TREUCONDA
Treuhand- und Wirtschaftsberatungsgesellschaft
mbH Steuerberatungsgesellschaft

&

MAYRHOFER-GRIMM
vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNGEN

VON PRAKTIKANTEN, SCHÜLERN, STUDENTEN, AUSZUBILDENDEN UND DUALEN STUDENTEN

MERKBLATT NR. 1819.3 | 01 | 2026

INHALT

1. **Vorbemerkung**
2. **Praktikanten**
   - 2.1 Lohnsteuer
     - 2.1.1 Abrechnung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen
     - 2.1.2 Pauschalierung der Lohnsteuer
       - 2.1.2.1 Kurzfristig Beschäftigte nach § 40a Abs. 1 EStG
       - 2.1.2.2 Geringfügig Beschäftigte nach § 40a Abs. 2 EStG
       - 2.1.2.3 Geringfügig Beschäftigte nach § 40a Abs. 2a EStG
   - 2.2 Sozialversicherung
     - 2.2.1 Kurzfristig Beschäftigte
     - 2.2.2 Geringfügig Beschäftigte
   - 2.3 Mindestlohn
3. **Studenten**
   - 3.1 Lohnsteuer
   - 3.2 Sozialversicherung
     - 3.2.1 Werkstudenten
     - 3.2.2 Rentenversicherung
     - 3.2.3 Duales Studium
     - 3.2.4 Nachweise
   - 3.3 Mindestlohn
4. **Schüler**
   - 4.1 Abgrenzung Schüler – Studenten
   - 4.2 Lohnsteuer
   - 4.3 Sozialversicherung
   - 4.4 Nachweise
5. **Auszubildende**

1. VORBEMERKUNG

In der heutigen Arbeitswelt ist es zwingend notwendig, nicht nur bereits voll ausgebildete Arbeitnehmer einzusetzen. Gerade zur Gewinnung von Fachkräften und zur Sicherstellung von Nachfolgeregelungen in Unternehmen ist es erforderlich, frühzeitig Praktikanten, Studenten und Auszubildende im Betrieb zu beschäftigen. Hierbei gelten aber bei der Abrechnung unterschiedliche Regelungen für die Lohnsteuer, Sozialversicherung und den Mindestlohn. Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über die wichtigsten Regelungen und Besonderheiten.

2. PRAKTIKANTEN

2.1 Lohnsteuer

Bei der Lohnsteuer wird **nicht unterschieden,** ob es sich um einen bereits **voll ausgebildeten Arbeitnehmer** oder um einen **Praktikanten, Studenten oder Auszubildenden** handelt. Jede Vergütung stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn nach § 19 Abs. 1 EStG dar. Es liegt steuerrechtlich auch beim Praktikanten, Schüler oder Studenten ein **Arbeitsverhältnis** vor, wenn ein **Entgelt** gezahlt wird. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, in allen Verhältnissen die lohnsteuerlichen Regelungen einzuhalten.

Die Abrechnung der Lohnsteuer kann unterschiedlich erfolgen:

- nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen, individuell versteuert,
- als geringfügig Beschäftigter oder kurzfristig Beschäftigter ggf. pauschal versteuert.

Die lohnsteuerliche Behandlung eines Praktikanten erfolgt also grundsätzlich genauso, wie bei der Abrechnung eines anderen Mitarbeiters.

2.1.1 Abrechnung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber nach §§ 38 ff. EStG verpflichtet, die **Lohnsteuer** für seine Arbeitnehmer vom gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohn zu berechnen, **einzubehalten** und an das Finanzamt abzuführen. Die Abführung an das Finanzamt muss je nach Größe des Unternehmens und zu zahlender Lohnsteuer im Jahr monatlich, vierteljährlich oder jährlich erfolgen. Dazu muss der Arbeitgeber zum 10. des Folgemonats auf den entsprechenden Anmeldezeitraum elektronisch eine **Lohnsteuer-Anmeldung** an das Betriebsstättenfinanzamt senden und die abzuführende Lohnsteuer an das Finanzamt zahlen.

Für die Ermittlung der individuellen Lohnsteuer sind **Lohnsteuerabzugsmerkmale** nach §§ 39, 39e EStG notwendig. Die Angaben, die der Arbeitgeber zum Abzug der Lohnsteuer benötigt, werden in einer Datenbank der Finanzverwaltung zum elektronischen Abruf für die Arbeitgeber bereitgestellt und als Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale **(ELStAM)** bezeichnet. Arbeitgeber müssen die Daten ihrer Arbeitnehmer für den monatlichen Lohnsteuerabzug elektronisch abrufen.

© 01/2026 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen gehören:

- die Lohnsteuerklasse
- die Kinderfreibeträge für Kinder unter 18 Jahre
- die Kinderfreibeträge für Kinder über 18 Jahre
- Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft
- Freibeträge für Werbungskosten oder Verluste aus anderen Einkunftsarten
- Hinzurechnungsbeträge
- Behindertenpauschbeträge

Für das **ELStAM-Verfahren** muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den **Geburtstag** und die **steuerliche Identifikationsnummer** mitteilen sowie die Auskunft geben, ob es sich um das Haupt- oder um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt. Diese Informationen benötigt der Arbeitgeber zum Abruf der Daten aus der Datenbank.

