es unter Umständen dazu kommen, dass der berufsständisch abgesicherte Arbeitnehmer sowohl an die gesetzliche Rentenversicherung als auch an die berufsständische Versorgungseinrichtung Beiträge zu leisten hat.

Folie 15 Die Werkstudentenregelung – mit der Folge der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit – gilt nur dann und so lange, wie Maurice Funke seinem Erscheinungsbild nach als Studierender anzusehen ist.

Dies ist grundsätzlich nur dann der Fall, wenn die Beschäftigung an höchstens 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird. Im Vergleich zur Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung muss also das Studium auch zeitlich den Schwerpunkt der Tätigkeit der Studierenden ausmachen. Die Entgelthöhe spielt hier außerhalb der Geringfügigkeitsregelung keine Rolle. Nur bei der Beitragsberechnung wäre die Entgelthöhe relevant. Beträgt das monatliche Arbeitsentgelt zwar mehr als die Geringfügigkeitsgrenze, aber nicht mehr als 2.000 Euro, werden die Beiträge im Rahmen der sogenannten Midijob-Regelung besonders berechnet.

Die 20-Stunden-Grenze gilt für Beschäftigungen, die Studierende aufnehmen, aber auch für Arbeitnehmer, die ein Studium aufnehmen und ihre wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 20 Stunden reduzieren.

Ausnahmen Ein duales Studium befreit nicht von der Sozialversicherungspflicht als Arbeitnehmer. Hier handelt es sich nicht um ein klassisches Hochschulstudium.

Beispiel 3 (Folie 16) Maurice Funke ist fortlaufend seit Januar beschäftigt. Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 19 Stunden. Das monatliche Entgelt liegt bei 1.500 Euro.

Beurteilung: Die 20-Stunden-Grenze wird nicht überschritten. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Die Midijob-Regelung ist anzuwenden.

Werkstudentenregelung
Beispiel 3

- Maurice F. hat seit Januar eine Dauerbeschäftigung 19 Stunden/Woche
- 1.500 EUR/Monat

- Beschäftigung > geringfügig
- 20-Stunden-Grenze **nicht** überschritten => nur RV-Pflicht. Midijob-Regelung ist anzuwenden.
- PGR 106, BGR 0100



Werkstudentenregelung
Beispiel 4

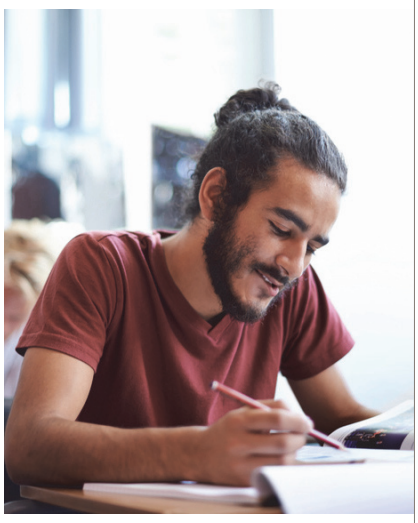
- Maurice F. hat seine Dauerbeschäftigung aus Beispiel 3 beendet
- ab Juli nimmt er eine neue Dauerbeschäftigung auf
- 28 Stunden/Woche
- 2.350 EUR/Monat
- Verteilung der Arbeitszeit: Nachtarbeit von Montag bis Donnerstag



- 20-Stunden-Grenze wird regelmäßig überschritten
- Versicherungspflicht in allen SV-Zweigen; Dauerbeschäftigung > 20-Stunden-Grenze; PGR 101, BGR 1111. Kein Midijob.

Werkstudentenregelung
Beispiel 5 – Mehrere Beschäftigungen

- Dauerbeschäftigung seit Januar bei Firma A: 12 Std. (Mo-Di), 950 EUR/Monat
- zusätzliche Dauerbeschäftigung ab März bei Firma B: 10 Std. (Fr-Sa), 800 EUR/Monat



- Bis 28.2. nur RV-Pflicht als Midijobber (20-Stunden-Grenze nicht überschritten), PGR 106, BGR 0100;
- ab 1.3. SV-Pflicht in allen Zweigen (20-Stunden-Grenze durch Zweitbeschäftigung überschritten), Midijob-Regelung ist anzuwenden, PGR 101, BGR 1111.

1.5.3 Sonderfälle Bei der Frage, ob die zu beurteilende Person eher dem Bild eines Studierenden oder aber eines abhängig Beschäftigten entspricht, sind einige Besonderheiten zu beachten.

Arbeiten am Wochenende bzw. in den Abend- und Nachtstunden
Früher war es kein Problem, wenn die 20-Stunden-Grenze wegen Arbeit am Wochenende oder in den Abend-/Nachtstunden überschritten wurde. Seit der Neufassung des Gemeinsamen Rundschreibens durch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Jahr 2017 ist jedoch darüber hinaus Voraussetzung, dass die Beschäftigung über 20 Wochenstunden bezüglich der Ausdehnung der Wochenarbeitszeit auch zeitlich befristet wird. Eine Dauerbeschäftigung, in der regelmäßig die 20-Stunden-Grenze zum Beispiel durch Wochenendarbeit überschritten wird, ist damit stets voll sozialversicherungspflichtig.

Beispiel 4 (Folie 17) Maurice Funke hat seine Vorbeschäftigung (Beispiel 3) zwischenzeitlich beendet. Seit Juli übt er eine andere Dauerbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28 Stunden (Mo-Do, Nachtarbeit) aus, das monatliche Entgelt beträgt 2.350 Euro.

Beurteilung: Die 20-Stunden-Grenze wird durch regelmäßige Nachtarbeit überschritten. Bereits aufgrund der Nachtarbeit kann bezweifelt werden, dass sich Maurice Funke überwiegend seinem Studium widmet. Insofern besteht in der Beschäftigung Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Zu melden sind Personengruppenschlüssel 101, Beitragsgruppenschlüssel 1111. Aufgrund der Entgelthöhe ist die Anwendung der Midijob-Regelung ausgeschlossen.

Mehrere Werkstudenten-Beschäftigungen
Die Wochenarbeitszeit aller Beschäftigungen sind zu addieren. Wie der jeweilige Arbeitgeber die einzelne Beschäftigung beurteilt hat, ist nicht relevant.

Beispiel 5 (Folie 18) Ein Kommilitone von Maurice F. hat mehrere Beschäftigungen. Er geht seit Januar einer Dauerbeschäftigung bei Arbeitgeber A nach, seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden (Mo-Di), sein monatliches Entgelt 950 Euro.

Gleichzeitig hat er seit März eine Dauerbeschäftigung bei Arbeitgeber B. Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 10 Stunden (Fr-Sa), sein monatliches Entgelt 800 Euro.

Beurteilung: Die 20-Stunden-Grenze wird durch den Hinzutritt der Beschäftigung B dauerhaft überschritten. Insofern besteht für beide Beschäftigungen ab März Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Aufgrund der Entgelthöhe ist die Midijob-Regelung anzuwenden. Zu melden sind Personengruppenschlüssel 101, Beitragsgruppenschlüssel 1111.

Werkstudenten-Beschäftigung und Minijobs
Auch anzurechnen auf die 20-Stunden-Grenze sind die wöchentlichen Arbeitszeiten von geringfügigen Beschäftigungen. Wird also eine mehr als geringfügige Beschäftigung bis 20 Wochenstunden ausgeübt, heißt das nicht, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung den Werkstudentenstatus nicht gefährden könnte.

Werkstudenten-Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit
Wie bei der gleichzeitigen Ausübung mehrerer Beschäftigungen werden auch Arbeitsstunden auf die 20-Stunden-Grenze angerechnet, die aus einer selbstständigen Tätigkeit resultieren. Wird zum Beispiel neben einer Werkstudenten-Beschäftigung noch eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt, muss der betroffene Arbeitgeber bei der Prüfung des Werkstudierendenstatus auch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus der selbstständigen Tätigkeit mitberücksichtigen.

Werkstudentenregelung

Beispiel 6 – Mehrere Beschäftigungen

- Dauerbeschäftigung bei Firma C seit 2024:
  7 Std./Woche, 500 EUR/Monat
- ab 1.9. zusätzlich Beschäftigung bei Firma D:
  5 Std./Woche, 400 EUR/Monat



- Beschäftigungen ab 1.9. ≤ Wochenarbeitszeit von 20 Stunden
  => Anwendung Werkstudentenregelung;
- in beiden Beschäftigungen nur RV-Pflicht; Midijob-Regelung ist anzuwenden; PGR 106, BGR 0100

Werkstudentenregelung

Beispiel 7

- Maurice F. wechselt den AG
- wöchentliche Arbeitszeit: 24 Stunden
- 1.800 EUR/Monat
- Verteilung der Arbeitszeit: eine Nachtwache und je ein Arbeitseinsatz am Samstag und Sonntag



- 20-Stunden-Grenze wird regelmäßig überschritten
- Versicherungspflicht in allen SV-Zweigen; Dauerbeschäftigung > 20-Stunden-Grenze und über 26 Wochen/Jahr; Midijob-Regelung ist anzuwenden; PGR 101, BGR 1111

Mehrere Minijobs
Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind zusammenzurechnen. Wird durch die Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, tritt grundsätzlich volle Sozialversicherungspflicht ein, allerdings ist im nächsten Schritt Versicherungsfreiheit aus anderen Gründen, wie zum Beispiel aufgrund der Werkstudentenregelung, zu prüfen.

Beispiel 6 (Folie 19)
- Ein anderer Kommilitone von Maurice übt eine Dauerbeschäftigung bei Firma C mit 7 Stunden pro Woche zu einem Entgelt von 500 Euro pro Monat aus.

- Ab 1. September kommt eine zusätzliche Beschäftigung bei Firma D mit 5 Stunden pro Woche zu 400 Euro pro Monat hinzu.

Beurteilung: Bis 31. August ist die Beschäftigung bei Firma C ein Minijob. Da die Beschäftigungen ab 1. September zusammengerechnet oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen, besteht grundsätzlich Sozialversicherungspflicht.

Die 20-Stunden-Grenze wird nicht überschritten. Es gilt die Werkstudentenregelung. Es besteht nur Rentenversicherungspflicht. Die Midijob-Regelung ist anzuwenden.

1.5.4 Beschäftigungen während vorlesungsfreier Zeit

Es gibt weitere Sonderfälle, bei denen die 20-Stunden-Grenze zwar überschritten wird, die Werkstudentenregelung aber trotzdem noch Anwendung findet. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während des Studienbetriebes bis zu 20 Stunden wöchentlich beträgt und **nur während der Semesterferien** auf über 20 Stunden erhöht wird und keine anzurechnenden Vorbeschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden bestanden haben.

Vom Erscheinungsbild eines Studierenden ist jedoch nicht mehr auszugehen, wenn eine derartige Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen (mehr dazu unter 1.5.5) innerhalb eines Zeitjahres befristet ist; in diesen Fällen steht das Studium nicht mehr im Vordergrund.

Beispiel 7 (Folie 20) Maurice Funke wechselt den Arbeitgeber und geht einer neuen Beschäftigung nach. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 24 Stunden. Das monatliche Entgelt liegt bei 1.800 Euro. Die Arbeitszeit ist so verteilt, dass eine Nachtschicht und je ein Arbeitseinsatz am Samstag und Sonntag erfolgen.

Beurteilung: Die 20-Stunden-Grenze wird überschritten, aber die Beschäftigung wird nur in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt.

