

Ihre Webinar-FAQs im Überblick:

Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten am 05. Juni 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Kann ein Student beim Minijob in den Semesterferien mehr als 556 Euro verdienen, solange die Jahresgrenze 556x12 eingehalten ist?

"Nein, das ist in der Regel nicht möglich, wenn es sich um einen klassischen Minijob mit Verdienstgrenze (bis 556 Euro monatlich) handelt. Die Verdienstgrenze gilt grundsätzlich pro Monat, nicht als Durchschnittswert über das Jahr. Das bedeutet: In jedem einzelnen Monat darf der Verdienst aus dem Minijob die Grenze von 556 Euro nicht überschreiten, damit die sozialversicherungsrechtlichen Vorteile des Minijobs erhalten bleiben.

Es gibt lediglich eine Ausnahme: Bei unvorhersehbaren betrieblichen Gründen darf in bis zu drei Monaten pro Jahr die monatliche Verdienstgrenze überschritten werden, wenn im Jahresdurchschnitt die 556 Euro nicht überschritten werden und die jährliche Obergrenze von 6.672 Euro (556 Euro x 12) eingehalten wird. Das ist aber nicht für reguläre Ferienjobs vorgesehen, sondern für unvorhergesehene Mehrarbeit, z. B. wenn eine Vollzeitkraft ausfällt"

Wäre eine kurzfristige Beschäftigung bei einem Studenten berufsmäßig?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist bei Studierenden nicht berufsmäßig, wenn sie zeitlich begrenzt ist und das Studium im Vordergrund steht.

Wenn 556 Euro monatlich vereinbart sind, aber eine freiwillige Gewinnbeteiligung aufgrund des Unternehmensergebnisses unternehmensweit ausgezahlt wird und Minijobber auch einen fixen Betrag erhalten. Führt diese zusätzliche Zahlung zur Versicherungspflicht?

Wenn im Minijob ein monatlicher Verdienst von 556 Euro vereinbart ist und zusätzlich eine freiwillige Gewinnbeteiligung (z. B. als Einmalzahlung) ausgezahlt wird, kann dies Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht haben.

Nach den aktuellen Regelungen gilt: Einmalzahlungen wie Gewinnbeteiligungen sind grundsätzlich beitragspflichtig in der Sozialversicherung, sofern sie im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen. Wird durch die zusätzliche Zahlung die Verdienstgrenze von 556 Euro im jeweiligen Monat überschritten, besteht in diesem Monat Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse, die zusammengerechnet werden müssen. Das bedeutet: Wird die Grenze überschritten, ist das Beschäftigungsverhältnis im betreffenden Monat nicht mehr als Minijob, sondern als reguläre Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Wenn ein Werkstudent mehrere Jobs hat, muss man auf die wöchentliche Arbeitszeit achten (bis zu 20 Stunden wöchentlich). Sind also die Arbeitszeiten von allen Beschäftigungen zu addieren?

Ja, genau: Wenn ein Werkstudent mehrere Jobs hat, müssen alle wöchentlichen Arbeitszeiten aus den verschiedenen Beschäftigungen addiert

werden. Insgesamt darf die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden betragen, damit der Status als Werkstudent und die damit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Vorteile erhalten bleiben.

Das gilt unabhängig davon, ob die Jobs bei einem oder mehreren Arbeitgebern ausgeübt werden. Nur so bleibt das Studium die Haupttätigkeit und der Werkstudentenstatus wird nicht gefährdet.

Eine kurzfristige Beschäftigung wird vom 01.06. bis 20.06. vereinbart. Der kurzfristig Beschäftigte beendet dann vorzeitig zum 13.06. seine kurzfristige Beschäftigung. Wann soll die SV-Abmeldung erfolgen, zum vorzeitigen Ende oder zum vereinbarten Ende?

Eine „Vertragsänderung“ wird nicht gemacht. Gleiches Thema, nur der Fall, das der kurzfristig Beschäftigte seine Tätigkeit einmal die Woche unterbricht und nicht arbeitet. Läuft der Zeitraum dann durch oder muss man immer neu an- und abmelden?

Die Abmeldung hat zum tatsächlichen Ende der Beschäftigung (13.6.) zu erfolgen. Für tageweise Unterbrechungen der Tätigkeit muss keine neue An- bzw. Abmeldung erfolgen.