PRAXISHINWEIS Jeder Bürger in Deutschland mit einem festen Wohnsitz erhält automatisch über das Bundeszentralamt für Steuern eine steuerliche Identifikationsnummer zugeteilt und schriftlich an seinen Wohnsitz mitgeteilt. Kennt der Arbeitnehmer bzw. Praktikant diese nicht, kann er sie beim Bundeszentralamt über die Internetseite abfragen.

Wurde für den Arbeitnehmer bisher noch keine **Identifikationsnummer** erteilt, weil er z. B. aus dem Ausland zugezogen ist, kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug für einen Übergangszeitraum von bis zu drei Monaten nach den ihm bekannten voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers vornehmen. Dies gilt in allen Fällen, in denen den Arbeitnehmer nachweislich keine Schuld an der Nichtvorlage der Identifikationsnummer trifft (§ 39c Abs. 1, 2 EStG). Nach Vergabe der Identifikationsnummer und Übermittlung der ELStAM ist der bereits erfolgte Lohnsteuerabzug ggf. zu korrigieren.

Die ELStAM werden im Regelfall fünf Werktage nach der Anmeldung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber von der Datenbank bereitgestellt. Wurden z. B. für einen Praktikanten bisher noch keine ELStAM gebildet, so erfolgt dies automatisch, wenn erstmalig ein Arbeitgeber die Daten über die steuerliche Identifikationsnummer abrufen möchte. Ein **besonderer Antrag** zum Abruf der erstmaligen Daten ist **nicht erforderlich.**

Ändern sich beim Arbeitnehmer im Laufe der Zeit die ELStAM (z. B. durch eine Heirat oder eine Scheidung) werden dem Arbeitgeber die geänderten Daten in einer sog. Änderungsliste zur Verfügung gestellt. Die maschinell bereitgestellten ELStAM sind grundsätzlich vom Arbeitgeber anzuwenden.

Darüber hinaus wird eine „Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug" nur noch ausgestellt, wenn dem Arbeitgeber die ELStAM elektronisch nicht zur Verfügung gestellt werden können (z. B. keine gültige Identifikationsnummer). In diesen Fällen erhält der Arbeitnehmer eine Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber, um den richtigen Lohnsteuerabzug sicherzustellen.

Zuständig für die Bereitstellung der Daten sind zum einen die Finanzämter und zum anderen die Meldebehörden. Das Finanzamt nimmt folgende Tätigkeiten vor:

- Änderungen der Lohnsteuerabzugsmerkmale
- Speicherung der geänderten Lohnsteuerabzugsmerkmale in der Datenbank
- Bereitstellung der Lohnsteuerabzugsmerkmale für die Arbeitgeber
- Bereitstellung der Änderungslisten

Die Meldebehörden sind für

- melderechtliche Änderungen und die
- Übermittlung der melderechtlichen Änderungen an die Finanzverwaltung

zuständig.

Der Abruf der Daten erfolgt elektronisch, d. h., der Arbeitgeber nimmt den Abruf mithilfe seines Lohnprogramms vor, das eine Schnittstelle zur ELStAM-Datenbank hat. Die Daten des abzurechnenden Praktikanten müssen hierfür als Arbeitnehmerdaten eingegeben werden.

PRAXISHINWEIS Mittlerweile können Arbeitgeber von ihren Beschäftigten die Steueridentifikationsnummer beim Finanzamt der Betriebsstätte erfragen. Hierfür reicht aktuell ein formloses Schreiben mit den Angaben des Beschäftigten (Name, Adresse, Geburtsdatum).

2.1.2 Pauschalierung der Lohnsteuer

Alternativ zur individuellen Lohnsteuerberechnung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen besteht in einigen Fällen die Möglichkeit zur **Pauschalierung der Lohnsteuer.**

Nach § 40a EStG wird hier unterschieden zwischen **kurzfristig** und **geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern.**

2.1.2.1 Kurzfristig Beschäftigte nach § 40a Abs. 1 EStG

Der an den **kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer** gezahlte Arbeitslohn ist nach den allgemeinen Vorschriften lohnsteuerpflichtig. Die Lohnsteuererhebung richtet sich grundsätzlich nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn für eine kurzfristige Beschäftigung mit **25 %** nach § 40a Abs. 1 EStG pauschal besteuern und auf den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale verzichten.

Voraussetzung hierfür ist eine kurzfristige Beschäftigung. Diese liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber

- gelegentlich,
- nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Dauer der Beschäftigung nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht,
- die Höhe des Arbeitslohns während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitstag 150 € nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird und
- der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn durchschnittlich 19 € nicht übersteigt.

Die Möglichkeit des pauschalen Lohnsteuerabzugs entfällt, wenn von Anfang an ein wiederholter Einsatz geplant ist. Die Lohnsteuerpauschalierung bleibt aber möglich, wenn anfänglich keine Wiederholungsabsicht besteht.

Weitere Voraussetzung ist, dass der **Arbeitslohn** entweder **150 €** durchschnittlich **je Arbeitstag** nicht übersteigt (§ 40a Abs. 1 Nr. 1 EStG) oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich ist (§ 40a Abs. 1 Nr. 2 EStG).

Bei einer Tätigkeit zu einem **unvorhergesehenen Zeitpunkt** darf der Tagesdurchschnitt von 150 € überschritten werden. Dies ist z. B. bei krankheitsbedingten oder akuten Einsätzen wegen erhöhten Arbeitsanfalls der Fall. Unvorhersehbar ist ein Zeitpunkt nur, wenn der Einsatz nicht schon länger geplant ist (z. B. Urlaubsvertretung oder Einsatz bei geplantem Fest).