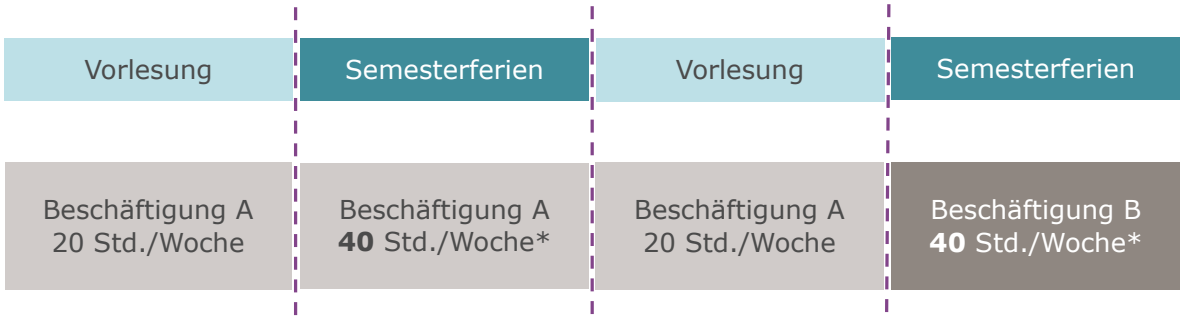
Da es sich jedoch um eine **Dauerbeschäftigung** handelt, besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie in der Rentenversicherung. Die Midijob-Regelung ist anzuwenden.

Die 20-Stunden-Grenze gilt für Beschäftigungen während der Vorlesungszeit. Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, ist auch für diese Zeit grundsätzlich Versicherungsfreiheit anzunehmen. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei unerheblich. Dies gilt allerdings nicht, wenn bereits zuvor befristet mehr als 20 Wochenstunden gearbeitet wurde und die 26-Wochen-Grenze überschritten wird.

Zusatzbeispiel (ohne Folie) Ein Studierender ist dauerhaft seit Januar mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden beschäftigt, in den Semesterferien steigt die Arbeitszeit auf 40 Stunden. Sein monatliches Entgelt beträgt grundsätzlich 1.500 Euro, in den Semesterferien verdient er jedoch 3.000 Euro pro Monat. Die Semesterferien dauern vom 1. Juli bis 30. September. Es bestanden keine Vorbeschäftigungen mit einer Arbeitszeit oberhalb von 20 Wochenstunden.

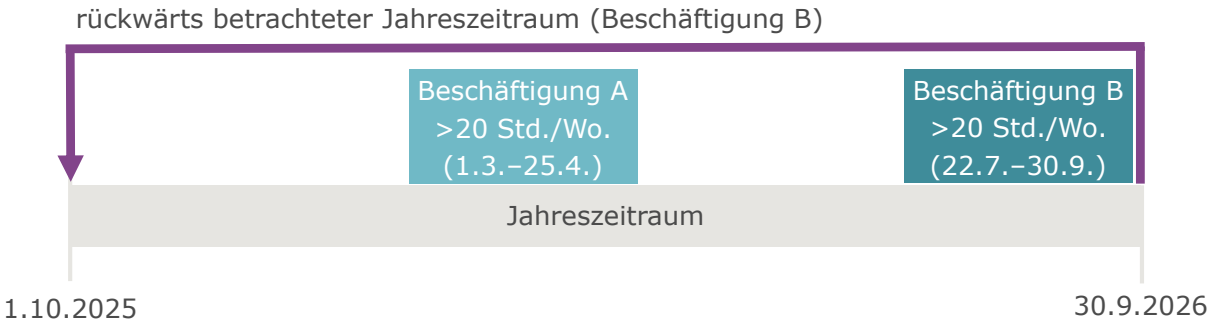
Beurteilung: Die 20-Stunden-Grenze wird nur in den Semesterferien überschritten. Die 26-Wochen-Grenze (182 Kalendertage) wird eingehalten. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Werkstudentenregelung
26-Wochen-Regelung



* Beschäftigung A und B mit 40 Std./Woche insgesamt max. 26 Wochen/Zeitjahr

Werkstudentenregelung
26-Wochen-Regelung (Jahresbetrachtung)



Beschäftigung ist KV-, PV- und ALV-frei, da die Beschäftigungszeiten ≤ 26 Wochen (182 Kalendertage)

1.5.5 26-Wochen-Regelung **Folie 21** **Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit** Wiederholen sich Beschäftigungen bzw. Beschäftigungszeiten, bei denen die 20-Stunden-Grenze überschritten wird, steht das Studium dann nicht mehr im Vordergrund, wenn der Studierende mehr als die Hälfte der Zeit (mehr als 26 Wochen innerhalb eines Zeitjahres) an über 20 Stunden in der Woche arbeitet. Dies gilt insbesondere auch, wenn er im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung nur zeitweise mehr als 20 Stunden beschäftigt ist (befristete Ausdehnung).

Folie 22 **Beurteilung durch Zurückrechnung für ein Jahr** Für die Überprüfung der 26-Wochen-Regelung rechnet man vom voraussichtlichen Ende des Zeitraumes, in dem der Studierende mehr als 20 Stunden pro Woche arbeitet, ein Zeitjahr zurück und zählt alle Zeiträume zusammen, in denen der Studierende mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten wird bzw. gearbeitet hat. Der Beschäftigte ist hier zur Auskunft über Vorbeschäftigungen verpflichtet. Wie die einzelnen Beschäftigungszeiträume von den betroffenen Arbeitgebern zuvor beurteilt worden sind, ist für die Anrechnung nicht relevant. Beispielsweise werden auch kurzfristige Beschäftigungen oberhalb von 20 Wochenstunden angerechnet.

Dazu ist zu prüfen:

- Wurden innerhalb eines Zeitjahres – zurückgerechnet vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung – bereits weitere Beschäftigungen/Beschäftigungszeiten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden ausgeübt?

- Bestanden die Beschäftigungen/Beschäftigungszeiten – einschließlich der zu beurteilenden – insgesamt für mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage bzw. 130 Arbeitstage) innerhalb dieses Jahres?

Sind diese Fragen zu bejahen, besteht von Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Innerhalb des Zeitjahreszeitraums werden alle Beschäftigungen bzw. Beschäftigungszeiten mit einer Wochenarbeitszeit von über 20 Stunden angerechnet.

Dazu gehören auch

- Beschäftigungen/Beschäftigungszeiten bei unterschiedlichen Arbeitgebern mit mehr als 20 Wochenstunden,

- Beschäftigungen/Beschäftigungszeiten in der vorlesungsfreien Zeit und während reiner Online-Semester mit über 20 Wochenstunden,

- versicherungspflichtige Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden und

- kurzfristige Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden

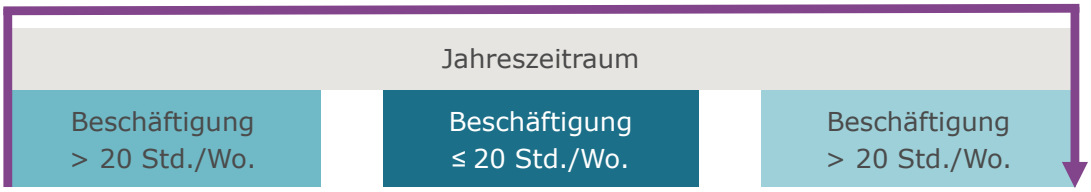
Vorgeschriebene Zwischenpraktika bleiben unabhängig von ihrer Wochenarbeitszeit unberücksichtigt.

Hinweise Bitte beachten Sie auch unser Beratungsblatt zum Thema Beschäftigung von Studenten und Praktikanten auf **firmenkunden.tk.de** unter der **Suchnummer 2033352.**

Auch bei Werkstudierenden, insbesondere vor Berechnung der 26-Wochen-Grenze, sollte als erstes geprüft werden, ob die zu beurteilende Beschäftigung als versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung eingeordnet werden kann. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist die Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung zu melden. Eine Prüfung der 26-Wochen-Grenze entfällt damit.

Werkstudentenregelung

Ausnahmsweises Überschreiten der 20-Stunden-Grenze



- unvorhersehbar
- absehbar für nicht mehr als 26 Wochen/Zeitjahr

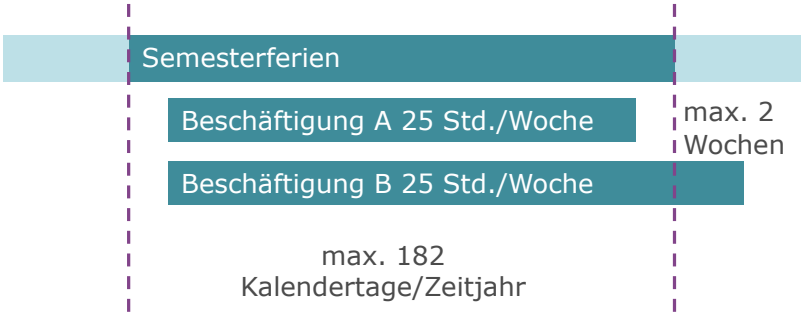
→ KV-, PV-, ALV-Freiheit, RV-Pflicht

- wiederkehrend
- regelmäßig mehr als 20 Stunden/Woche

→ SV-Pflicht als AN

Beschäftigung während vorlesungsfreier Zeit

(Semesterferien bzw. Ausfall der Präsenzveranstaltungen)



Folie 23 Ausnahmsweises Überschreiten der 20-Stunden-Grenze Gelegentlich kann es vorkommen, dass die auf 20 Stunden in der Woche begrenzte Arbeitszeit eines Werkstudierenden überschritten werden muss, zum Beispiel für Krankheitsvertretungen.

Die Versicherungsfreiheit nach der Werkstudentenregelung gilt bei Ausweitung des Beschäftigungsumfanges nur dann, wenn die Ausweitung der Beschäftigung unvorhersehbar war oder mit hinreichender Bestimmtheit absehbar ist, dass bei einer vorhersehbaren Ausweitung der Arbeitszeit der 26-Wochen-Zeitraum nicht überschritten wird.

Kommt eine befristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder vor (zum Beispiel bei einem wöchentlichen oder zweiwöchentlichen Wechsel), ist mithilfe einer vorausschauenden Betrachtung zu prüfen, ob die regelmäßige Wochenarbeitszeit während der Vorlesungszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt und daher Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung ausgeschlossen ist.

Folie 24 Kurzzeitige Überschneidungen Vorlesungszeit/vorlesungsfreie Zeit Bei Beschäftigungen während der Vorlesungszeit ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden, besteht trotzdem Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in folgenden Fällen:

- Die Beschäftigung ist ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit begrenzt.
- Eine zeitliche Überschneidung mit der Vorlesungszeit besteht maximal bis zu zwei Wochen (sofern sie nur ausnahmsweise vorkommt).

In beiden Fällen darf die Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden insgesamt nicht mehr als 182 Kalendertage (26 Wochen) innerhalb eines Zeitjahres bestehen. Dabei sind alle Vorbeschäftigungen während und außerhalb der Semesterferien mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden anzurechnen.

Studierendenbeschäftigungen

Beispiel 8

- Befristete Beschäftigung: 5.7. – 15.10.
- Überschneidung mit Vorlesungszeit nur ausnahmsweise
- 40 Stunden/Woche, 5-Tage-Woche
- 2.600 EUR/Monat
- Semesterferien: 1.7. – 12.10.
- Keine Vorbeschäftigung oberhalb von 20 Wochenstunden



- 20-Stunden-Grenze überschritten, Beschäftigung auch in Vorlesungszeit; Überschneidung ausnahmsweise/≤ 2 Wochen; Erscheinungsbild Studierende bleibt
- => nur RV-Pflicht, PGR 106, BGR 0100

Platz für Ihre Notizen

Beispiel 8 (Folie 25) Eine weitere Studierende übt eine befristete Beschäftigung vom 5. Juli bis 15. Oktober aus. Die Beschäftigung überschneidet sich mit der Vorlesungszeit nur ausnahmsweise. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden an fünf Tagen in der Woche. Das monatliche Entgelt beträgt 2.600 Euro. Die Semesterferien gehen vom 1. Juli bis 12. Oktober. Vorbeschäftigungen bzw. -beschäftigungszeiträume mit einer Wochenarbeitszeit oberhalb von 20 Wochenstunden liegen nicht vor.