Kann ein Studierender erst einen Minijob und dann kurzfristig hintereinander beschäftigt werden?

Ja, ein Studierender kann zunächst einen Minijob ausüben und anschließend in eine kurzfristige Beschäftigung wechseln – oder umgekehrt. Beide Beschäftigungsarten werden sozialversicherungsrechtlich nicht zusammengezählt, solange sie nicht gleichzeitig beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt werden und die jeweiligen Grenzen eingehalten werden.

Wichtige Voraussetzungen:

- Minijob: Verdienstgrenze von 556 Euro pro Monat darf nicht überschritten werden.
- Kurzfristige Beschäftigung: Maximal 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, unabhängig vom Verdienst.

- Nicht beim gleichen Arbeitgeber: Minijob und kurzfristige Beschäftigung dürfen nicht gleichzeitig beim selben Arbeitgeber ausgeübt werden.
- Keine Überschreitung der Zeitgrenzen: Bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen werden die Tage/Monate addiert und dürfen die jährlichen Grenzen nicht überschreiten"

Könnte man die Beschäftigung auch erst mal bis zum 26.02. befristen und dann erneut bis zum 31.03., damit die kurzfristige Beschäftigung bestehen bleibt?

Nein, das funktioniert so nicht, wenn die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden sollen.

Die Regelung zur kurzfristigen Beschäftigung besagt: Alle Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen im selben Kalenderjahr werden zusammengerechnet, unabhängig davon, ob sie direkt hintereinander oder mit Unterbrechung erfolgen. Es ist nicht erlaubt, eine kurzfristige Beschäftigung bis zum 26.02. zu befristen und dann ab dem 27.02. oder später eine neue Befristung bis zum 31.03. zu vereinbaren, wenn dadurch die Gesamtdauer (drei Monate oder 70 Arbeitstage) überschritten wird.

Man kann zwar mehrere kurzfristige Beschäftigungen im Jahr haben, aber die Gesamtdauer darf im Kalenderjahr 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage nicht überschreiten – egal, wie die Verträge zeitlich aufgeteilt werden.

Woher weiß ich aber, wie viele Tage genau die Person bei ehemaligen Arbeitgebern gearbeitet hat? Wie komme ich an die Informationen, dass die Person bereits eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt hat?

Die Informationen darüber, wie viele Tage eine Person bereits in kurzfristigen Beschäftigungen gearbeitet hat, liegen in erster Linie bei der beschäftigten Person selbst und ihren ehemaligen Arbeitgebern. Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Beschäftigungsbeginn zu prüfen, ob die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden können.

Die Minijob-Zentrale unterstützt dabei: Bei der Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung erhält der neue Arbeitgeber eine elektronische Rückmeldung, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben. Diese Rückmeldung enthält jedoch keine konkreten Angaben zu Zeiträumen oder Kalendertagen.

Was gilt bei holländischer Uni? Ist der Student in Deutschland dann als ordentlich Studierende zu behandeln?

Auch das Studium an einer ausländischen Universität, Hochschule oder Fachhochschule ist ein Studium in dem Sinne eines ordentlich Studierenden, wenn die Einrichtung mit einer der vorgenannten deutschen Hochschulen vergleichbar ist.

Wann bekommen die Dualstudenten, welche z.B. ab 1.6 in Betrieb sind, aber erst ab 1.9. studieren, die Immatrikulationsbescheinigung?

Das hängt von den Universitäten ab. In der Regel werden die Immatrikulationsbescheinigungen kurz vor oder kurz nach dem Semesterbeginn ausgehändigt.

Kann bei der Anwendung der Werkstudentenregelung die RV-Pflicht durch Abführung des Beitrages in ein berufsständiges Versorgungswerk statt in die DRV erfüllt werden?

Nein, die Rentenversicherungspflicht im Rahmen der Werkstudentenregelung kann nicht durch die Abführung von Beiträgen in ein berufsständisches Versorgungswerk anstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) erfüllt werden.

Für Werkstudenten besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, sobald der Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (aktuell 556 Euro monatlich). Das Werkstudentenprivileg befreit lediglich von der Pflicht zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, nicht aber von der Rentenversicherungspflicht.

Berufsständische Versorgungswerke sind ausschließlich für bestimmte freie Berufe (wie Ärzte, Architekten, Steuerberater etc.) vorgesehen und stehen regulär beschäftigten Studierenden im Rahmen eines Werkstudentenverhältnisses nicht offen. Die gesetzliche Rentenversicherungspflicht bleibt daher bestehen und muss durch Beiträge an die DRV erfüllt werden.

Besteht eine Möglichkeit oder gibt es eine Konstellation, wo ein Werkstudent innerhalb seines

Beschäftigungsverhältnisses sein Werkstudentenprivileg (SV-Freiheit) zurückerlangen kann, wenn er dieses aufgrund Überschreitung der 20-Stunden-Grenze (SV-Pflicht) verloren hat? Sprich zu einem späteren Zeitraum wieder in das Werkstudentenprivileg (SV-Freiheit) zurückkehren kann in demselben Beschäftigungsverhältnis?

Das Werkstudentenprivileg tritt wieder ein, wenn die wöchentliche Arbeitszeit vertraglich dauerhaft auf 20 Stunden gesenkt wird.

Wie prüfe ich die vorlesungsfreie Zeit bei den Studenten? Damit mehr als 20 Std./wtl. gearbeitet werden kann?

Um als Arbeitgeber sicherzustellen, dass ein Werkstudent in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten darf, sind die offiziellen Semesterzeiten der jeweiligen Hochschule zu prüfen. Nur während dieser vorlesungsfreien Zeit ist die Überschreitung der 20-Stunden-Grenze erlaubt, maximal jedoch für 26 Wochen (bzw. 182 Kalendertage) innerhalb eines Zeitjahres.

Jede Hochschule veröffentlicht die Vorlesungszeiten und vorlesungsfreien Zeiten (Semesterferien) auf ihrer Website. Eine Übersicht finden Sie auch in **tk-lex.tk.de** unter dem **Stichwort „Semesterferien“**.

Wenn der Werkstudent in der vorlesungspflichtigen Zeit über 20 Stunden arbeitet und die Werkstudentenregelung nicht mehr greift, gilt dann auch für die vorlesungsfreie Zeit in den mehr als 20 Stunden gearbeitet werden kann? Bleibt dann der Werkstudent auch für die vorlesungsfreie Zeit sv-pflichtig? Oder kann dann in der vorlesungsfreien Zeit wieder SV-Freiheit (Werkstudentenregelung) eintreten?

Bei einer Dauerbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden besteht auch während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) SV-Pflicht in allen Zweigen.

Kann man zur Berechnung der 20-Stunden-Grenze auch den Jahresdurchschnitt der Stunden heranziehen?

Da die Betrachtung zu Beginn vom Arbeitgeber vorzunehmen ist, ist eine jährliche durchschnittliche Betrachtung nicht vorgesehen. Es muss immer das Studium im Vordergrund stehen.

Wie sieht es aus mit der KV unter 25 Jahre? (über Eltern versichert)

Wenn die Einkommensgrenze (535 Euro oder 556 Euro bei Minijob) nicht überschritten wird und alle weiteren Voraussetzungen gegeben sind, ist eine Familienversicherung über die Eltern möglich.

Sind Personen, die die Bachelorarbeit in dem Unternehmen schreiben, zu behandeln wie Werkstudenten?

Grds. gelten Studenten, die lediglich ihre Bachelorarbeit schreiben nicht als Beschäftigte. Übt der Student eine Beschäftigung unabhängig von der Abschlussarbeit aus, gilt die Werkstudentenregelung. Voraussetzung ist, dass der Student an der Hochschule eingeschrieben ist.

Kann neben einem 20 Std. Werkstudentenjob noch eine geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden?

Nein, da alle Beschäftigungszeiten für die Prüfung der Werkstudentenregelung zu berücksichtigen sind.

Gibt es bei der Werkstudentenregel einen maximalen Stundenlohn, bei dem die Werkstudentenregelung angewendet werden darf - darf z. B. bei älteren Studierenden mit einer abgeschlossenen Ausbildung ein Stundenlohn von 50 Euro brutto vereinbart werden - oder ist dies schädlich für die Werkstudentenregelung??