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Der durchschnittliche Stundenlohn pro Zeitstunde darf 19 € nicht übersteigen (§ 40a Abs. 4 EStG). Die Ermittlung erfolgt im Durchschnitt anhand der tatsächlichen Arbeitsstunden und des Gesamtlohns. Bei Überschreitung ist keine Pauschalierung der Lohnsteuer für die gesamte Beschäftigungszeit möglich.

Bei der Prüfung des **18-Tage-Zeitraums** werden als Arbeitstage nur die Tage gezählt, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet. Urlaub oder Krankheit, Feier- und Sonntage z. B. bleiben außer Betracht.

PRAXISHINWEIS Die steuerliche Kurzfristigkeit ist vom sozialversicherungsrechtlichen Begriff der sog. kurzfristigen Beschäftigung abweichend. Für die Pauschalbesteuerung mit 25 % ist es ohne Bedeutung, ob auch eine sozialversicherungsrechtliche kurzfristige Beschäftigung vorliegt.

Handelt es sich nicht um eine kurzfristige Beschäftigung nach § 40a Abs. 1 EStG, aber um eine geringfügige Beschäftigung i. S. d. Sozialversicherung, kommt eine Pauschalversteuerung mit 2 % oder 20 % nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG in Betracht (vgl. 2.1.2.2).

Ein **Antrag** oder eine **Genehmigung** auf Pauschalierung der Lohnsteuer sind **nicht erforderlich.** Die Entscheidung über eine Pauschalierung obliegt allein dem Arbeitgeber. Diese wird über die Lohnsteueranmeldung im Monat der Beschäftigung vorgenommen. Ohne Pauschalierung sind die allgemeinen Grundsätze der individuellen Lohnversteuerung mit Abruf der ELStAM nach § 39e EStG anzuwenden (vgl. 2.1.1).

PRAXISHINWEIS Bei Pauschalierungen nach § 40a Abs. 1 EStG ist ein durchschnittlicher Stundenlohn von 19 € zu beachten. Bei Übersteigen des Stundenlohns ist eine Pauschalierung nicht möglich. Eine Pauschalierung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber bereits Lohn bezieht, der individueller Lohnsteuer unterworfen wird. Es liegt dann ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vor, das nicht aufgeteilt werden kann. Eine Tätigkeit in zwei Betrieben des gleichen Inhabers ist kein einheitliches Beschäftigungsverhältnis.

2.1.2.2 Geringfügig Beschäftigte nach § 40a Abs. 2 EStG

Der Arbeitgeber kann nach § 40a Abs. 2 EStG unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen die Lohnsteuer einschl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern (einheitliche Pauschsteuer) für das Arbeitsentgelt aus **geringfügigen Beschäftigungen** i. S. d. **§ 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB** IV mit einem einheitlichen **Pauschsteuersatz** i. H. v. insg. **2 %** des Arbeitsentgelts erheben. Voraussetzung ist, dass ein sog. Minijob vorliegt und dieser auch entsprechend sozialversicherungsrechtlich pauschal behandelt wird.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt im Monat regelmäßig einen bestimmten Betrag nicht überschreitet. Das SGB IV schreibt keine Stundenanzahl oder Stundenlohngrenze vor. Jedoch ist der gesetzliche **Mindestlohn zu beachten** (vgl. unter 3.3.). Dieser ist maßgeblich für die geltende Minijob-Grenze. Steigt dieser an, steigt auch die Grenze. Die Formel lautet Mindestlohn × 130/3. Der Betrag wird aufgerundet. Mehrere nebeneinander ausgeübte Minijobs werden zusammengerechnet und dürfen insg. 603 € im Monat nicht übersteigen.

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt die Minijob-Grenze übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Maximal ist ein Jahreszeitraum von zwölf Monaten zu beachten. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im **Durchschnitt einer Jahresbetrachtung** die Minijob-Grenze nicht übersteigen. Bei durchgehender mindestens zwölf Monate andauernder Beschäftigung sind dies maximal 12 × Minijob-Grenze.

Werden aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von der Minijob-Grenze gezahlt, ist dies unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die **jährliche Entgeltgrenze** nicht überschritten wird.

Werden die Geringfügigkeitsgrenzen nur **gelegentlich** und **nicht vorhersehbar** überschritten, tritt nicht sofort eine Sozialversicherungspflicht ein. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen. Nicht vorhersehbar wäre z. B. die Krankheitsvertretung eines Vollbeschäftigten durch einen geringfügig Beschäftigten. Hier könnte für **maximal zwei Monate** mehr als die geltende Minijob-Grenze gezahlt werden, ohne dass eine Versicherungspflicht eintritt. Im Monat des Überschreitens darf aber nur maximal der Betrag der Minijob-Grenze mehr gezahlt werden, sodass der Lohn maximal das doppelte der Minijob-Grenze betragen kann. Im Jahr ist somit maximal ein Betrag von 14 × Minijob-Grenze möglich, ohne dass Sozialversicherungspflicht eintritt. Überschreitet der Monat diese Entgeltgrenze, muss das Gehalt insgesamt versicherungspflichtig behandelt werden. Der Jahreszeitraum ist vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurück zu betrachten. Als Monat gilt der Kalendermonat. Monate, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze die Minijob-Grenze vorhersehbar überschritten wird (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit oder Urlaubsvertretung), sind unberücksichtigt zu lassen.