Beurteilung: Die 20-Stunden-Grenze wird überschritten, die Beschäftigung erstreckt sich in die Vorlesungszeit; es gibt nur ausnahmsweise eine Überschneidung mit der Vorlesungszeit von nicht mehr als zwei Wochen (hier drei Tage). Das Erscheinungsbild bleibt somit weiterhin das einer Studierenden. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht (keine kurzfristige Beschäftigung).

Vorlesungsfreie Zeit Bei der Beschäftigung während der Semesterferien besteht unabhängig vom Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung. Die 26-Wochen-Grenze muss dabei unter Anrechnung von Vorbeschäftigungen mit einer Wochenarbeitszeit oberhalb von 20 Stunden eingehalten werden. Diese Vorbeschäftigungen sind auch dann anzurechnen, wenn sie seinerzeit als kurzfristige Beschäftigungen abgerechnet wurden.

Übersicht zur Herangehensweise bei der Prüfung der 26-Wochen-Grenze

1. Soweit die Beschäftigung befristet ist – auch während des Studiums – sind vorrangig die Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung anzuwenden.

2. Soweit Kurzfristigkeit wegen der Dauer der zu beurteilenden Beschäftigung oder wegen befristeten Vorbeschäftigungen ausgeschlossen ist, muss weiter geprüft werden.

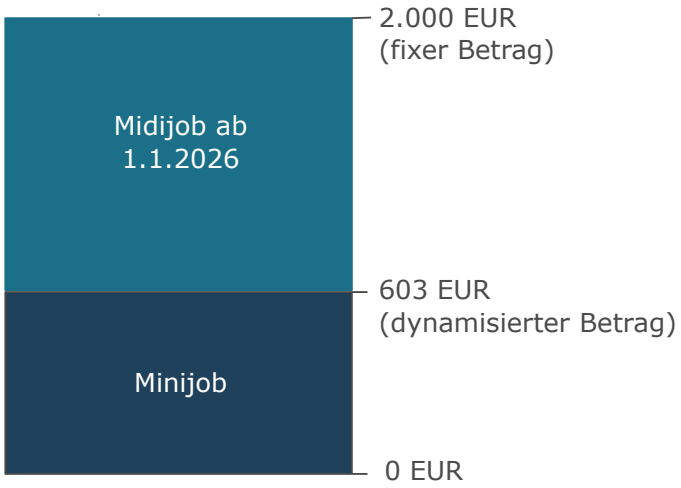
3. Bei einer Wochenarbeitszeit von bis zu 20 Stunden ist die Werkstudentenregelung auch bei befristeten, nicht kurzfristigen Beschäftigungen uneingeschränkt anzuwenden.

4. Soweit die befristete Beschäftigung an mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird, muss zunächst die herkömmliche Werkstudentenregelung geprüft werden (Überschreiten der 20-Stundengrenze nur aufgrund von Arbeiten in den Abend-/Nachtstunden bzw. an Wochenenden oder in den Semesterferien).

5. Erst wenn die Voraussetzungen von 4. erfüllt sind, ist im nächsten Schritt die 26-Wochen-Grenze unter Anrechnung aller Beschäftigungen/Beschäftigungszeiten über 20 Wochenstunden zu prüfen.

Hinweis Weitergehende Informationen finden Sie auch in dem Rundschreiben zur Versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten auf **firmenkunden.tk.de** unter der **Suchnummer 2038154**.

Midijobs



Platz für Ihre Notizen

1.6 Midijobs

Folie 26 Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb des Übergangsbereichs ausüben (sogenannte Midijobber), gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wobei bei Werkstudierenden regelmäßig nur Beiträge zur Rentenversicherung anfallen. Ein Midijob liegt im Jahr 2026 bei einer Beschäftigung mit einem daraus erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelt von 603,01 bis 2.000,00 Euro im Monat vor. Die Midijob-Untergrenze verändert sich entsprechend der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und der damit einhergehenden Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze. Der obere Midijob-Grenzbetrag hingegen kann nur gesetzlich angepasst werden; eine Dynamisierung ist hier nicht vorgesehen.

Ob eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt oder nicht, hat keine Auswirkungen auf den versicherungsrechtlichen Status als Werkstudierender, jedoch Auswirkungen auf die Beitragsberechnung und die Beitragstragung.

Bei Midijobs werden Beiträge von einem verminderten Entgelt berechnet. Für die Berechnung dieser verminderten beitragspflichtigen Einnahme gelten die Formeln für den Übergangsbereich (siehe Seite 41). Die Beiträge werden nicht wie bei Beschäftigungen oberhalb des Midijob-Bereichs von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Hälfte getragen.

Bei der Prüfung, ob der Übergangsbereich eingehalten wird, werden bei Mehrfachbeschäftigungen alle nicht-geringfügig entlohnten Beschäftigungen zusammengerechnet. Soweit keine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird, sondern mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, sind die Midijob-Regelungen dann anzuwenden, wenn das regelmäßige Gesamtentgelt dieser Minijobs die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet und die Midijob-Obergrenze eingehalten wird.

Soweit bei Mehrfachbeschäftigung der Übergangsbereich eingehalten wird, erfolgt zwischen den Arbeitgebern eine verhältnismäßige Beitragsberechnung unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelentgelts und des Gesamtentgelts. Dabei wird die verminderte Beitragsbemessungsgrundlage mit dem tatsächlichen Einzelentgelt multipliziert und durch das tatsächliche Gesamtentgelt dividiert.

Zur Berechnung der späteren Rentenansprüche werden bei Midijobs aber nicht die verminderten Entgelte herangezogen, sondern vielmehr das tatsächliche Entgelt. Dies wirkt sich positiv auf die spätere Rentenhöhe aus.

Midijobs – Beitragsberechnung und -tragung

Beispiel 9

- Werkstudent, Übergangsbereich, 1.000 EUR/Monat
- Gesamt-Beitragsbemessungsgrundlage nach Formel 1 = 854,06 EUR
- Arbeitnehmer-Beitragsbemessungsgrundlage nach Formel 2 = 568,36 EUR

	Gesamtbeitrag aus 854,06 EUR	AN-Anteil aus 568,36 EUR	AG-Anteil (Differenz)
RV	158,86 EUR*	52,86 EUR	106,00 EUR

Bei der TK zahlt der Studierende insgesamt 199,15 EUR (RV: 52,86 EUR, KVdS: 110,38 EUR, PVdS: 35,91 EUR; PV niedriger bei Elterneigenschaft).

*= 854,06 EUR x 9,3 % = Zwischenergebnis kaufmännisch runden und anschließend verdoppeln



Platz für Ihre Notizen

Beispiel 9 (Folie 27) Zur vereinfachten Darstellung hier ein Beispiel mit einem monatlichen Entgelt von 1.000 Euro. Die Gesamt-Beitragsbemessungsgrundlage für Entgelte im Übergangsbereich berechnet sich 2026 nach folgender verkürzten Formel 1:

1,145937223 x Arbeitsentgelt - 291,87444524

Gesamtbeitrag je Versicherungszweig Die einzelnen Sozialversicherungsbeiträge ergeben sich hier durch die Anwendung der jeweiligen halben Beitragssätze auf die Gesamt-Beitragsbemessungsgrundlage, das Ergebnis wird kaufmännisch jeweils gerundet und anschließend verdoppelt. Die Summe ergibt den Gesamtbeitrag je Versicherungszweig.

Arbeitnehmerbeitragsanteil Im zweiten Schritt wird die Arbeitnehmer-Beitragsbemessungsgrundlage separat berechnet. Dazu ist 2026 folgende verkürzte Formel 2 maßgebend:

1,431639227 x AE - 863,2784583

Die so verminderten Beträge werden für die Beitragsberechnung nur der Arbeitnehmeranteile herangezogen. Hier werden durch Anwendung der jeweiligen halben Beitragssätze auf die Arbeitnehmer-Beitragsbemessungsgrundlage die Beitragsanteile der Arbeitnehmer berechnet. Das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet.

Arbeitgeberbeitragsanteil Im letzten Schritt werden die einzelnen Arbeitnehmerbeitragsanteile je Versicherungszweig von den jeweiligen Gesamtbeiträgen abgezogen. Die **Differenz** je Versicherungszweig ergibt den jeweiligen Arbeitgeberbeitragsanteil.

Hinweis Da wir an dieser Stelle nicht in der erforderlichen Ausführlichkeit auf die Midijobs eingehen können, beachten Sie zu diesem Thema bitte unsere Fachinformation für Arbeitgeber zu Geringfügigen Beschäftigungen und Midijobs (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2122434**) sowie zu Grundlagen der Entgeltabrechnung Teil 2 (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2122424**). Dort wird detailliert darauf eingegangen.



2

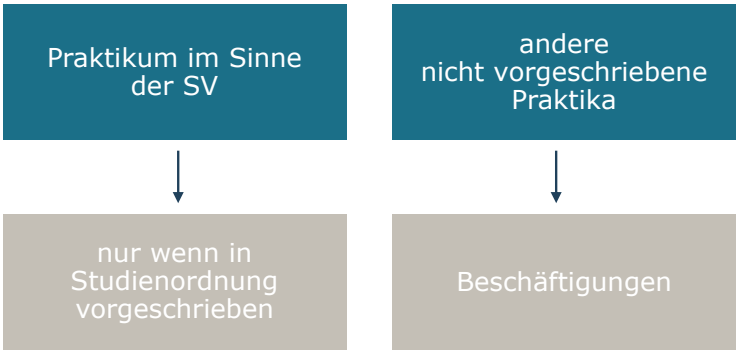
Praktikanten

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Praktikum durchzuführen. Wir helfen Ihnen, die Sozialversicherungspflicht zu beurteilen.

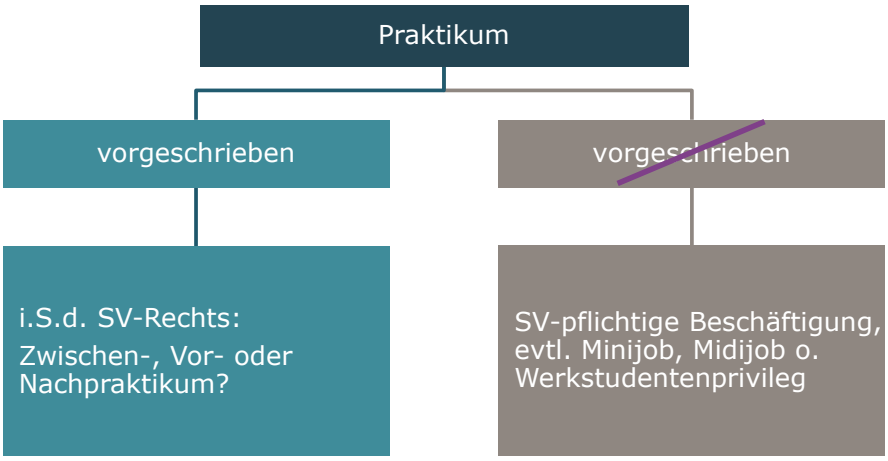
Ein Praktikum in der Schulzeit, im Rahmen des Studiums oder vor Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit – Praxiserfahrung ist ein wesentliches Instrument für die Berufsfindung und Berufsbildung. Dabei ist Praktikum nicht gleich Praktikum – und wird daher auch unterschiedlich bewertet. Oftmals ist es schwierig, ein Praktikum von einem ganz normalen Arbeitsverhältnis zu unterscheiden, aber: Beim Praktikum steht der berufsqualifizierende und berufsorientierende Anteil im Vordergrund.