Das Entgelt spielt bei der Beurteilung eines Werkstudenten keine Rolle.

Sind genau 20 Stunden erlaubt oder müssen es unter 20 Stunden / Woche bleiben, sprich 19 Stunden 59min?

Das Privileg als Werkstudent bleibt erhalten, wenn man bis zu 20 Stunden die Woche arbeitet.

Zählt da die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit oder muss man Woche für Woche betrachten? Und Frage 2: was ist, wenn vertraglich 20 Stunden abgemacht sind, die Firma aber Gleitzeit besitzt, die Gleitzeit aber nicht ausbezahlt bekommt?

Man geht von der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit aus. Wenn Gleitzeit genutzt wird, aber die vertragliche Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden/Woche nicht überschritten wird, bleibt es beim Werkstudentenprivileg.

Welche PGR muss gemeldet werden, wenn eine zweite Dauerbeschäftigung aufgenommen und somit die 20 Stunden-Grenze überschritten wird?

Bei Überschreiten der 20 Stunden-Grenze, aufgrund Hinzutritt einer weiteren Dauerbeschäftigung, müssen beide AG mit BGR 1111 und PGR 101 melden.

Muss die Arbeitszeit vom Minijob z. B. 8 Std./wtl. und die Arbeitszeit der Beschäftigung als Werkstudent z. B. 15 Std./wtl. addiert werden?

Bei der Beurteilung des Privilegs als Werkstudent sind alle Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen.

Gilt der 26 Wochen-Regelung nur, wenn mehrere Beschäftigungen vorliegen (Beschäftigung A und B) oder muss das auch geprüft werden, wenn es beim selben Arbeitgeber ist?

Die 26 Wochen-Regelung ist bei mehreren Arbeitgebern aber auch bei einem Arbeitgeber zu prüfen.

Gilt die Unvorhersehbarkeit auch für die vorlesungspflichtige Zeit? Bleibt der Werkstudent dann auch SV-Frei trotz Überschreitung 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.

Darf man in den Semesterferien nur bis zu 40 Stunden arbeiten oder auch über 40 Stunden?

Bei der Stundenanzahl innerhalb der Semesterferien findet keine Begrenzung nach oben statt.

Was ist mit den Studenten die älter als 25 Jahre sind?

Studenten, die älter als 25 Jahre sind, werden in der Regel in der Krankenversicherung der Studenten versichert und müssen selbst Beiträge zahlen.

Ist es ein Midijob, wenn das Einkommen 1.900,00 Euro beträgt und im laufenden Jahr unvorhersehbare Prämien ausgezahlt werden, wodurch der monatliche Durchschnitt dann über 2.000,00 Euro liegen würde?

Wenn die Grenze von 2.000 Euro überschritten wird, handelt es sich nicht mehr um einen Midijob. Wenn die Prämie unvorhergesehen und nicht abzuschätzen war, muss mit Überschreiten die reguläre Beitragsberechnung erfolgen.

Was passiert mit der Midijobregelung des Studenten in den Semesterferien, wenn er mehr als 2.000 Euro verdient?

In Monaten, in denen Ihre Beschäftigten mehr als 2.000 Euro als Entgelt erhalten, gilt die besondere Regelung nicht.

Wie wird eine Werkstudierende in der Mutterschaft abgerechnet und später in der Elternzeit? Was muss der AG dabei beachten?

Es muss eine Unterbrechungsmeldung Grund 51 erfolgen. Der Student zahlt weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Könnte man die SV-Pflicht durch die freiwillige Gewinnbeteiligung heilen, indem das Entgelt für die zukünftigen Monate entsprechend verringert wird?

Wichtig ist, dass bei einer Jahresbetrachtung 6.672 Euro (556 Euro x 12) nicht überschritten wird, sonst tritt Versicherungspflicht ein.

Was zählt als Entgelt, auch eine kleine Aufmerksamkeit?

Wenn die „kleine Aufmerksamkeit“ neben dem üblichen Gehalt regelmäßig und laufend gezahlt wird, gilt es als Entgelt.

Bei einem Praktikum als Orientierung für eine Ausbildung, kann der Mindestlohn unterschritten werden? Ist so ein Praktikum trotzdem möglich, auch wenn der Ausbildungsvertrag schon ab 01.08.2025 abgeschlossen wurde und der Mindestlohn nicht eingehalten wird?

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.

Kann ein Pflichtpraktikant mit einem monatlichen Verdienst von 1.000 Euro weiterhin familienversichert oder privat über die Eltern versichert sein?

Mit einem Verdienst von 1.000 Euro wird die Einkommensgrenze für die Familienversicherung überschritten und ist somit ausgeschlossen. Bezüglich der privaten Versicherung können wir keine Auskunft geben.

Können Sie kurz auf die Personengruppe der Praktikanten und Bacheloranten bei einem vorgeschriebenen Praktikum eingehen? Meiner Information nach sind vorgeschriebene Praktika mit PSG 190 und Bacheloranden sogar ohne PSG anzumelden. Ist das korrekt?

Bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum ist mit Personengruppe 190 zu melden. Wenn Studenten im Bachelorstudiengang nur ihre Abschlussarbeit schreiben und zusätzlich keine verwertbare Arbeit im Betrieb leisten, ist keine Anmeldung vorzunehmen.

Müssen bei Schülerpraktikanten (ohne Entgelt) angemeldet werden, damit diese Unfallversichert sind?

Schülerpraktikanten sind in allen Versicherungszweigen versicherungsfrei. Eine Anmeldung muss nicht erfolgen.

Ist es richtig, einen Schulabgänger, der zur Anerkennung des Schulabschlusses ein Praktikum machen muss, als Auszubildender anzusehen ist? PGR 102 BGRS 1111?

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 (PGR 101 BGS 1111).

Bezieht sich die Betrachtung der kurzfristigen Beschäftigung immer nur auf Kalenderjahre und nicht auf Zeitjahr? Zum Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 70 Tage vom 01.10.2024 bis 31.12.2024. Die weitere Beschäftigung beginnt am 01.02.2025 und dauert bis zum 30.04.2025 (erneut 70 Tage). Kann der Arbeitnehmer in beiden Zeiträumen kurzfristig beschäftigt werden, oder muss dazwischen eine zweimonatige Pause liegen?

Bei der Prüfung zur Kurzfristigkeit bei aufeinanderfolgenden Beschäftigungen, wird von einem Kalenderjahr ausgegangen.

Muss es im Arbeitsvertrag definiert sein (z. B. im Titel), dass es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt oder ergibt sich das aus den Konditionen des Arbeitsvertrags?

Das Wort kurzfristig ist nicht zwingend erforderlich, es ist jedoch unbedingt niederzuschreiben, dass der Vertrag im vornherein befristet ist.

Gilt für die kurzfristige Beschäftigung auch die Verdienstgrenze eines Minijobs?

Das Entgelt spielt bei der Beurteilung einer kurzfristigen Beschäftigung keine Rolle.

Wenn ein Werkstudent einen zweiten Job am Wochenende ausübt, darf er dann insgesamt über 20 Stunden kommen?

Ja, das ist möglich, wenn die zweite Beschäftigung auf die vorlesungsfreie Zeit (Wochenende) und im Voraus begrenzt ist und er innerhalb eines Zeitjahres an höchstens 26 Wochen mehr als 20 Stunden gearbeitet hat.

Bei der Prüfung von einem Zeitjahr: Inwiefern muss ich auch vorherige Arbeitgeber prüfen?

Es ist ja möglich, dass mein Werkstudent vorher woanders angestellt war und ihm persönlich die Zeiten nicht mehr bekannt sind. Vorherige Beschäftigungen sind durch Arbeitszeugnisse oder eines Personalfragebogens nachzuweisen. Sind dem Arbeitnehmer die Zeiten nicht mehr bekannt, sind diese bei der ehemaligen Firma zu erfragen.

Kann ein Werkstudent privat familienversichert bleiben oder muss eine eigene Krankenversicherung abgeschlossen werden?

Das ist von dem jeweiligen Verdienst abhängig, da es Einkommensgrenzen für die Familienversicherung gibt. Da der Verdienst oft höher ist, haben die Studenten selbst Beiträge bei der jeweiligen Krankenversicherung zu tragen.