Steuerfreier Arbeitslohn oder pauschal versteuerter Arbeitslohn wird bei der Prüfung der Minijob-Grenze nicht berücksichtigt. Voraussetzung ist aber, dass die Steuerfreiheit oder die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.

Bei der Prüfung der **Minijob-Grenze** bleiben u. a. folgende Beträge **außer Betracht:**

- steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Sachbezüge bis zu 50 € monatlich (Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 EStG)
- geldwerte Vorteile bis zur Höhe des Rabattfreibetrags von 1.080 € jährlich (§ 8 Abs. 3 EStG)
- Kindergartenzuschüsse nach § 3 Nr. 33 EStG
- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei sind
- Fahrtkostenzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, 15 % Pauschalversteuerung)
- Beiträge zu Direktversicherungen und Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 % versteuert werden
- kostenlose Überlassung von Jobtickets nach § 3 Nr. 15 EStG oder Überlassung von Fahrrädern nach § 3 Nr. 37 EStG
- steuerfreie Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG von maximal 3.000 € im Zeitraum von 26.10.2022 bis 31.12.2024

Bemessungsgrundlage für die einheitliche Pauschsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG ist nach R 40a.2 LStR das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt. Für Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt gehören, ist die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2 nicht zulässig.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

2.1.2.3 Geringfügig Beschäftigte nach § 40a Abs. 2a EStG

Zahlt der Arbeitgeber keine pauschalen Sozialversicherungsbeiträge (z. B. weil die Geringfügigkeitsgrenzen aufgrund mehrfacher geringfügiger Beschäftigungen überschritten wurden), sondern die vollen Abgaben, kann der Arbeitgeber einen **Pauschalsteuersatz von 20 %** für die Lohnsteuer anwenden.

Es besteht auch hier ein Wahlrecht des Arbeitgebers zur individuellen Lohnsteuerberechnung. Ein Antrag und eine Genehmigung sind nicht erforderlich. Ebenso kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unterschiedlich behandeln.

Voraussetzung ist aber auch hier, dass der **Arbeitslohn** je Arbeitsverhältnis **nicht höher als die Minijob-Grenze** ist. Der Anwendungsfall ist z. B. gegeben, wenn ein Arbeitnehmer neben seiner Haupttätigkeit mehrere Nebenbeschäftigungen von weniger als die Minijob-Grenze hat. Es gilt nur eine Nebenbeschäftigung als geringfügig nach § 40a Abs. 2 EStG. Alle weiteren müssen mit vollen Sozialversicherungsbeiträgen und nach § 40a Abs. 2a EStG abgerechnet werden. Unbeachtlich ist, ob der durchschnittliche Stundenlohn 19 € übersteigt (§ 40a Abs. 4 EStG). Zur Bemessungsgrundlage gelten die Ausführungen unter 2.1.2.2.

Bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 % sind die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag nicht mit abgegolten. Es kommen also noch 5,5 % Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht hinzu. Die Pauschalierung mit 20 % löst **keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung** aus.

2.2 Sozialversicherung

In zahlreichen Studiengängen sind Vor-, Nach- oder Zwischenpraktika vorgeschrieben. Für Praktikanten sind für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht besondere Regelungen zu beachten.

Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Ein vorgeschriebenes **Zwischenpraktikum** ist in allen Zweigen der Sozialversicherung **versicherungsfrei.** Für Praktikanten sind keine Beiträge abzuführen. Es spielt keine Rolle, wie hoch die wöchentliche Arbeitszeit, wie hoch der Verdienst ist oder ob ein Entgelt gezahlt wird.

Kranken- und pflegeversichert ist der Student während des vorgeschriebenen Zwischenpraktikums über seine reguläre Studentenversicherung.

Vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum

Bei einem **Vor- oder Nachpraktikum,** das in der Studienordnung vorgeschrieben ist, sind Praktikanten i. d. R. noch nicht oder nicht mehr immatrikuliert. Es besteht somit **Versicherungspflicht** in allen Zweigen der Sozialversicherung. Wie hoch die Beiträge sind und wer sie trägt, hängt dabei vom Entgelt ab.

BEISPIEL 1 Das Praktikum wird unentgeltlich ausgeübt. Es tritt eine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung als Praktikant ein. Sofern keine Familienversicherung vorliegt, trägt der Praktikant die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung allein. Die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung werden vom Arbeitgeber getragen. Hier gelten Pauschalbeträge aus einem fiktiven Entgelt.

BEISPIEL 2 Der Praktikant verdient weniger als 325 € pro Monat. Bei 325 € pro Monat verläuft die sog. Geringverdienergrenze für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte. Liegt das Entgelt des Praktikanten darunter, werden die Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung vom Arbeitgeber allein getragen.

BEISPIEL 3 Der Praktikant verdient mehr als 325 € pro Monat. Hier werden die Beiträge grundsätzlich je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Es gelten die regulären Beitragssätze in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die regulären Beitragssätze gelten auch bei einem Entgelt zwischen 1 Cent über der Minijob-Grenze und 2.000 €. Der Übergangsbereich darf bei Praktikanten nicht angewandt werden.

Freiwillige Praktika

Absolviert ein Student oder eine Studentin ein **freiwilliges Zwischenpraktikum,** das nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist und wird ein Entgelt bezahlt, gelten für die Sozialversicherung ebenfalls die allgemeinen Regelungen für beschäftigte Studenten (vgl. 3.2).