Praktika werden auch in der Sozialversicherung unterschiedlich bewertet. Es kommt darauf an, ob das Praktikum vorgeschrieben ist und ob es vor, während oder nach dem Studium absolviert wird und vieles mehr.

Definition Praktikanten



Unterscheidung –
Vorgeschriebene/nicht vorgeschriebene Praktika



2.1 Definition Praktikanten

Folie 28 Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer (Hoch-)Schul- oder Berufsausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung dienen.

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung erfolgt, gilt als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Dies betrifft allerdings nur vorgeschriebene Praktika im Zusammenhang mit einer herkömmlichen (Fach-)Hochschulausbildung. Davon zu unterscheiden sind Praxisphasen im Rahmen eines dualen Studiengangs; hier handelt es sich auch während der Praxisphasen um eine versicherungspflichtige Beschäftigung zur Berufsausbildung.

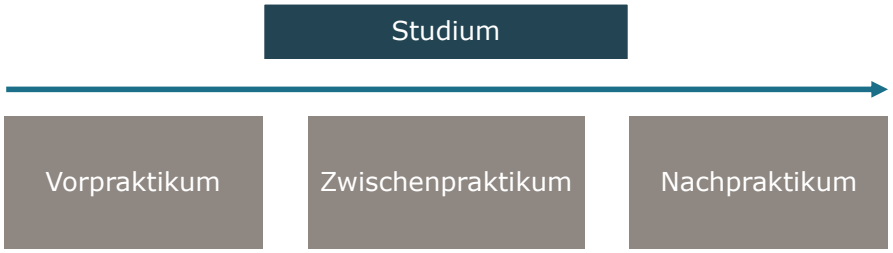
Alle anderen Praktika (Schulpraktikum, Schnupperkurs, Einführungsverhältnis etc.) werden nach den allgemeinen Versicherungsgrundsätzen behandelt. Wenn sie ohne Arbeitsentgelt geleistet werden und der gesetzliche Mindestlohn nicht zu zahlen ist, sind sie sozialversicherungsrechtlich unbeachtlich; so bleibt etwa eine Familienversicherung weiter bestehen. In der Unfallversicherung besteht allerdings dann Versicherungspflicht, wenn der Betroffene für den Arbeitgeber eine Tätigkeit mit wirtschaftlichem Wert erbringt, die einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich ist.

Wird Arbeitsentgelt gezahlt, gilt die Arbeitsleistung als Beschäftigung ohne weitere Besonderheiten; oftmals wird aber eine geringfügige Beschäftigung bzw. eine Werkstudentenbeschäftigung vorliegen. Dies gilt auch für den Fall, dass zwar kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, aber der gesetzliche Mindestlohn greift (sogenannter Phantomlohn).

Folie 29 **Unterscheidung zwischen vorgeschriebenen und nicht vorgeschriebenen Praktika** Wenn im Zusammenhang mit einem Studium bzw. einer Fachschulausbildung ein Praktikum ausgeübt wird, ist zu unterscheiden, ob es in einer Schul-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist oder nicht. Sofern das Praktikum in einer Schul-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, stehen die Praktikanten den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gleich; auf diesen Personenkreis werden wir zunächst eingehen.

Für Praktika, die nicht vorgeschrieben sind, also nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung absolviert werden (zum Beispiel herkömmliche Schulpraktika oder freiwillige Praktika), gelten keine besonderen Regelungen. Diese Personen stehen grundsätzlich „normalen“ Arbeitnehmern gleich. Diese Beschäftigungen können aber zum Beispiel wegen Geringfügigkeit oder gegebenenfalls im Rahmen der Werkstudentenregelung versicherungsfrei sein. Auch die Midijob-Regelung wäre anwendbar, wenn die Beschäftigung nicht die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb der Midijob-Grenzen liegt.

Vorgeschriebene Praktika



Platz für Ihre Notizen

2.2 Vorgeschriebene Praktika

Für jeden Studiengang gibt es eine Studienordnung. Darin werden Inhalt und Aufbau des Studiums geregelt und gegebenenfalls eine in den Studiengang eingeordnete berufspraktische Tätigkeit vorgeschrieben. Da der akademische Abschluss ein berufsqualifizierendes Reifezeugnis darstellt, muss gewährleistet sein, dass die Theorie in die Praxis umgesetzt werden kann. In aller Regel soll dies durch die Ableistung eines Praktikums erreicht werden.

Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen.

Folie 30 Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten ist es notwendig, zwischen Vor- bzw. Nachpraktikum und Zwischenpraktikum zu unterscheiden.

Ein Vorpraktikum wird vor Beginn eines Studiums bzw. vor der Einschreibung (Immatrikulation) absolviert. Für viele Studiengänge ist die Ableistung eines Praktikums vor Aufnahme des Studiums vorgeschrieben, das heißt, das Studium darf ohne dieses Praktikum nicht aufgenommen werden.

Soweit ein vorgeschriebenes Vorpraktikum sich mit dem Studienbeginn kurzzeitig überschneidet (nicht länger als zwei Wochen), beeinflusst dies nicht den Status des vorgeschriebenen Vorpraktikums. Ragt das Vorpraktikum weiter als zwei Wochen in die Zeit nach dem Studienbeginn, wird das vorgeschriebene Vorpraktikum ab dem Zeitpunkt des Studienbeginns zu einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum.

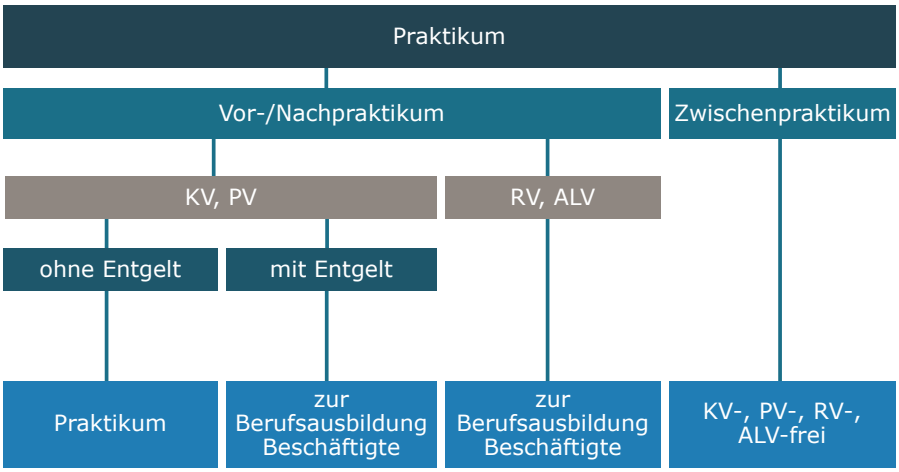
Ein Nachpraktikum wird nach Ende der Hochschulausbildung durchgeführt. In einigen Studiengängen ist ein solches Praktikum vorgeschrieben, das heißt, ohne Ableistung eines Praktikums bleibt das Studium ohne Abschluss.

Die versicherungsrechtliche Beurteilung ist für ein Vor- und Nachpraktikum gleich. Beide werden als Beschäftigung zur Berufsausbildung angesehen. In der Kranken- und Pflegeversicherung erfolgt hinsichtlich der Beitragsberechnung noch eine Differenzierung.

Demgegenüber wird ein Zwischenpraktikum während der Ausbildung/des Studiums abgeleistet. Das heißt, der Studierende ist bereits an der Hochschule eingeschrieben.

Hinweis Ob ein Praktikum vorgeschrieben ist oder nicht, ergibt sich aus der Studien- oder Prüfungsordnung des jeweiligen Studienfaches. Um den Personenstatus nachzuweisen, sollte der Arbeitgeber die Immatrikulationsbescheinigung und einen Nachweis aus der Prüfungsordnung zu den Personalunterlagen nehmen (Praxissemesterbescheinigung erforderlich).

Versicherungsrechtliche Beurteilung
Vorgeschriebene Praktika



Praktikantenbeschäftigungen
Beispiel 10

- Farah A. nimmt ein vorgeschriebenes Vorpraktikum auf: 1.2. – 31.8.
- 37 Stunden/Woche
- 0 EUR/Monat, kein Anspruch auf Mindestlohn

- KV/PV: Praktikantin, da kein Arbeitsentgelt; Familienversicherung vorrangig gegenüber Praktikantenversicherung.
- RV/ALV: Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte; Beiträge nach fiktivem Entgelt von 1 % der Bezugsgröße (2026: 39,55 EUR); PGR 105, BGR 0110.



Folie 31 Versicherungsrechtliche Beurteilung Bei einem vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikum kommt es für die Kranken- und Pflegeversicherung darauf an, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird oder nicht. Falls dies der Fall ist, ist der künftige bzw. frühere Studierende wie ein zur Berufsausbildung Beschäftigter zu behandeln. Falls kein Entgelt gezahlt wird, gilt der Studierende als Praktikant, ist damit in der Kranken- und Pflegeversicherung eigenständig versichert und hat nur geringe Praktikantenbeiträge zu zahlen. Der Arbeitgeber ist hier weder an der Beitragstragung noch an der Beitragsabführung beteiligt.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung zählen Vor- und Nachpraktikanten stets zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten und sind damit versicherungspflichtig. Ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, ist unerheblich.

Bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum wird davon ausgegangen, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht. Dieses Praktikum ist daher unabhängig von einer Entgeltzahlung/Entgelthöhe in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei. Da der Unfallversicherungsschutz seitens des Praktikumsbetriebs sicherzustellen ist, besteht allerdings Unfallversicherungspflicht. Das Praktikum ist in diesem Fall mit Personengruppenschlüssel 190 und Beitragsgruppenschlüssel 0000 zu melden, wenn der Praktikumsbetrieb ein unfallversicherungspflichtiges Entgelt zahlt.

Beispiel 10 (Folie 32) Farah Azar absolviert ein vorgeschriebenes Vorpraktikum vom 1. Februar bis 31. August. Ihre wöchentliche Arbeitszeit liegt bei 37 Stunden.

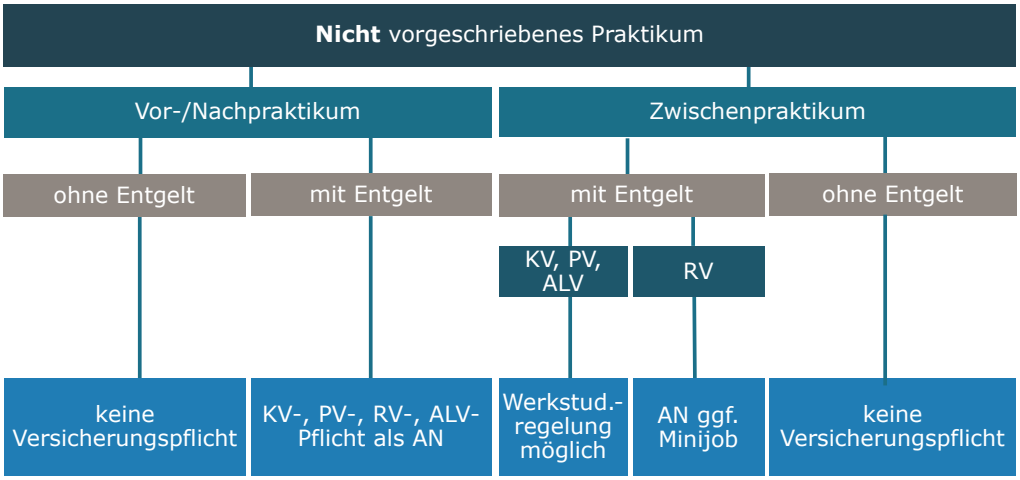
Beurteilung: In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht Versicherungspflicht als Praktikantin, da kein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Eine Familienversicherung wäre gegenüber der Versicherung als Praktikantin vorrangig.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte. Der Arbeitgeber trägt die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung (nach fiktivem Entgelt) allein.