PRAXISHINWEIS Verdient der Student nicht mehr als die Minijob-Grenze pro Monat, muss nur ein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung, jedoch kein Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung entrichtet werden. Arbeitet er ohne Entgelt, besteht Versicherungsfreiheit.

Erhält der Student für das Praktikum **kein Entgelt,** fallen **keine Sozialversicherungsbeiträge** an. Das Gleiche gilt für Schülerpraktika, auch dann, wenn als Anerkennung ein Taschengeld gezahlt wird.

Jugendliche, die nach ihrem Schulabschluss ein Praktikum in einem Betrieb machen, z. B. um die Wartezeit auf einen Ausbildungsplatz zu überbrücken, werden, wenn sie ein Entgelt erhalten, sozialversicherungsrechtlich wie reguläre Arbeitnehmer behandelt. Das bedeutet, es gelten je nach Höhe des Verdienstes z. B. die Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte. Erhalten sie kein Entgelt, fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an.

2.2.1 Kurzfristig Beschäftigte

Erhalten Praktikanten ein Entgelt und gelten keine Sonderregelungen in der Sozialversicherung, gelten die allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Hier ist zu unterscheiden zwischen **kurzfristig, geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.**

Das Sozialversicherungsrecht unterscheidet zwischen drei Arten von geringfügigen Beschäftigungen (Minijobs):

- geringfügig entlohnte Beschäftigungen
- geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten
- kurzfristige Beschäftigungen

Eine zeitlich **kurzfristige Beschäftigung** liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate** oder **70 Arbeitstage** begrenzt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist.

Ab 01.01.2026 gelten neue Zeitgrenzen für Saisonarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann auch noch vor, wenn sie auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage befristet ist (§ 8 Nr. 2 SGB IV).

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Dies ist unabhängig davon, ob die Beschäftigungen geringfügig entlohnt und ob die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

PRAXISHINWEIS Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV nicht mehr vor, wenn sie **berufsmäßig** ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das erzielte monatliche Arbeitsentgelt die Minijob-Grenze nicht überschreitet.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die Person von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei:

- kurzfristigen Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden (z. B. Tätigkeit auf Oktoberfest während Beurlaubung)
- kurzfristigen Beschäftigungen neben einem Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr
- kurzfristigen Beschäftigungen neben dem Bundesfreiwilligendienst
- kurzfristigen Beschäftigungen neben einem dem Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst
- kurzfristigen Beschäftigungen neben dem freiwilligen Wehrdienst
- kurzfristigen Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulausbildung bzw. beabsichtigtem Studium

Beschäftigungen, die nur **gelegentlich** ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als **nicht berufsmäßig** anzusehen.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei:

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ableistung eines Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes, eines dem Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Arbeitslosengeld (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt)
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind
- kurzfristigen Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird **regelmäßig** ausgeübt, wenn sie von vornherein auf **ständige Wiederholung** gerichtet ist und über einen **längeren Zeitraum** ausgeübt werden soll. Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen befristet sind.

Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. In diesen Fällen sind die Arbeitseinsätze von vornherein nicht vorhersehbar und folgen keinem bestimmten Rhythmus, sondern in unterschiedlichen Monaten, zu unterschiedlichen Anlässen und der Arbeitgeber greift nicht regelmäßig auf Aushilfskräfte zurück.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll (hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt). In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.[1]

Für das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung kommt es nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Regelmäßigkeit liegt auch vor, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten.

Wird die kurzfristige Beschäftigung bejaht, sind **keine Arbeitgeberbeträge zur Sozialversicherung** zu zahlen.

In der **gesetzlichen Unfallversicherung** ist das Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten allerdings umlagepflichtig. Für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer sind folgende Beiträge an die Minijob-Zentrale abzuführen:

- Umlage 1 (U1) Lohnfortzahlung Krankheit (nur bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen)
- Umlage 2 (U2) Mutterschaft
- gesetzliche Unfallversicherung (individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger)
- Insolvenzgeldumlage

PRAXISHINWEIS Wenn eine geringfügige Beschäftigung neben einer kurzfristigen Beschäftigung ausgeübt wird, erfolgt keine Zusammenrechnung der Entgelte. Kurzfristige Beschäftigungen werden auch nicht mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammengerechnet.

BEISPIEL Der Arbeitnehmer übt eine Beschäftigung bei Arbeitgeber A mit 2.000 € brutto aus und hat daneben noch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei Arbeitgeber B im Bereich der Minijob-Grenze. Er nimmt zusätzlich noch für kurze Zeit eine Beschäftigung bei Arbeitgeber C auf. Die Beschäftigungen bei B und C bleiben versicherungsfrei. Sozialversicherungsbeiträge werden nur aus der Beschäftigung bei A erhoben. Für die geringfügige Beschäftigung bei B zahlt dieser Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale.

2.2.2 Geringfügig Beschäftigte

Die Behandlung **geringfügiger Beschäftigungen** ist in **§ 8 SGB IV** geregelt. Geringfügig bedeutet, dass es eine bestimmte Verdienstgrenze oder bestimmte Zeitgrenzen gibt. Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat **die Minijob-Grenze** nicht übersteigt (vgl. hierzu die Ausführungen unter 2.1.2.2).

Geringfügig Beschäftigte sind in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei.** Da Krankenversicherungsfreiheit besteht, folgt daraus auch Pflegeversicherungsfreiheit. In

1 *Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien).*

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

der Rentenversicherung besteht Versicherungsfreiheit nur noch für kurzfristige Beschäftigungen.