Sie werden nach einem fiktiven monatlichen Entgelt von einem Prozent der monatlichen Bezugsgröße berechnet (2026: 39,55 Euro).

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Nicht vorgeschriebene Praktika



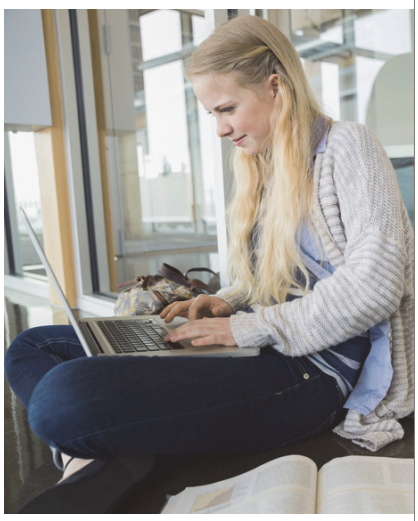
33 | Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten - Stand April 2026

Praktikantenbeschäftigungen

Beispiel 11

- Luna B. nimmt ein freiwilliges Zwischenpraktikum auf: 1.3. – 31.5.
- 35 Stunden/Woche, 5-Tage-Woche
- 500 EUR/Monat, kein Anspruch auf Mindestlohn

Beschäftigung ist kurzfristig => versicherungsfrei, PGR 110, BGR 0000



34 | Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten - Stand April 2026

2.3 Nicht vorgeschriebene Praktika

Folie 33 Übt ein (künftiger/ehemaliger) Studierender ein **nicht** vorgeschriebenes (freiwilliges) Praktikum aus, unterscheidet sich dieses versicherungsrechtlich nicht von einer sonstigen Beschäftigung. Wird bei einem Vor- oder Nachpraktikum Arbeitsentgelt gezahlt, handelt es sich um eine herkömmliche Beschäftigung. Gegebenenfalls liegt Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit vor. Ohne Entgeltzahlung sind die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht nicht gegeben. Dies gilt allerdings nur, soweit aus der Tätigkeit heraus kein Mindestlohnanspruch besteht.

Bei Zwischenpraktika oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze gelten die Regelungen für Werkstudierende; ohne Entgeltzahlung besteht keine Versicherungspflicht. Wird Arbeitsentgelt geleistet, ist der Studierende als Arbeitnehmer grundsätzlich rentenversicherungspflichtig; in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist die Werkstudentenregelung zu prüfen.

Mindestlohn Bei freiwilligen Praktika, die der Berufsorientierung dienen oder studien- bzw. ausbildungsbegleitend absolviert werden, erhalten Studierende keinen Mindestlohn, sofern das Praktikum nicht länger als drei Monate dauert. Bei längeren Praktika muss der Mindestlohn vom ersten Tag an gezahlt werden.

Beispiel 11 (Folie 34) Luna Böttcher absolviert nach Aufnahme ihres Studiums ein freiwilliges Praktikum vom 1. März bis 31. Mai. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden. Sie hat eine Fünf-Tage-Woche. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 500 Euro (kein Anspruch auf Mindestlohn, da das Praktikum nicht länger als drei Monate dauert).

Beurteilung: Die Beschäftigung ist aufgrund ihrer Kurzfristigkeit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, es sei denn, eine kurzfristige Beschäftigung ist wegen Anrechnung von Vorbeschäftigungen ausgeschlossen. Der Personengruppenschlüssel ist mit 110, der Beitragsgruppenschlüssel ist mit 0000 zu melden.

Besondere Personengruppen



3

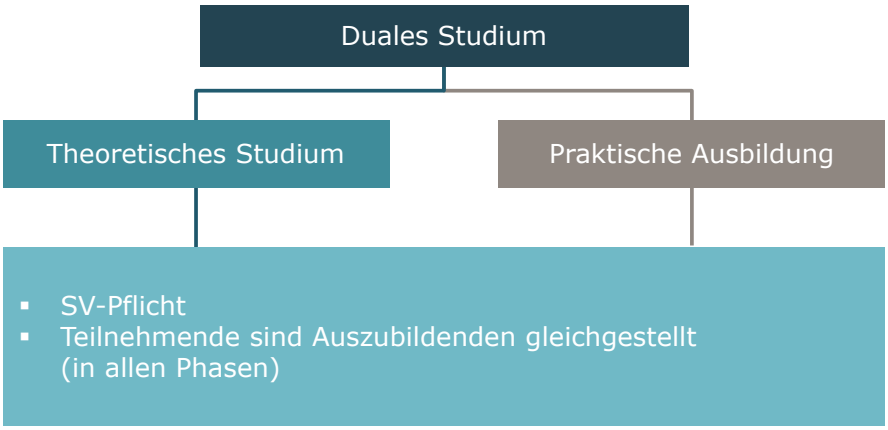
In diesem Kapitel erhalten Sie Informationen zu besonderen Konstellationen, die Auswirkungen auf die Sozialversicherung haben können.

Auf den folgenden Seiten wenden wir uns Personen zu, bei denen eine Beschäftigung auf eine besondere Situation während des Studiums oder Praktikums trifft.

Wir richten unser Augenmerk zum Beispiel auf duale Studiengänge und auf Empfänger von Studienbeihilfe. Wie ist eine Beschäftigung eines Studierenden zu beurteilen, der am Ende seines Studiums angekommen ist oder der einen Zweitstudiengang anschließt?

Des Weiteren zeigen wir auf, wie unterschiedlich Schüler und Schulentlassene sowie Auszubildende in unterschiedlichen Konstellationen in der Sozialversicherung beurteilt werden.

Teilnehmende an dualen Studiengängen



Duales Studium

Beispiel 12

- Mustafa A., Hochschule Osnabrück für praxisintegrierten Studiengang ab 1.9.
- Vertrag mit Seniorenzentrum Rosenberg über Berufspraktika ab 1.9. (verbundener Vertrag)
- Entgelt: 500 EUR

- Dualer Studiengang, Anmeldung durch Seniorenzentrum ab 1.9. als zur Berufsausbildung Beschäftigter
- PGR 102, BGR 1111, da Entgelt > 325 EUR



3.1 Duale Studiengänge

Folie 35 Duale Studiengänge verbinden die betriebliche Aus- und Weiterbildung oder die bisherige Berufstätigkeit mit einem theoretischen Hochschulstudium. Duale Studiengänge beinhalten – anders als herkömmliche Studiengänge – neben den theoretischen Lernphasen regelmäßig einen hohen Anteil an Lernphasen in betrieblicher Praxis, der abhängig von Studiengang und Hochschule variiert. Dabei sind betriebliche Praxis und Studium sowohl organisatorisch als auch hinsichtlich der Lernprozesse miteinander verzahnt. Die Verbindung von betrieblicher Praxis und Studium kann auch in einer neben dem Studium fortbestehenden Beschäftigung zur Berufsausbildung liegen. Zwischen dem Studierenden und dem Kooperationsbetrieb besteht eine vertragliche Bindung, häufig in Form eines Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrages.

Alle Teilnehmenden sind an allen Formen von dualen Studiengängen während der gesamten Dauer des Studienganges, das heißt sowohl während der Praxisphasen als auch während der Studienphasen, einheitlich als Beschäftigte zur Berufsausbildung in allen Zweigen der Sozialversicherung versichert. Einheitliche Merkmale aller dualen Studiengänge sind

- die enge Verzahnung zwischen theoretischem Unterricht an der Hochschule oder Akademie mit den praktischen Phasen im Ausbildungsbetrieb sowie

- typischerweise die Zahlung einer Vergütung vom Arbeitgeber an die Studierenden.

Beispiel 12 (Folie 36) Mustafa Akbalik schreibt sich an der Hochschule Osnabrück für einen praxisintegrierten Studiengang ab 1. September ein. Er schließt zudem einen verbundenen Vertrag mit dem Seniorenzentrum Rosenberg über die Ableistung von Berufspraktika ab 1. September ab. Das monatliche Entgelt beträgt 500 Euro.

Beurteilung: Es handelt sich um einen dualen Studiengang. Die Anmeldung von Mustafa Akbalik erfolgt durch das Seniorenzentrum zum 1. September als zur Berufsausbildung Beschäftigter. Mustafa Akbalik ist mit dem Personengruppenschlüssel 102 und dem Beitragsgruppenschlüssel 1111 zu melden.

Notizen

3.2 Empfänger von Studienbeihilfen

Fördern Betriebe das Studium von Arbeitnehmern durch die Zahlung von monatlichen Studienbeihilfen, ist für die Dauer des Studiums von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Mögliche Förderbedingungen durch den Betrieb sind zum Beispiel

- die Festlegung der Fachrichtung des geförderten Studiums,
- die Ableistung von fachpraktischen Hospitationen (unter Fortzahlung der Studienbeihilfe) im Betrieb,
- die Anfertigung der Diplomarbeit nach Möglichkeit in Absprache mit dem Betrieb,
- die Verpflichtung, nach Abschluss des Studiums für eine bestimmte Zeit im Betrieb tätig zu sein,
- die Erbringung eines Nachweises über die erfolgreiche Absolvierung des Studiums sowie
- die Rückzahlung der Studienbeihilfe in voller Höhe, wenn die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten werden.

Die Studienbeihilfe stellt dabei Arbeitsentgelt dar.

Für die Arbeitnehmer besteht während der Dauer des geförderten Studiums Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dies gilt selbst dann, wenn die Beschäftigung nach einer vertraglichen Vereinbarung formal beendet wird, denn hierbei handelt es sich dem Grunde nach nur um eine Beurlaubung für die Dauer des Studiums.

Soweit die Studienbeihilfe regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 Euro) nicht überschreitet, handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Diplomanden/Bachelor-/Masterarbeiten

- Studien- oder Prüfungsordnung: Anfertigung Bachelor-/Master-/Diplomarbeit
- Betrieb hat Interesse an Ergebnissen der Arbeit; ggf. Honorare

Neben Studienarbeit auch Arbeit im Betrieb	SV-Pflicht als Beschäftigter bzw. ggf. Minijobber
Keine wirtschaftliche Arbeit neben Abschlussarbeit	SV-frei (vorgeschriebenes Zwischenpraktikum)

Stipendium

Förderung

- dient der wissenschaftlichen und künstlerischen Aus- und Weiterbildung
- wird genutzt für Lebensunterhalt oder Aufwand durch Fort-/Weiterbildung

Hinweis | Kein SV-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Grundvoraussetzung

Stipendium ist **un**eigennützig, d. h. keine Verpflichtung zu Arbeitnehmertätigkeit

3.3 Bachelor-/Master-/Abschluss-arbeit/Diplomanden

Folie 37 Die meisten Studienordnungen sehen die Anfertigung einer Bachelor-, Master- oder Diplomarbeit vor. Da Unternehmen oftmals Interesse an den inhaltlichen Ergebnissen von Studienarbeiten haben, werden den Studierenden zur Anfertigung ihrer Arbeit die betrieblichen Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Oftmals wird die Studienarbeit dem Unternehmen zur weiteren Verwendung überlassen. Unter Umständen werden auch Vergütungen bzw. Honorare gezahlt.

Personen, die sich allein zur Erstellung der Studienarbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit neben der Bachelor-, Master- oder Diplomarbeit **keine** für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten.

Damit unterliegen sie auch **nicht** der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt unabhängig von der Höhe der Vergütung für die Überlassung der Studienarbeit. Arbeitet die betreffende Person zusätzlich im Betrieb, handelt es sich um eine reguläre Beschäftigung; Beiträge wären hier auch von dem Entgelt für die Überlassung der Abschlussarbeit zu zahlen.

3.4 Stipendiaten

Folie 38 Zur Förderung ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Aus- oder Weiterbildung können Personen ein Stipendium erhalten. Der Bezug des Stipendiums allein begründet regelmäßig kein abhängiges und demzufolge kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Dabei spielt es keine Rolle, ob das Stipendium zur Bestreitung des Lebensunterhalts des Empfängers oder für den durch die Aus- oder Fortbildung verursachten Aufwand bestimmt ist.

Grundsätzliche Voraussetzung ist jedoch, dass ein solches Stipendium uneigennützig gegeben wird, der Empfänger sich also nicht zu einer unmittelbaren Arbeitnehmertätigkeit verpflichten muss.

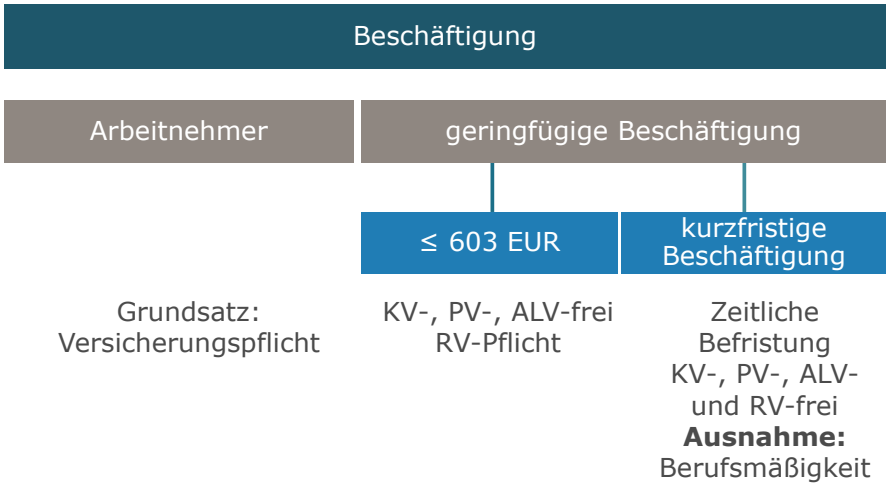
Unterschieden werden muss hier allerdings zwischen Stipendien und Studienbeihilfe. Soweit das Stipendium als Studienbeihilfe (vgl. 3.2) ausgestaltet ist, handelt es sich um ein herkömmliches Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung.

Vereinbarungen mit gewissen Förderbedingungen, die auf ein Beschäftigungsverhältnis hinweisen, liegen zum Beispiel vor, wenn

- die Förderung nur erfolgt, sofern das Studium in einer vorgegebenen Fachrichtung absolviert wird,
- der Studierende gegebenenfalls Praxisphasen beim Stipendiengeber ableisten muss,
- Erkrankungen zeitnah dem Stipendiengeber zu melden und nachzuweisen sind,
- das Stipendium ausdrücklich nicht die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11 bzw. § 3 Nr. 44 EStG erfüllt und daher steuerpflichtig ist oder
- im Anschluss an das vom Arbeitgeber geförderte Studium eine Arbeitsstelle im fördernden Unternehmen angenommen werden muss.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, handelt es sich je nach Höhe der Studienbeihilfe entweder um eine geringfügig entlohnte oder um eine herkömmliche versicherungspflichtige Beschäftigung (ggf. Midijob).

Beschäftigung von Schulentlassenen



Platz für Ihre Notizen

3.5 Schüler und Schulentlassene

Schüler Für Schüler an allgemeinbildenden Schulen, die einer Beschäftigung nachgehen, besteht Versicherungspflicht als Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Soweit die Beschäftigung die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllt, handelt es sich vorrangig um einen Minijob.

In der Arbeitslosenversicherung besteht generell für Schüler von allgemeinbildenden Schulen Versicherungsfreiheit, wenn die Schulausbildung innerhalb der üblichen Arbeitszeiten erfolgt. Schüler von Abendschulen zählen also nicht zum begünstigten Personenkreis. Gleiches gilt für Teilnehmende an Berufsvorbereitungsjahren bzw. eines Berufsgrundschuljahres, auch wenn dabei der Hauptschulabschluss nachgeholt wird.

Folie 39 Beschäftigung von Schulentlassenen Soweit Jugendliche nach dem Schulabschluss eine Beschäftigung aufnehmen, um die Zeit bis zur anschließenden Berufsausbildung oder bis zum Studium zu überbrücken, sind diese Beschäftigungen grundsätzlich versicherungspflichtig.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen (2026: bis maximal 603 Euro pro Monat) besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Bei einer auf bis zu drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristeten Beschäftigung (bei landwirtschaftlichen Betrieben 15 Wochen bzw. 90 Arbeitstage) besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung als kurzfristige Beschäftigung Versicherungsfreiheit, wenn die Beschäftigung **nicht** berufsmäßig ausgeübt wird. Die Berufsmäßigkeit ist nicht zu prüfen, soweit das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht die Geringfügigkeitsgrenze (2026: 603 Euro) überschreitet.

Beschäftigungen zwischen dem Abitur und der Aufnahme eines Studiums sind damit grundsätzlich **nicht** berufsmäßig.

Berufsmäßigkeit – und damit Versicherungspflicht – liegt immer dann vor, wenn der Jugendliche bereits ins Erwerbsleben eingetreten ist.

Dies ist der Fall, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Dauerbeschäftigung geplant ist.

Als **berufsmäßig** sind zum Beispiel Beschäftigungen anzusehen zwischen

- Schule und Ausbildungs-/Arbeitsverhältnis,
- Schule und Bundesfreiwilligendienst/freiwilligem Wehrdienst,
- Schule und freiwilligem sozialen/ökologischen/kulturellen Jahr,
- Berufsausbildung und Studium.

Notizen

3.6 Auszubildende

Auszubildende gelten als zur Berufsausbildung Beschäftigte. Daher besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Versicherungspflicht besteht im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung unabhängig davon, ob ein Entgelt gezahlt wird oder nicht. In der Kranken- und Pflegeversicherung tritt hingegen Versicherungspflicht für zur Berufsausbildung Beschäftigte nur ein, wenn ein Entgelt gezahlt wird. Anderenfalls besteht in der Kranken- und Pflegeversicherung eine Pflichtmitgliedschaft als Praktikant.

Sowohl die Regelungen zur Geringfügigkeit als auch zum Übergangsbereich gelten grundsätzlich **nicht** für Auszubildende. Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD für die laufenden Wahlperiode haben die Regierungsparteien allerdings vereinbart, zu prüfen, ob die Midijob-Regelung auch bei Auszubildenden gelten sollte. Eine entsprechende Gesetzesänderung wurde allerdings bislang nicht auf den Weg gebracht

3.6.1 Geringverdiener Für Auszubildende, deren monatliches Arbeitsentgelt 325 Euro nicht übersteigt, muss der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein tragen. In der Krankenversicherung ist der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz (2026: 2,9 Prozent) anzusetzen. Dies gilt auch für die Monate, in denen die 325 Euro-Grenze aufgrund einer Einmalzahlung überschritten wird.

Soweit der Zuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung anfällt, ist auch dieser vom Arbeitgeber allein zu tragen.

In der Pflegeversicherung werden Eltern von mehr als einem Kind bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes beitragsrechtlich entlastet. Für das zweite und jedes weitere Kind werden vom Arbeitnehmer-Beitragssatz 0,25 Prozentpunkte abgezogen. Mit dem fünften Kind (unter 25 Jahren) ist die maximale Beitragsentlastung in Höhe von einem Prozent erreicht. Anders als beim Kinderlosenzuschlag, den bei Geringverdienern der Arbeitgeber übernehmen muss, profitiert der Arbeitgeber nicht von dem Beitrags**ab**schlag in der Pflegeversicherung.

Seit 2020 gilt für neue Ausbildungsverhältnisse eine Mindestausbildungsvergütung (§ 17 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz – BBiG), sodass die Geringverdienergrenze von 325 Euro für Vollzeitausbildungsverhältnisse bei Berufsauszubildenden praktisch inhaltsleer wurde. Mit der Regelung in § 17 Abs. 5 BBiG wurde zwar für Teilzeitberufsausbildungen die Möglichkeit vorgesehen, die Ausbildungsvergütung entsprechend der Teilzeit auch unter die Mindestausbildungsvergütung abzusenken. Bei einer maximalen Absenkung der Ausbildungswochenstunden auf 50 Prozent der Vollzeit (§ 7a BBiG) würde dies eine entsprechende Minderung der Mindestvergütung auch um 50 Prozent bedeuten, also von 724 Euro (erstes Ausbildungsjahr, 2026) auf 362 Euro. Damit hat die Geringverdienergrenze keine praktische Bedeutung mehr. **Ausnahme:** vorgeschriebene Vor-/Nachpraktika.

3.6.2 Auszubildende ohne Arbeitsentgelt Werden Auszubildende ohne Arbeitsentgelt beschäftigt, werden sie in der Kranken- und Pflegeversicherung den versicherungspflichtigen Praktikanten gleichgestellt.

Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung werden dann von den Auszubildenden allein aufgebracht und bei der Krankenkasse eingezahlt; der Arbeitgeber ist daran nicht beteiligt.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten die Jugendlichen als zur Berufsausbildung Beschäftigte; die Beiträge werden aus einem fiktiven monatlichen Betrag in Höhe von einem Prozent der Bezugsgröße berechnet, 2026: 39,55 Euro.

Ausländische Studierende (KV)

Studierende in einem anderen EU-/ EWR-Staat, Schweiz o. UK	Studierende in Deutschland
Wohnsitz in Deutschland	Wohnsitz in EU-/EWR-Staat, der Schweiz o. UK
Familienversicherung o. KVdS	Deutschland ist vorübergehender Aufenthaltsort

Sobald Beschäftigung aufgenommen => Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats

Ausländische Studierende
Sachleistungsanspruch und KV-Pflicht

Für Studierende aus EU-/EWR-Staat, der Schweiz o. UK gilt:

Kein Sachleistungsanspruch bei Beschäftigung in Deutschland, auch wenn geringfügig oder als Werkstudierender beschäftigt

↓

Eigenständige Absicherung im Krankheitsfall in Deutschland: KVdS, freiwillig GKV oder PKV

3.7 Ausländische Studierende

Folie 40 Bei Studierenden wird danach unterschieden, ob sie in einem anderen EU-/EWR-Staat oder der Schweiz, im Vereinigten Königreich (UK) bzw. in Deutschland studieren.

Bei in einem anderen EU-/EWR-Staat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich Studierenden, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben, kann die Familienversicherung oder die Krankenversicherung der Studierenden in Betracht kommen. Das Wohnstaatsprinzip gilt nicht, sobald ein Studierender in einem anderen EU-Staat, einem EWR-Staat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aufnimmt. In einem solchen Fall gelten die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates.

Ausnahme Studierende bleiben in Deutschland kranken- und pflegeversichert, wenn sie in Dänemark, Luxemburg oder Österreich eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen.

Bei Studierenden in Deutschland mit Wohnsitz in der EU oder einem Abkommensstaat gilt Deutschland lediglich als vorübergehender Aufenthaltsort.

Folie 41 Studierende aus einem anderen EU-/EWR-Staat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich unterliegen den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaates, wenn sie an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule in Deutschland studieren und ihren Wohnsitz in einem anderen EU-/EWR-Staat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich haben (sogenanntes Wohnstaatsprinzip). Der Studienort in Deutschland gilt als vorübergehender Aufenthaltsort.

Auch bei einem mehrjährigen Auslandsstudium kann ein gewöhnlicher Inlandsaufenthalt angenommen werden, wenn nach Abschluss des Studiums eine Rückkehr in den Wohnstaat beabsichtigt ist, der Studierende in den Semesterferien in seinen Heimatort zurückkehrt, ein eigenes Zimmer in seinem Elternhaus beibehält oder die Aufenthaltsgenehmigung im Ausland begrenzt ist.

Die Krankenversicherung der Studierenden (KVdS) ist ausgeschlossen, wenn der Studierende einen Anspruch auf Sachleistungen nachweist. Dieser Anspruch wird durch eine Europäische Krankenversichertenkarte (EHIC) oder eine provisorische Ersatzbescheinigung nachgewiesen.

Dies ändert sich, sobald ein Studierender eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aufnimmt. Dann wird das Wohnstaatsprinzip aufgehoben und es gelten die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates. Das bedeutet, dass er bei einer Beschäftigung in Deutschland kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig wird. Übt er eine selbstständige Tätigkeit aus, gelten die entsprechenden Regelungen.

Wenn der Studierende in Deutschland eine geringfügige Beschäftigung oder eine werkstudentische Beschäftigung aufnimmt, wird ebenfalls **das Wohnstaatsprinzip aufgehoben:** Der Studierende muss entweder in der Krankenversicherung der Studenten, in der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder privat versichert werden. Dies gilt auch bei ausländischen Studierenden mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands in einem anderen EU-/EWR-Staat, in der Schweiz oder im Vereinigten Königreich, die an einer Hochschule in einem anderen EU-/EWR-Staat, in der Schweiz oder im Vereinigten Königreich eingeschrieben sind und in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen.

Ausnahme Nimmt ein bisher in Dänemark, Luxemburg oder Österreich wohnender und krankenversicherter Studierender eine geringfügige Beschäftigung in Deutschland auf, dann verbleibt es bei der bisherigen Versicherung im anderen Staat.

Hinweis Durch den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU gab es Unsicherheiten über die Fortgeltung der Regelungen zu Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Für Sachverhalte, die ab dem 1. Januar 2021 entstanden sind, gelten die Regelungen des Handels- und Kooperationsabkommens zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich. Die Regelungen entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009. Damit ist der Gleichklang zwischen den Regelungen der EU und denen des vorgenannten Abkommens gewahrt.

Ausländische Studierende

Beispiel 13

- Alma L. studiert in Deutschland => Sachleistungsanspruch im Krankheitsfall über SV der Eltern in Schweden
- Arbeit als Lagerhelferin in Deutschland:
  15 h/Woche, 1.000 EUR; Gültige Semesterbescheinigung
  => Werkstudierende (nur RV-Pflicht)
- Bisher keine Wahl einer deutschen KV, AG wählt als Einzugsstelle TK



- EU-Bürgerin an dt. Hochschule => KVdS
  (kein Ausschlusstatbestand)
- Bei KV-Wahl z. B. der TK => zuständige Einzugsstelle für diese Beschäftigung = TK

Platz für Ihre Notizen

Beispiel 13 (Folie 42) Alma Lindström studiert in Deutschland und hat im Krankheitsfall einen Sachleistungsanspruch über die Sozialversicherung ihrer Eltern in Schweden. Sie nimmt eine Beschäftigung als Lagerhelferin für 15 Stunden in der Woche auf. Dafür erhält sie ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 Euro. Sie hat eine gültige Semesterbescheinigung.

Beurteilung: Alma Lindström ist in ihrer Beschäftigung als Werkstudierende kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, jedoch rentenversicherungspflichtig. Als studierende EU-Bürgerin an einer deutschen Hochschule ist sie versicherungspflichtig in der Krankenversicherung der Studierenden (KVdS), es liegt kein Ausschlusstatbestand vor.

Hinweis Als Arbeitgeber machen Sie bitte Ihre ausländischen studentischen Arbeitnehmer darauf aufmerksam, dass sie eine Krankenkasse in Deutschland wählen müssen.



Firmenkunden-service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten".

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten" finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex" steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung **(Suchnummer 2032120).**

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Wir bieten Ihnen quartalsweise unser Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt an. Die wichtigsten Neuerungen und Änderungen in der Sozialversicherung in 45 Minuten als eigenes Webinar. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164742**.

Weiterhin bieten wir Ihnen unser Lohnsteuer-Update kurz&kompakt an. Neuigkeiten rund um die Lohnsteuer in 60 Minuten. Die geplanten Termine finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2167844**.

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideoserie „Endlich verständlich" an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung" und „Entgeltfortzahlung" gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU **(Suchnummer 2142904)** zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt **(Suchnummer 2066528)**.

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter **(Suchnummer 2032116)** und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt" **(Suchnummer 2032116)** über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland" bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland **(Suchnummer 2032524)**.

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen **(Suchnummer 2032060)** einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar **(Suchnummer 2134336).**

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

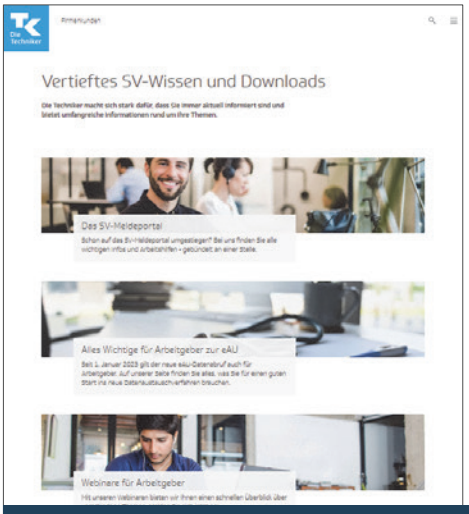
TK-Firmenkundenservice
Telefon: 040 – 460 66 10 20
Fax: 040 – 460 66 10 19
Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
E-Mail: firmenkunden@tk.de

TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

TK-Fachartikel und Suchfunktion

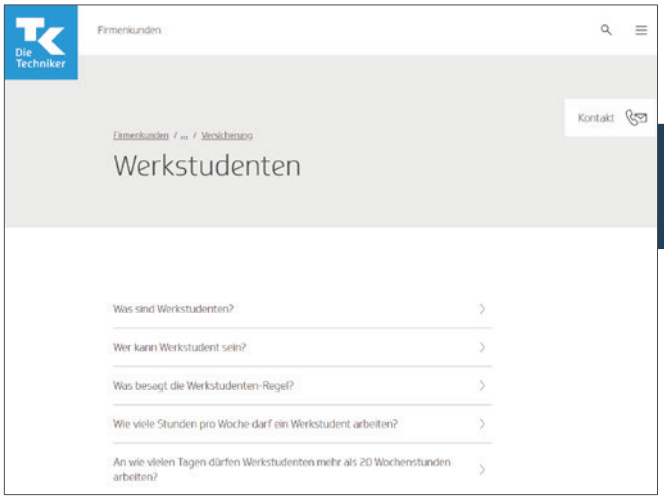




Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

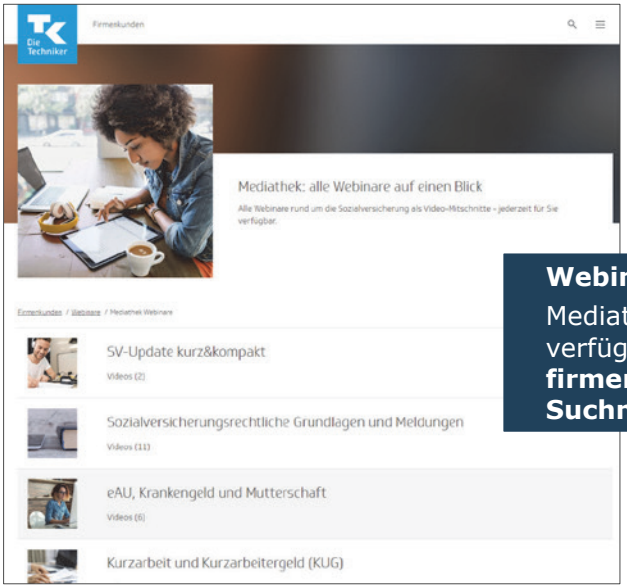
Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen

TK-FAQ-Sammlungen



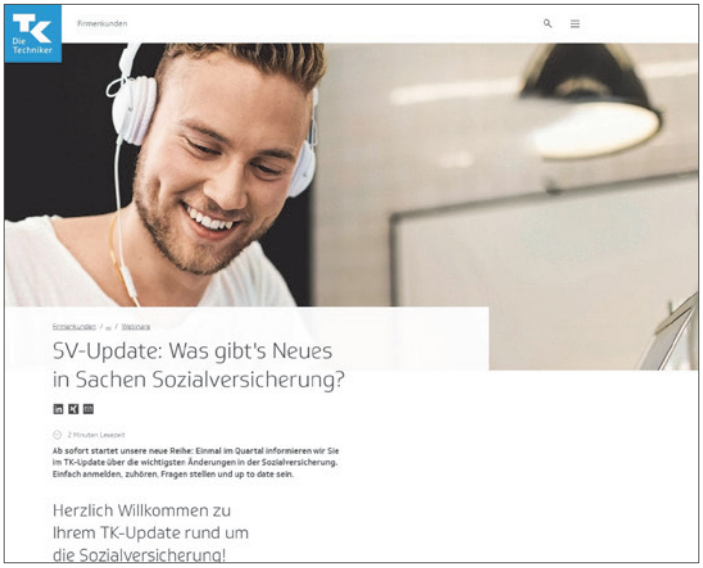
Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

TK-Mediathek



Webinare als Video in unserer Mediathek – jederzeit für Sie verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336

TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



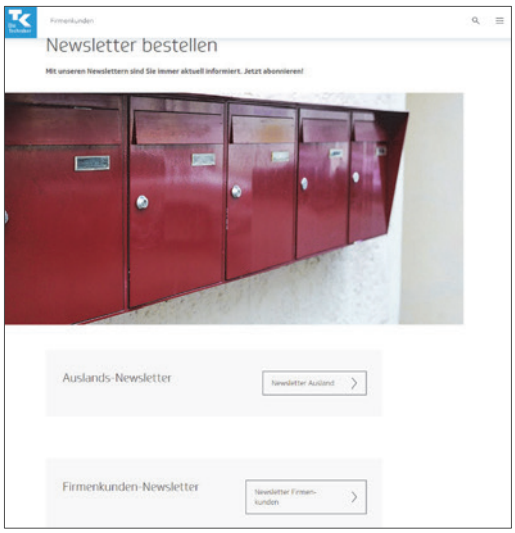
TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2167844

TK-Firmenkundennewsletter



Firmenkundennewsletter
Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter
informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

Jetzt abonnieren –
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032116

TK-Erklärfilme

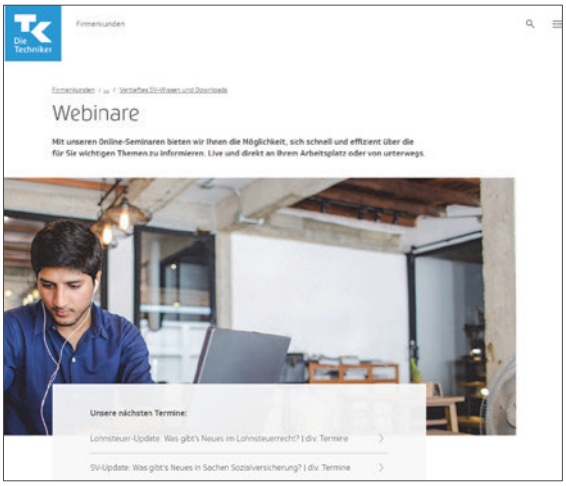
Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2142904





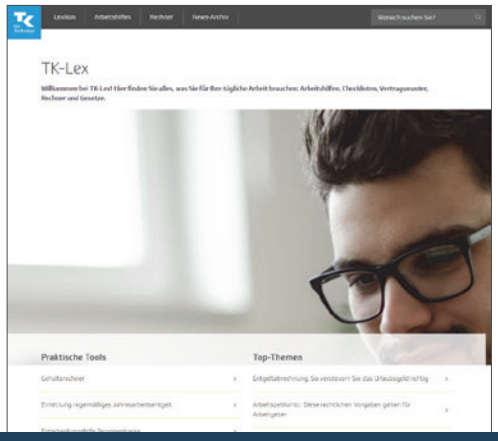
In **„Endlich verständlich"** erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2066528

TK-Webinare



Webinartermine finden Sie unter
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032060

TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern – tk-lex.tk.de**

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen in Tabellen aufgelistet.
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf unsere Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten oder Sie nutzen die Links in der PDF-Datei.





Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst.

Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

Beitragssätze 2026

Sozialversicherungszweig	2025	2026
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,50 %	**2,90 %**
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,45 %	**2,69 %**
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
Pflegeversicherung	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	2,00 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Künstlersozialversicherung	5,00 %	**4,90 %**

Umlagesätze 2026

Umlage	2025	2026
U1	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	**2,10 % bei 70 % Standard** **3,20 % bei 80 % auf Antrag** **1,30 % bei 50 % auf Antrag**
U2	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	1,10 % bei 80 %	**0,80 % bei 80 %**
U2	0,22 % bei 100 %	0,22 % bei 100 %

Rechengrößen 2026

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)*	6.450,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)*	5.812,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	69.750,00 EUR	5.812,50 EUR	193,75 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	101.400,00 EUR	8.450,00 EUR	281,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	124.800,00 EUR	10.400,00 EUR	346,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR

Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. **2,37 EUR** (2,30 EUR) mtl. **71,10 EUR** (69,00 EUR) Mittag- und Abendessen, tgl. je **4,57 EUR** (4,40 EUR) mtl. je **137,10 EUR** (132,00 EUR)	tgl. **11,50 EUR** (11,10 EUR) mtl. **345,00 EUR** (333,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. **9,50 EUR** (9,40 EUR)	gemieteter Wohnraum** **5,01 EUR** (4,95 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. **285,00 EUR** (282,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) **4,10 EUR** (4,05 EUR) pro qm

* Werte von 2025 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2026

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	**603,00 EUR**			
Übergangsbereich (603,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F: **0,6619**	Vereinfachte Formel: **BE = 1,145937223 x AE – 291,874445240**		Vereinfachte Formel AN: **BE = 1,431639227 x AE – 863,278453830**
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommensgrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	**565,00 EUR**	Für Einkommen aus GfB:	**603,00 EUR**	
Beitragszuschüsse KV/PV	**KV (mKG)**	**KV (oKG)**	**PV**	**PV (Sachsen)**
TK versichert (einschl. ZB **2,69 %**) PKV versichert (einschl. Ø-ZB **2,90 %**)	**502,49 EUR** **508,59 EUR**	**485,05 EUR** **491,16 EUR**	**104,63 EUR** **104,63 EUR**	**75,56 EUR** **75,56 EUR**
Studentenbeiträge (ab WS 25/26) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %)	**87,38 EUR** (+ ZB TK, **23,00 EUR**)		mit Kind **30,78 EUR** kinderlos **35,91 EUR**	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher (gem. § 13a BAföG)	102,00 EUR		35,00 EUR	
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, **395,50 EUR**)	**57,74 EUR** (+ ZB TK, **10,64 EUR**)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	**197,75 EUR**			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2026

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	**848,62 EUR**
KV (14,00 %)	**813,76 EUR**
PV (3,60 %)	**209,26 EUR** (Sachsen: AN **2,30 %**, **133,70 EUR**, AG **1,30 %**, **75,56 EUR**)
PV (4,20 %)	**244,12 EUR** (Sachsen: AN **2,90 %**, **168,56 EUR**, AG **1,30 %**, **75,56 EUR**)
RV (18,60 %)	**1.571,70 EUR**
ALV (2,60 %)	**219,70 EUR**

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

Freiwillige KV	monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige	**5.812,50 EUR**
Mindestbemessungsgrundlage*	**1.318,33 EUR**

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV	monatlich
Mindestbeitrag	**112,16 EUR**
Höchstbeitrag	**1.571,70 EUR**

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitrags-nachweis	Mo	Mo	Mi	Fr	Fr	Mi	Mo	Di	Do	Mo	Di	Di
	26	23	25	24	22	24	27	25	24	26	24	22
Beitrags-zahlung	Mi	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Mi	Do	Mo	Mi	Do	Mo
	28	25	27	28	27	26	29	27	28	28	26	28

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Beiträge	
FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118
Nützliches	
Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragserstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	**2034062**
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	**2031324**
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
Wahlerklärung Umlage U1	2036322
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958
Fachthemen Meldeverfahren	
FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114
Nützliches	
Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2157898
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Versicherung	
FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478
Nützliches	
Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midijobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554
Fachthemen Ausland	
FAQ	2032292
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
Entsendefaxhotline	2032552
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
TK Lex	
Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120
Sonstiges	
Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	**2196898**
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright| Techniker Krankenkasse, Firmenkundenservice, Armin Michehl

Notizen

Notizen

Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

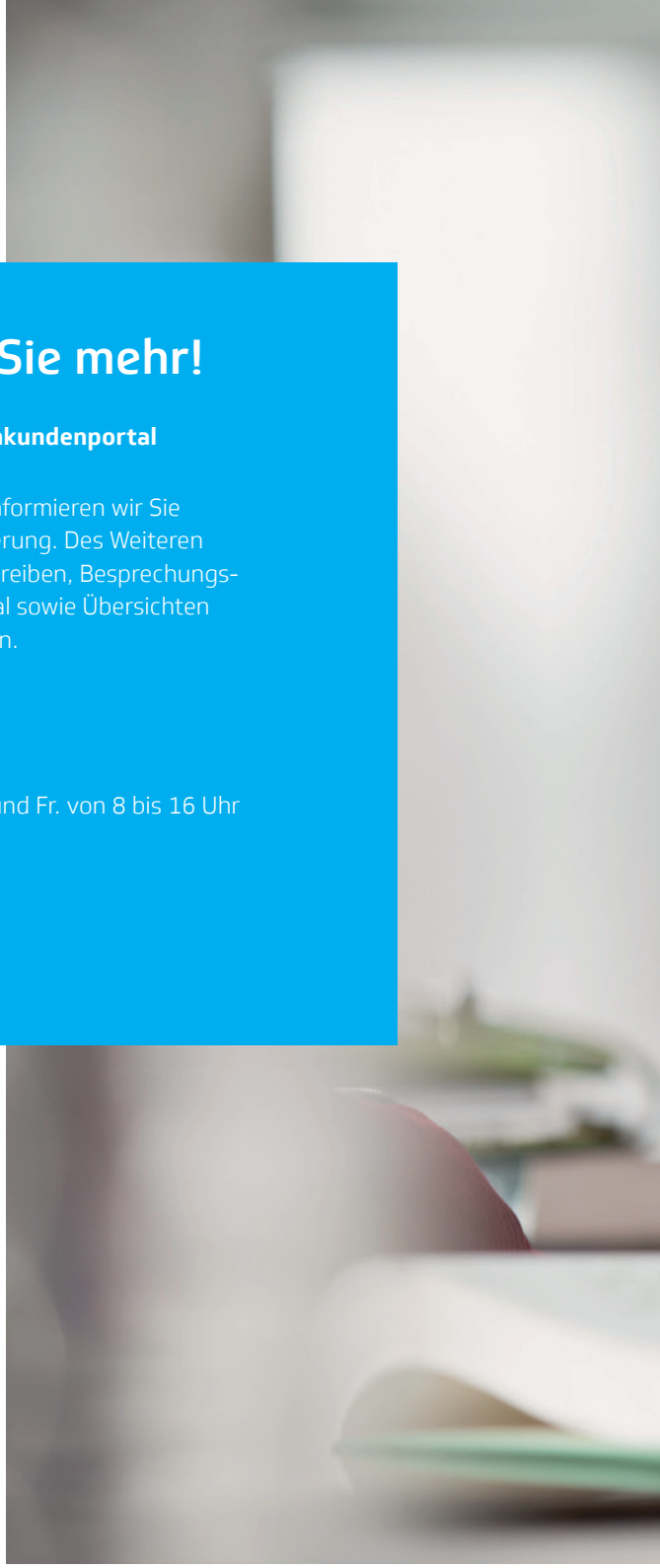
TK-Services für Firmenkunden Gut informiert im Arbeitsalltag – Alles rund um Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht Die Techniker Krankenkasse unterstützt Arbeitgeber, Personalabteilungen und Lohnbüros mit praxisnahen Tools und Updates. Alle Angebote finden Sie auf **firmenkunden.tk.de** – einfach Suchnummer eingeben und starten!

Services auf einen Blick		
SV-Update kurz & kompakt	Quartals-Updates zu SV-Änderungen (live, mit Q&A)	Suchnummer 2164742
Webinare	Praxisnahe Seminare zu Rechtsthemen (PC/Mobil)	Suchnummer 2032060
Mediathek	Video-Mitschnitte jederzeit verfügbar	Suchnummer 2134336
TK-Lex	Nachschlagewerk + Gehaltsrechner	Suchnummer 2032352
Monatlicher Newsletter	Aktuelles für Personaler & Lohnbuchhalter	Suchnummer 2032116
Auslands-Newsletter	Visa, Steuer, Abkommen im Ausland	Suchnummer 2032116
TK-Service Ausland	Entsendung nach DE/Ausland	Suchnummer 2032524
Endlich verständlich	Erklärvideos zu SV-Begriffen	Suchnummer 2066528

Nutzen für Ihren Alltag

- Schnell up-to-date: Live-Updates und Newsletter sparen Recherchezeit.
- Flexibel lernen: Webinare & Videos für Team-Fortbildungen.
- Praktische Tools: TK-Lex für tägliche Berechnungen und Klärungen.
- International fit: Spezial-Infos für globale Teams.

Starten Sie jetzt: Scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie **firmenkunden.tk.de**.
Bei Fragen: Ihre TK-Betreuung steht bereit!



Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 460 66 10 20
Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de
firmenkunden@tk.de

305067 4/2026 V