Die Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung gilt nicht in allen Fällen. Ausgenommen sind:

- Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden (z. B. Auszubildende und Praktikanten)[2]
- Personen, die ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr ableisten
- Personen, die nach längerer Krankheit wieder stufenweise ins Erwerbsleben eingegliedert werden
- Personen in der Kurzarbeit und während witterungsbedingtem Arbeitsausfall
- Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe
- Behinderte in geschützten Einrichtungen

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind in die **Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung** einbezogen. Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann sich aber auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben.

Hat ein Arbeitnehmer ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander, sind die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Bei Zusammentreffen mit einer kurzfristigen Beschäftigung erfolgt keine Zusammenrechnung. Wird bei der Zusammenrechnung die monatliche Minijob-Grenze überschritten, tritt Versicherungspflicht mit dem Tag ein, an dem die Grenze überschritten wird.

Arbeitnehmer mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung können daneben einen Minijob ausüben. Jeder weitere Minijob muss mit der **Hauptbeschäftigung zusammengerechnet** werden und wird damit in der Folge versicherungspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Arbeitslosenversicherungspflicht tritt hingegen nicht ein. Ausgenommen von der Zusammenrechnung ist stets der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob.

PRAXISHINWEIS Alle Pauschalabgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigte (auch die pauschale Lohnsteuer von 2 %) sind an die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abzuführen. Unter www.minijob-zentrale.de können weitere ausführliche Informationen abgerufen werden.

2.3 Mindestlohn

Grundsätzlich gilt in Deutschland der **Mindestlohn.** Dies bedeutet Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen Mindestlohn je Arbeitsstunde. Dies gilt auch für Praktikanten. Hierbei gelten natürlich auch Ausnahmen. Informationen zum Mindestlohn allgemein finden Sie unter www.bmas.de und dort unter „Themen" und „Arbeitsrecht". Ausführliche Informationen enthält auch das DWS-Merkblatt Nr. 1705 „Mindestlohn: Grundlagen und Praxisprobleme".

Kein gesetzlicher Mindestlohn ist zu zahlen, bei:

- Pflichtpraktika
- freiwilligen Praktika bis zu drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs-/Studienwahl oder studienbegleitend erfolgen.

Das Mindestlohngesetz schreibt außerdem einen Qualitätsrahmen (Vertrag mit klaren Praktikumszielen, Anspruch auf ein Zeugnis) vor. Für Orientierungspraktika vor oder während einer Ausbildung oder eines Studiums gilt, dass sie nur für eine Dauer von maximal drei Monaten vom Mindestlohn ausgenommen sind. Lediglich verbindliche Pflichtpraktika in Ausbildung oder Studium dürfen länger als drei Monate dauern.

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt ab dem 18. Geburtstag oder vorher bei abgeschlossener Berufsausbildung.

3. STUDENTEN

3.1 Lohnsteuer

Studenten, die neben dem Studium oder in den Semesterferien arbeiten, sind Arbeitnehmer. Sie unterliegen mit ihrem Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Vorschriften. Für Studenten gelten die Ausführungen unter 2.1.

3.2 Sozialversicherung

Studenten, die neben ihrem Studium geringfügig entlohnt (Minijob) oder kurzfristig bis zu drei Monate bzw. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr arbeiten, sind geringfügig bzw. kurzfristig Beschäftige. Es gelten die Ausführungen unter 2.2.

3.2.1 Werkstudenten

Besonderheiten gelten bei **Werkstudenten.** Ein Status als Werkstudent liegt vor, wenn Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium in Anspruch genommen werden. Unter die Werkstudentenregelung fallen Beschäftigungen,

- die an nicht mehr als **20 Stunden** wöchentlich ausgeübt werden oder
- die von vornherein auf nicht mehr als drei Monate befristet sind oder
- die ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt werden.

Als Werkstudent gilt nicht, wer mehr als 25 Fachsemester studiert und nicht belegt, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht.[3]

Werkstudenten sind **versicherungsfrei** in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie in der Pflegeversicherung.

Bei einer **höheren Stundenzahl** in der Woche tritt aufgrund der Beschäftigung grundsätzlich **Sozialversicherungspflicht** ein.

Eine Ausnahme gilt, wenn die Gesamtdauer der Erwerbstätigkeit unter dem für ein ordnungsgemäßes Studium notwendigen Zeitaufwand liegt und die einzelnen Zeiten der Erwerbstätigkeit den Erfordernissen des Studiums angepasst sind. Ein Überschreiten der 20-Stunden-Grenze ist somit unschädlich, wenn die Beschäftigung nur am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden ausgeübt wird.

Während der **Semesterferien** kann eine Beschäftigung unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit **versicherungsfrei** in der Kranken-, Arbeitslosen- und in der Pflegeversicherung ausgeübt werden.

Für Beschäftigungen, die auch außerhalb der Semesterferien andauern, gilt die Werkstudentenregelung nur dann, wenn zu den Vorlesungszeiten der Beschäftigungsumfang wieder an die 20-Stunden-Grenze angepasst wird.

Bei **ausnahmsweise zeitlichen Überschneidungen** in die Vorlesungszeit bleibt die Beschäftigung trotzdem versicherungsfrei

2 Bundessozialgericht, Urteil v. 15.07.2009, B 12 KR 14/08 R.

3 Gemeinsames Rundschreiben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten v. 23.11.2016.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

in der Kranken-, Arbeitslosen- sowie Pflegeversicherung, wenn die Überschreitung maximal bis zu zwei Wochen andauert. Wenn Überschreitungen vor und nach den Semesterferien auftreten, gilt der Zeitraum von längstens zwei Wochen nur insg. für Beginn und Ende der Semesterferien.

Mehrere Beschäftigungen von Studenten werden zusammengerechnet. Alle wöchentlichen Arbeitszeiten müssen zusammengerechnet werden. Die Werkstudentenregelung gilt auch, wenn es sich um mehrere Beschäftigungen handelt und 20 Wochenstunden nicht überschritten werden. Die Arbeitszeit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob) ist ebenfalls zu berücksichtigen.

PRAXISHINWEIS Wird die Arbeitszeit von 20 Stunden überschritten, tritt grundsätzlich für alle Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht ein. Hier kann nunmehr geprüft werden, ob es sich jeweils um eine geringfügige (Minijob, vgl. 2.1.2.2) oder um eine kurzfristige Beschäftigung (vgl. 2.1.2.1) handelt.

Für Studenten gilt auch noch eine **26-Wochen-Grenze.** Wenn ein Student im **Laufe eines Jahres** (zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) über 26 Wochen (182 Kalendertage) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt ist, gehört er zu den Arbeitnehmern. Es werden alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden angerechnet. Ob die Arbeitsverhältnisse während der Vorlesungszeit oder in den Semesterferien ausgeübt werden, ist gleichgültig. Für die zu beurteilende Beschäftigung besteht bei Überschreiten der 26-Wochen-Grenze von Anfang an Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

3.2.2 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gelten für beschäftigte Studenten grundsätzlich keine Sonderregelungen. **Beschäftigte Studenten** sind i. d. R. **rentenversicherungspflichtig.** Sie sind nur dann rentenversicherungsfrei, wenn sie eine befristete kurzfristige Beschäftigung ausüben (vgl. 2.1.2.1). In einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) besteht hingegen Rentenversicherungspflicht (vgl. 2.1.2.2). Die Werkstudentenregelung gilt in der Rentenversicherung nicht.

BEISPIEL 1 Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 17 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 800 €. Da die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird, besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. In der Rentenversicherung hingegen besteht Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht geringfügig ist.

BEISPIEL 2 Ein Student übt eine unbefristete Beschäftigung aus. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 18 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt 600 €. In den Semesterferien erhöht er seine wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt in dieser Zeit 1.300 €.
Die Beschäftigung beträgt in der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche. Es besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Die erhöhte Wochenarbeitszeit beschränkt sich ausschließlich auf die Semesterferien. In der Rentenversicherung hingegen besteht durchgehend Versicherungspflicht, da die Beschäftigung nicht geringfügig ist.

3.2.3 Duales Studium

Als **duale Studiengänge** gelten ausbildungsintegrierte, berufsintegrierte sowie praxisintegrierte duale Studiengänge.

Zwischen dem Studenten und dem Kooperationsbetrieb besteht ein Ausbildungs-, Praktikanten- oder Arbeitsvertrag. Es ist nicht zu prüfen, ob die Hochschulausbildung oder der praktische Teil überwiegt. Das duale Studium wird in der Sozialversicherung als eine Einheit bewertet.

Studenten im dualen Studiengang werden wie Auszubildende behandelt und unterliegen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Dies gilt sowohl in den Praxisphasen als auch in den Studienphasen.

Dualstudenten sind auch bei einem Arbeitsentgelt bis zur Minijob-Grenze nie geringfügig Beschäftigte. Beträgt das monatliche Entgelt nicht mehr als 325 €, trägt der Arbeitgeber den gesamten Beitrag allein. Die Übergangsregelung gilt nicht.

Sofern die Studenten keine Vergütung erhalten und kein Anspruch auf eine beitragsfreie Familienversicherung gegeben ist, wird nach Vorliegen der Voraussetzungen die Kranken- und Pflegeversicherung als Student durchgeführt. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt es beim Status eines Auszubildenden. Für die Beitragsberechnung gilt dann ein Ausgangswert von monatlich 1 % der Bezugsgröße.

3.2.4 Nachweise

Für beschäftigte Studenten und Praktikanten, die an einer Hochschule eingeschrieben sind, sollte immer eine Immatrikulationsbescheinigung vorliegen. Studenten sollten ebenfalls einen Nachweis über eventuelle weitere Arbeitsverhältnisse abgeben.

3.3 Mindestlohn

Es gelten die Ausführungen zu 2.3.

4. SCHÜLER

4.1 Abgrenzung Schüler – Studenten

Lohnsteuerlich ist es gleichgültig, ob ein Schüler oder ein Student ein Arbeitsverhältnis eingeht. Die Pflichten zum Lohnsteuerabzug gelten unabhängig vom Alter.

Sozialversicherungsrechtlich sieht es anders aus. Als Schüler gelten in der **Sozialversicherung alle Schülerinnen und Schüler** der allgemeinbildenden Schulen (Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien, der Regelschulen, der erweiterten Realschulen, Sekundarschulen, der verbundenen Haupt- und Realschulen, der regionalen Schule, der bayerischen Wirtschaftsschulen sowie der Sonder- und Förderschulen).

Kein Schüler ist, wer sich an einer Abendschule oder durch Kurse an einer Volkshochschule weiterbildet. Besucher von Fachschulen, z. B. Technikerschulen, Meisterschulen oder sozialpflegerische Fachschulen, gelten sozialversicherungsrechtlich bereits als Studenten.

Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts endet die Schülereigenschaft. Wenn eine Prüfung nicht vorgesehen ist, endet die Schulzeit mit dem Tag der tatsächlichen planmäßigen Beendigung.

Studenten sind alle Personen, die an einer Universität, Fachhochschule, Fachschule oder einer sonstigen der wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind. Mit Einschreibung in das Mitgliederverzeichnis der Hochschule wird der Studentenausweis ausgehändigt. Studierende an privaten, nicht staatlich anerkannten Einrichtungen sowie Gasthörer und Studierende an einer Universität der Bundeswehr oder an einer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung sind keine Studenten im versicherungsrechtlichen Sinne.

4.2 Lohnsteuer

Es gelten die Ausführungen unter 2.1. Grundsätzlich ist auch ein Schüler lohnsteuerpflichtig und muss bei Eintritt in ein Arbeits-

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

verhältnis dem Arbeitgeber bestimmte Daten für den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) mitteilen. Nur wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt, für die eine Pauschalierung der Lohnsteuer in Betracht kommt, braucht kein Lohnsteuerabzug nach ELStAM zu erfolgen.

4.3 Sozialversicherung

Sind Schüler entgeltlich beschäftigt, gibt es keine besonderen Regelungen in der Sozialversicherung. Sie werden wie Arbeitnehmer behandelt. Schüler unterliegen daher der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht, wenn sie nicht geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind (vgl. 2.2). Die von Schülern nur in den Schulferien ausgeübten Beschäftigungen sind versicherungs- und beitragsfrei, unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts, da es sich um eine kurzfristige Beschäftigung handelt.

PRAXISHINWEIS Bei einem Minijob wird der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nur fällig, wenn der Schüler in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, er z. B. über die Eltern familienversichert oder freiwillig versichert ist. Für privatversicherte Schüler ist kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung abzuführen.

Schüler sind in einer neben der Schule ausgeübten Beschäftigung immer arbeitslosenversicherungsfrei. In der Unfallversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht über die Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers.

PRAXISHINWEIS Der Arbeitgeber sollte eine entsprechende Bescheinigung, aus der der Schülerstatus hervorgeht, zu den Lohn- und Gehaltsunterlagen nehmen.

4.4 Nachweise

Beschäftigte Schüler sollten folgende Erklärung bzw. Unterlagen vorlegen:

- bei Ferienjobbern: die Erklärung über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr
- bei Minijobbern: die Erklärung über weitere daneben ausgeübte Beschäftigungen
- bei kurzfristig Beschäftigten und Minijobbern: die Bestätigung, dass dem Arbeitgeber die Aufnahme weiterer Beschäftigungen angezeigt wird
- Nachweis über die Schülereigenschaft
- bei einem Minijob: der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

5. AUSZUBILDENDE

Auszubildende sind **Arbeitnehmer** im steuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Sinn. Es gelten die Ausführungen unter 2.1 und 2.2.

Eine Pauschalierung der Lohnsteuer kommt bei Auszubildenden grundsätzlich nicht in Betracht. Das gilt auch, wenn die Ausbildungsvergütung die Minijob-Grenze nicht übersteigt. Die Ausbildungsvergütung ist grundsätzlich laufender Arbeitslohn (§ 19 EStG). Es gilt die Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen nach §§ 38 ff. EStG. Damit hat der Arbeitgeber auch für Auszubildende die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale abzurufen.

Auszubildende sind nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV als „zur Berufsausbildung Beschäftigte" sozialversicherungspflichtig. Es besteht **Versicherungspflicht** in allen Versicherungszweigen, **auch** bei einem Verdienst unter der **Minijob-Grenze**. Der **Übergangsbereich** darf bei Auszubildenden auch **nicht angewendet** werden.[4]

PRAXISHINWEIS Für Auszubildende gilt die Geringverdienergrenze von **325 €.** Auszubildende, die nicht mehr als **325 €** im Monat verdienen, müssen keine eigenen Beiträge zahlen. Der Arbeitgeber muss also neben seinen Arbeitgeberanteilen auch die Arbeitnehmeranteile übernehmen. Bei einmaligen Zuwendungen (Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld), die die Geringverdienergrenze überschreiten, tragen Arbeitgeber und Auszubildender die Beiträge aus dem die Grenze übersteigenden Betrag je zur Hälfte. Da mittlerweile eine Mindestausbildungsvergütung gilt, dürfte kein Auszubildender mehr unter 325 € verdienen.

Ab dem 01.01.2020 erhalten Auszubildende eine Mindestvergütung, die jährlich festgesetzt wird. Im zweiten Lehrjahr steigt die Mindestausbildungsvergütung um 18 %, im dritten um 35 % und im vierten Lehrjahr um 40 %. Ausnahmen von der Mindestausbildungsvergütung gelten dort, wo es bereits Tarifverträge für Auszubildende gibt. Die in Tarifvertragen vereinbarten Ausbildungsvergütungen sollen, auch wenn sie geringer als die Mindestvergütung sind, weitergezahlt werden. Somit gilt die Reform nur für Auszubildende in tariflich nicht gebundenen Betrieben.

4 Bundessozialgericht, Urteil v. 15.07.2009, 12 KR 14/08 R.

Daniela Karbe-Geßler, Rechtsanwältin

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin