

Recht

# Beschäftigung von Schülern und Studenten

vbw

Info Recht  
Stand: März 2026

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage [www.vbw-bayern.de/InfoRecht](http://www.vbw-bayern.de/InfoRecht).

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

## Vorwort

### Rechtsrahmen bei Beschäftigung von Schülern und Studenten

Viele Unternehmen geben Schülern und Studenten die Möglichkeit, einer Nebenbeschäftigung nachzugehen oder Praktika zu absolvieren. Dabei stellen sich wichtige arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Abgrenzungsfragen.

Je nachdem, ob eine bezahlte Beschäftigung zu Erwerbszwecken ausgeübt wird, oder ob ausschließlich praktische Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit erworben werden sollen, sind unterschiedliche arbeitsrechtliche Regelungen zu beachten. Spezielle Fragen wirft die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung auf.

In unserer Info Recht Broschüre erläutern wir arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und weisen auf sozialversicherungsrechtliche Sonderregelungen hin.

Bertram Brossardt  
30. März 2026



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Arbeitsrecht</b>	<b>1</b>
1.1	Abgrenzung einzelner Beschäftigungsformen	1
1.2	Einstellung	2
1.2.1	Beschäftigungsverbote und -einschränkungen	2
1.2.2	Befristung des Arbeitsverhältnisses	3
1.3	Vergütung	5
1.4	Urlaub	6
1.5	Krankheit	7
1.6	Feiertage	7
1.7	Arbeitsschutz	7
<b>2</b>	<b>Sozialversicherung</b>	<b>8</b>
2.1	Geringfügige Beschäftigung	8
2.1.1	Kurzfristige Beschäftigungen (sog. Zeitgeringfügigkeit)	8
2.1.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Entgeltgeringfügigkeit oder Minijob)	9
2.2	Übergangsbereich (sogenannte Midijobs)	10
2.3	Besonderheiten für Studenten der Universitäten und der Fachhochschulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind / Werkstudentenregelung	11
2.3.1	Beschäftigung während des Semesters / der Vorlesungszeit	11
2.3.2	Beschäftigung während der Semesterferien	12
2.3.3	Andere Fälle	12
2.4	Teilnehmer dualer Studiengänge	13
2.5	Übersicht: Beschäftigung von Studenten	13
2.6	Besonderheiten für Schüler allgemein bildender Schulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind	16
2.7	Unfallversicherung	17
<b>3</b>	<b>Ausländische Studenten</b>	<b>19</b>



# 1 Arbeitsrecht

## Abgrenzung und rechtliche Grundlagen einzelner Beschäftigungsformen

### 1.1 Abgrenzung einzelner Beschäftigungsformen

Eine typische Studentenbeschäftigung liegt vor, wenn neben dem Studium eine bezahlte Beschäftigung zu Erwerbszwecken ausgeübt wird. Durch den Erwerbszweck unterscheidet sich die Studentenbeschäftigung von einem (Schnupper-)Praktikum oder Volontariat. Unter den Geltungsbereich des Arbeitsrechts fällt der Student dann, wenn er Arbeitnehmer ist. Entscheidendes Kriterium ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit. Die Arbeitnehmereigenschaft ist dann zu bejahen, wenn der Student hinsichtlich des Ob, Wann und Wie der Arbeitsleistung weisungsabhängig ist. Unerheblich ist, dass die Erwerbstätigkeit nur nebenbei ausgeübt wird.

Werkstudenten werden regelmäßig im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Anders als bei Praktikanten (s. u.) steht nicht die Ausbildung, sondern die entgeltliche Arbeitsleistung im Vordergrund.

Praktikant ist, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Rechtsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit bzw. Ausbildung (keine systematische Berufsausbildung) unterzieht (vgl. § 22 Abs. 1 S. 3 Mindestlohngesetz – MiLoG). Im Vordergrund steht typischerweise der Ausbildungszweck. Demgegenüber ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Auf das Praktikantenverhältnis, das kein Pflichtpraktikum ist, finden nach § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) die §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG mit der Maßgabe Anwendung, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 S. 1 BBiG Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

Werden Schüler im Rahmen eines Berufspraktikums im Betrieb tätig, kommt weder ein Arbeits- noch Ausbildungsverhältnis zustande. Die zu verrichtende Tätigkeit ist ihrer Art nach keine weisungsgebundene Tätigkeit, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs zu dienen bestimmt ist. Bei den Betriebspraktika handelt es sich vielmehr um Schulveranstaltungen, die in einem Betrieb als Unterrichtsort durchgeführt werden.

Gehen Schüler dagegen einer Ferienarbeit nach, um Geld zu verdienen, kommt regelmäßig ein Arbeitsverhältnis zustande.

## Hinweis

---

Besonderheiten gelten für Teilnehmer an sogenannten dualen Studiengängen.

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ist zu beachten, dass Teilnehmer dualer Studiengänge den Beschäftigten gleich gestellt und dementsprechend in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig sind.

Informationen zu den dualen Studiengängen finden Sie unter <https://www.hochschule-dual.de/>

---

## 1.2 Einstellung

Aushilfskräfte, die länger als einen Monat beschäftigt werden, sind – wie Arbeitnehmer – mit einer schriftlichen Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit und die Vergütung einzustellen (§ 1 i. V. m. § 2 Nachweisgesetz). Aber auch bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist die Einhaltung der Schriftform aus Beweisgründen ratsam.

### 1.2.1 Beschäftigungsverbote und -einschränkungen

Bei Schülern sind bestimmte Beschäftigungsverbote bzw. -einschränkungen zu beachten. Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) unterscheidet zwischen Kindern (noch keine 15 Jahre alt) und Jugendlichen (15, aber noch keine 18 Jahre alt). Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung. Die Vollzeitschulpflicht dauert ab Schuleintritt neun Jahre. Bei Nichterreichen des Hauptschulabschlusses verlängert sie sich in der Regel um ein Jahr.

- Kinder: Die Beschäftigung von Kindern ist verboten. Dies gilt nicht für Beschäftigungen zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie, im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht oder in Erfüllung einer richterlichen Weisung. Das Beschäftigungsverbot gilt ferner nicht für Kinder über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und acht Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

## Hinweis

---

Damit das Beschäftigungsverbot nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz gilt, muss eine Beschäftigung im Sinne dieses Gesetzes vorliegen.

Das ist nicht der Fall, wenn die unter 15-Jährigen lediglich Einblicke in die Arbeitsabläufe erhalten, ohne selbst in die betriebliche Organisation integriert zu werden.

- Nicht vollzeitschulpflichtige Kinder: Diese dürfen außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.
- Jugendliche, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen bis zu acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht hat der Arbeitgeber den Jugendlichen freizustellen.

Tabelle 1

### Beschäftigungsverbote und Ausnahmen

Schüler	unter 14 Jahre	14 bis 15 Jahre	über 15 Jahre
mit Vollzeitschulpflicht	Verbot der Beschäftigung (Ausnahmen s. Text)	Verbot der Beschäftigung (Ausnahmen s. Text)	vier Wochen im Jahr während der Schulferien, max. fünf Tage / Woche
keine Vollzeitschulpflicht mehr	Verbot der Beschäftigung (Ausnahmen s. Text)	sieben Stunden täglich, 35 Stunden / Woche, max. fünf Tage / Woche	acht Stunden täglich, 40 Stunden / Woche, max. fünf Tage / Woche

Arbeitsverträge mit Minderjährigen (unter 18 Jahre) können nur mit Einwilligung oder allgemeiner Ermächtigung der gesetzlichen Vertreter (also in der Regel beider Eltern) wirksam geschlossen werden.

Sie sollten entweder von den Eltern mitunterzeichnet werden, oder der Minderjährige sollte eine Erklärung der Eltern übergeben, nach der er zur Eingehung eines (Ferien-)Arbeitsverhältnisses ermächtigt ist.

### 1.2.2 Befristung des Arbeitsverhältnisses

Eine Befristung von Arbeitsverhältnissen ist insbesondere in den Fällen der Ferienarbeit von Schülern und Studenten zu empfehlen. Bei der Befristung sind jedoch einige Besonderheiten zu beachten:

Befristungsvereinbarungen müssen gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) schriftlich geschlossen werden. Bei Verstoß gegen das Schriftformerfordernis gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Eine Befristung ohne sachlichen Grund sollte nur dann vereinbart werden, wenn mit dem betreffenden Schüler / Studenten zuvor keine arbeitsvertraglichen Beziehungen bestanden haben. Andernfalls liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Vor Abschluss eines ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrages sollte der Arbeitgeber den Bewerber ausdrücklich nach früheren Beschäftigungen im Unternehmen fragen. Der Vertrag sollte zur Klarstellung folgenden Zusatz enthalten:

„Der Arbeitnehmer versichert, zuvor in keinem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden zu haben.“

Bei einer fehlerhaften Beantwortung der Frage beziehungsweise bei einer unzutreffenden Zusicherung durch den Schüler / Studenten ist eine Anfechtung des Arbeitsvertrages oder eine fristlose Kündigung möglich.

Ein vorangegangenes Berufsausbildungsverhältnis ist kein vorangegangenes Arbeitsverhältnis in diesem Sinne; eine sachgrundlose Befristung ist also auch in diesem Fall zulässig.

## Hinweis

---

Ursprünglich hatte das BAG das Vorbeschäftigungsverbot bei der sachgrundlosen Befristung auf drei Jahre beschränkt. Diese Rechtsprechung wurde jedoch vom Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 06. Juni 2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) als verfassungswidrig erklärt. Das Vorbeschäftigungsverbot gilt demnach zeitlich unbeschränkt.

---

Eine Befristung mit sachlichem Grund unterliegt der Beschränkung der Zuvorbeschäftigung bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs nicht.

In diesem Zusammenhang ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass in dem schriftlichen kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag zwar der Befristungsgrund nicht angegeben sein muss, jedoch die Dokumentation des konkreten Befristungsgrundes (z. B. im Vertretungsfall: Wer vertritt wen?) zur Vermeidung denkbarer Rechtsnachteile in einem Arbeitsgerichtsverfahren sehr hilfreich ist (Beweisgründe).

Bei der Beschäftigung von Studenten liegt der sachliche Grund in der besonderen Situation des Studiums, also „in der Person des Arbeitnehmers“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG), wenn die Befristung angesichts der Vertragsgestaltung erforderlich ist, um die Erwerbstätigkeit den immer wieder wechselnden Erfordernissen des Studiums anzupassen. Wird hingegen diesem Interesse des Studenten bereits durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, so kann die Befristung nicht auf den Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums gestützt

werden. Insbesondere bei auf längere Zeit abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen sollte der Wunsch des Studenten nach einer Befristung sowie das Vorliegen von objektiven Anhaltspunkten für dieses Interesse sorgfältig vom Arbeitgeber dokumentiert werden.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Fristablauf. Vorher kann es nur einvernehmlich oder durch Kündigung beendet werden. Eine ordentliche Kündigung ist allerdings nur möglich, wenn ihre Zulässigkeit ausdrücklich vereinbart wurde oder der entsprechende Wille der Vertragspartner aus den Umständen bei Vertragsabschluss eindeutig erkennbar ist. Für die Kündigung gelten die tariflichen oder die gesetzlichen Fristen. Für die Kündigung sollte – soweit möglich – eine kürzere als die normale Frist vereinbart werden, z. B. drei Tage zum Wochenschluss (zulässig für Aushilfsarbeitsverhältnisse von bis zu drei Monaten nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB).

Zur Sicherheit sollte bei befristeten Verträgen stets folgender Passus in den Vertrag mit aufgenommen werden:

„Das Arbeitsverhältnis ist jedoch auch vor Ablauf der vereinbarten Befristung mit einer Frist von ... (z. B. drei Tagen zum Wochenschluss) kündbar.“

### 1.3 Vergütung

Tarifverträge gelten für Aushilfskräfte, wenn entweder die Aushilfskräfte der Gewerkschaft und der Arbeitgeber dem tarifschließenden Arbeitgeberverband angehören oder die Anwendung der Tarifverträge auch für Aushilfskräfte im Betrieb üblich oder im einzelnen Arbeitsvertrag vereinbart ist. Andernfalls kann das Entgelt grundsätzlich frei vereinbart werden. Allerdings gilt auch für Aushilfskräfte der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von derzeit 13,90 Euro brutto pro Stunde (Beachten Sie die weitere Erhöhung auf 14,60 Euro ab 01. Januar 2027). Dabei kommt es nicht darauf an, wann der Vertrag geschlossen wurde.

Auch vorher schon bestehende Beschäftigungsverhältnisse werden seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 erfasst.

Für unter 18-jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung gilt das Mindestlohngesetz allerdings nicht.

#### Hinweis zum Mindestlohngesetz

---

Eine Einschränkung für den Mindestlohnanspruch gilt bei bestimmten Praktikanten.

Insbesondere folgende Praktikumsverhältnisse sind ausdrücklich vom Mindestlohngesetz ausgenommen:

Pflichtpraktika im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung

Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums. Diese Ausnahme gilt auch für Orientierungspraktika zwischen Bachelor- und Masterstudium, wenn sie nicht das Fachgebiet des abgeschlossenen Bachelorstudiums betreffen, und für sonstige freiwillige Praktika zur Neuorientierung nach Abschluss eines Studiums oder einer Ausbildung.

Freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschul-ausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Das Praktikum muss einen Bezug zum Studium oder zur Ausbildung aufweisen.

Die entsprechende Art des Praktikumsverhältnisses sollte im Praktikumsvertrag zwischen dem Unternehmen und dem Praktikanten dokumentiert sein.

Nähere Informationen finden Sie in unserer [Info Recht Broschüre „Mindestlohngesetz“](#).

---

## 1.4 Urlaub

Auch Aushilfskräfte haben Anspruch auf Urlaub. Der Urlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bzw. bei Tarifgeltung nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen.

Wenn ein Tarifvertrag nicht gilt, sind nach dem Bundesurlaubsgesetz für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat bei einer Sechs-Tage-Woche 1/12 von 24 Tagen (bei einer Fünf-Tage-Woche 1/12 von 20 Tagen) ohne zusätzliches Urlaubsentgelt zu gewähren.

Sich bei der Berechnung ergebende Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden auf volle Urlaubstage aufgerundet (§ 5 Abs. 2 BUrlG). Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht nach § 5 Abs. 2 BUrlG aufgerundet werden müssen (beispielsweise 0,33 Urlaubstage), sind dem Arbeitnehmer entsprechend ihrem Umfang durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

Für Beschäftigte unter 18 Jahren beträgt der gesetzliche Urlaub nach § 19 JArbSchG:

- 30 Werktage, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre ist,
- 27 Werktage, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre ist,
- 25 Werktage, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Werktage sind alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind, also auch Samstage.

Da Ferienarbeiter die sechsmonatige Wartezeit für den Urlaub nicht erfüllen, können sie den Urlaub in bezahlter Freizeit oder aber abgegolten erst am Ende des Arbeitsverhältnisses verlangen.

#### Hinweis

---

Die Urlaubsabgeltung darf nicht im pauschalen Stunden- oder Monatslohn enthalten sein. Wird Urlaubsabgeltung vereinbart, so muss diese am Ende des Arbeitsverhältnisses als solche gesondert abgerechnet werden. Die zusätzlichen Kosten des Urlaubs sollten bereits bei der Festlegung des Stunden- oder Monatslohns berücksichtigt werden, dieser also ggf. niedriger angesetzt werden.

---

### 1.5 Krankheit

Bei Krankheit ist das Arbeitsentgelt erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses fortzuzahlen. Für den Beginn dieser Frist ist nicht der Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern der darin vereinbarte Tag der Arbeitsaufnahme maßgeblich.

#### Hinweis

---

Tarifverträge können jedoch abweichende Regelungen enthalten.

---

### 1.6 Feiertage

§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) gilt für alle Arbeitnehmer. Auch Schüler und Studenten, die als Arbeitnehmer beschäftigt werden, haben damit Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und dies ab dem ersten Arbeitstag. Eine Sperrfrist wie für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gibt es nicht.

### 1.7 Arbeitsschutz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet die Beschäftigung mit gefährlichen Arbeiten, bei denen die Gesundheit beispielsweise durch Hitze, Kälte, Lärm oder Gefahrstoffe gefährdet ist. Auch ist Akkordarbeit und sonstige Arbeit, bei der durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, unzulässig.

## 2 Sozialversicherung

### Grundlagen und Sonderregelungen

Nach der Systematik des Sozialversicherungsrechts führt jede Arbeit, die in abhängiger Beschäftigung gegen die Zahlung von Entgelt ausgeübt wird, zur Versicherungs- und damit grundsätzlich zur Beitragspflicht. Dies gilt auch für Studenten, die neben ihrem Studium arbeiten oder für Schüler, die einem Ferienjob nachgehen. Besonderheiten bestehen bei kurzfristigen oder geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Komplizierter sind die Regelungen zur Sozialversicherung der Praktikanten. Teilweise ist diese der Sozialversicherung der Studenten nachgebildet, teilweise gibt es abweichende Regelungen.

#### 2.1 Geringfügige Beschäftigung

##### 2.1.1 Kurzfristige Beschäftigungen (sog. Zeitgeringfügigkeit)

Ohne Rücksicht auf Entgelthöhe und Arbeitszeit sind Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Jahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt sind, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV übersteigt (so genannte kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Bei Beschäftigungen in den Ferien liegt damit in der Regel Versicherungsfreiheit vor.

Von einer berufsmäßigen Beschäftigung ist auszugehen, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht lediglich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und sie allein oder überwiegend dessen Lebensunterhalt sichert. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Abitur und Studium, Ferienbeschäftigung) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen. Bei Schulentlassenen, die bis zur ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine befristete Beschäftigung ausüben, ist dagegen in der Regel Berufsmäßigkeit anzunehmen.

Die beiden Berechnungsmethoden der Zeitgrenzen (nach Monaten oder nach Arbeitstagen) stehen ohne weitere Einschränkung gleichwertig nebeneinander. Aufgrund der Verknüpfung durch das Wort "oder" liegt Zeitgeringfügigkeit immer dann vor, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist (sog. Günstigkeitsprinzip).

## Hinweis

---

Für landwirtschaftliche Betriebe erfolgte zum 01. Januar 2026 eine Erweiterung der Zeitgeringfügigkeitsgrenzen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen. Diese Erweiterung gilt jedoch nur für landwirtschaftliche Betriebe.

---

### 2.1.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Entgeltgeringfügigkeit oder Minijob)

Unabhängig davon sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen für den Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, sind hinsichtlich der Beurteilung der Frage, ob die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV überschritten wird, die Arbeitsentgelte aller geringfügigen Beschäftigungen zu addieren.

## Hinweis

---

Bei der Prüfung der Frage, ob ein Minijob vorliegt, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich. Diese Prüfung muss der Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung bzw. bei jeder vorhersehbaren Änderung der Bezüge vornehmen. Bei Zweifeln hinsichtlich der Versicherungsfreiheit empfehlen wir, sich mit der zuständigen Einzugsstelle oder der Minijob-Zentrale in Verbindung zu setzen.

In mindestlohnpflichtigen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist darauf zu achten, dass die in einem Monat geleistete Arbeitszeit in Summe die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV nicht übersteigt. Dies ist wie folgt zu berechnen:

Schritt 1:  $(\text{Mindestlohn} \times 130) : 3 = \text{Geringfügigkeitsgrenze gem. § 8 Abs. 1a SGB IV}$

Schritt 3: Maximale Stundenanzahl pro Monat = Geringfügigkeitsgrenze: Mindestlohn

---

#### 2.1.2.1 Rentenversicherung

Der Arbeitgeber ist bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen verpflichtet, einen pauschalen Beitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Den Differenzbetrag (2026: 3,6 Prozent) zum gesetzlichen Rentenversicherungsbeitrag (2026: 18,6 Prozent) hat der Arbeitnehmer zu tragen.

Durch die Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung erwirbt der Minijobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird.

Für den Arbeitnehmer besteht aber die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen („opt out“). Eine dahingehende Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Die Befreiung wirkt in der Regel ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Minijobber die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei dem Arbeitgeber beantragt, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Sie wirkt grundsätzlich für die gesamte Dauer der geringfügigen Beschäftigung und kann seit 01. Januar 2026 einmalig widerrufen werden (SGB VI-Anpassungsgesetz). Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt, kann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auch nur einmal über alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse widerrufen werden.

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat der Antragstellung des Beschäftigten bei seinem Arbeitgeber folgt. Die Befreiung gilt als aufgehoben, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers dem Antrag des Beschäftigten auf Aufhebung widerspricht.

#### 2.1.2.2 Krankenversicherung

Der entgeltgeringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich versicherungsfrei (§ 7 SGB V). Wichtige Ausnahmen bestehen nach § 249 b SGB V: Ist der Arbeitnehmer aufgrund anderer Tatbestände gesetzlich krankenversichert (beispielsweise als Familienangehöriger oder pflichtversicherter Student), sind vom Arbeitgeber für den Versicherten Krankenversicherungsbeiträge i. H. v. 13 Prozent des Arbeitsentgelts aus dieser geringfügigen Beschäftigung zu tragen. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Beiträgen jedoch nicht, da die Beschäftigten ja bereits den vollen Krankenversicherungsschutz haben. Die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung sind ebenfalls an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

## 2.2 Übergangsbereich (sogenannte Midijobs)

Arbeitnehmer werden im Niedriglohnbereich bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlastet. Es wurde ein Übergangsbereich eingerichtet bei Beschäftigungen mit einem Verdienst zwischen 0,01 Euro über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV und 2.000 Euro monatlich. Innerhalb dieses Übergangsbereiches werden die Beiträge zur Sozialversicherung – Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – mit einer Formel progressiv ermittelt. Dadurch zahlt der Arbeitnehmer weniger als seinen üblichen Anteil und erhält deshalb ein höheres Nettoentgelt.

## Hinweis

---

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von rund vier Prozent bei einem Verdienst in Höhe von 0,01 Euro über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV auf annähernd die Hälfte des regulären Beitrags bei einem Verdienst von 2.000 Euro an. Der Arbeitgeber zahlt den regulären auf das Arbeitsentgelt entfallenden „halben Beitrag“.

Anders als bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt die Abwicklung des Melde- und Beitragswesens bei Midijobs nicht im Zuständigkeitsbereich der Minijob-Zentrale, sondern bei der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers.

## Hinweis

---

Weitere Informationen zur geringfügigen Beschäftigung finden Sie in unserer [Info Recht Broschüre „Geringfügige Beschäftigung“](#) und im Internet unter [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de).

---

## 2.3 Besonderheiten für Studenten der Universitäten und der Fachhochschulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind / Werkstudentenregelung

Voraussetzung für die Studenteneigenschaft im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und eine mögliche Versicherungsfreiheit ist die förmliche Mitgliedschaft in einer Fachhoch- oder Hochschule. Ausreichend ist, wenn ein Studium an einer staatlich nicht anerkannten privaten (Fach-)Hochschule betrieben wird, sofern dieses jedenfalls zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen kann. Die Eigenschaft als Student erhält jemand nicht allein durch die Immatrikulation oder Rückmeldung, sondern dadurch, dass er nach der Immatrikulation ordentlich studiert – also an einer Hochschule mit dem Ziel eines akademischen Abschlusses wissenschaftlich arbeitet. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen Studenten, die während ihrer Ausbildung eine Beschäftigung ausüben, nur versicherungsfrei sein, wenn sie ihrem Erscheinungsbild nach weiterhin Student sind, bzw. der Beschäftigung neben dem Studium keine prägende Bedeutung zukommt.

Zu unterscheiden ist bei Studenten zunächst danach, ob sie ausschließlich während der Semesterferien „jobben“ oder eine Erwerbstätigkeit auch während des laufenden Semesters ausüben.

### 2.3.1 Beschäftigung während des Semesters / der Vorlesungszeit

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Personen versicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentlich Studierende gegen Arbeitsentgelt

eine (an sich versicherungspflichtige) Beschäftigung ausüben. Für die Rentenversicherung gilt dieses sogenannte Werkstudentenprivileg nicht. Liegt hier Versicherungspflicht des Arbeitnehmers vor, treffen den Arbeitgeber die üblichen Meldepflichten.

Nach ständiger Rechtsprechung können Studenten während des Studiums aber nur gegen Entgelt beschäftigt sein und trotzdem versicherungsfrei (nicht: Rentenversicherung!) bleiben, wenn sie während der Vorlesungszeit wöchentlich nicht mehr als zwanzig Stunden arbeiten (es sei denn, ihre Beschäftigung ist von vornherein auf höchstens 70 Arbeitstage begrenzt).

Ausnahmsweise kann o. g. Versicherungsfreiheit aber auch bestehen, wenn der Student mehr als zwanzig Stunden in der Woche arbeitet.

Zwar sieht die Rechtsprechung die Überschreitung der 20-Stunden-Grenze als wesentliches Indiz für die Versicherungspflicht eines Studenten an – eine starre Grenze wird jedoch abgelehnt. Es sind also immer alle Umstände des Einzelfalles zu werten: Ist der Student seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlicher Studierender anzusehen oder gehört er bereits zum Kreis der Beschäftigten?

Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der versicherungspflichtig Beschäftigten gehen die Rentenversicherungsträger aus, wenn der Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen beschäftigt ist. In diesem Fall wird grundsätzlich von einer berufsmäßigen, versicherungspflichtigen Beschäftigung ausgegangen.

### 2.3.2 Beschäftigung während der Semesterferien

Eine Erwerbstätigkeit des Studenten, die während der von Studienanforderungen freien Semesterferien ausgeübt wird, wird von der Rechtsprechung regelmäßig unabhängig von ihrem Umfang als versicherungsfrei (nicht Rentenversicherung!) angesehen.

### 2.3.3 Andere Fälle

Keine Versicherungsfreiheit besteht, wenn der Student bei fortbestehender Immatrikulation für ein Semester beurlaubt worden ist und während dieser Zeit eine vollschichtige Beschäftigung ausübt. Besteht ein Student die Prüfung nicht und scheidet er – wenn auch nur vorübergehend – aus dem Studienverhältnis aus und übt während dieser Zeit eine abhängige Beschäftigung aus, ist er sozialversicherungspflichtig. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unterbrechung mit oder ohne Exmatrikulation erfolgt und auf dem freien Willen des Studenten beruht oder durch die Studienordnung vorgeschrieben ist.

## 2.4 Teilnehmer dualer Studiengänge

Teilnehmer an dualen Studiengängen sind einheitlich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Sie werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt. Irrelevant ist, ob es sich um ausbildungsintegrierte, berufsintegrierte oder praxisintegrierte duale Studiengänge handelt.

## 2.5 Übersicht: Beschäftigung von Studenten

### Hinweis

---

Die genannten Regelungen gelten nicht oder nur eingeschränkt, wenn es sich bei der entsprechenden Tätigkeit um eine besondere Art der Beschäftigung – also nicht um einen „normalen Studentenjob“ – handelt. Keine normalen Studentenjobs sind insbesondere Beschäftigungen im Urlaubssemester oder Beschäftigungen im Rahmen dualer Studiengänge. Hier gibt es drei Varianten: ausbildungsintegrierte, berufsintegrierte / berufsbegleitende und praxisorientierte duale Studiengänge. Der Gesetzgeber hat inzwischen die Versicherungspflicht für alle Teilnehmer an allen Formen von dualen Studiengängen während der gesamten Dauer des Studiengangs einheitlich geregelt.

---

Tabelle 2

## Dauerbeschäftigung

<b>Verdienst</b>	<b>Arbeitszeit</b>	<b>RV</b>	<b>KV / PV / AIV</b>	<b>Lohnsteuer</b>
bis zur Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV / Monat	unerheblich	versicherungs-pflichtig, aber Möglichkeit des opt-out; 15 Prozent Pauschalbeitrag vom Arbeitgeber	versicherungs-frei; 13 Prozent Pauschalbeitrag vom Arbeitgeber für KV (wenn gesetzlich versichert)	2 Prozent Pauschalabgabe vom Arbeitgeber
Über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV / Monat	wöchentlich bis zu 20 Stunden bzw. in der vorlesungsfreien Zeit / während den Semesterferien auch mehr als 20 Stunden möglich	versicherungs-pflichtig; Beiträge zahlen AN / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten i. d. R. nur reduzierten AN-Anteil zahlen)	versicherungs-frei	normal steuerpflichtig
über der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV / Monat	wöchentlich mehr als 20 Stunden; Beschäftigungen im Urlaubssemester; ruhende Beschäftigungen, für die vom bisherigen Arbeitgeber während des Studiums die Bezüge fortgezahlt werden; im Rahmen dualer Studiengänge	versicherungs-pflichtig Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)	versicherungs-pflichtig Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)	normal steuerpflichtig

Tabelle 3  
 Aushilfstätigkeiten

<b>von vornherein zeitlich begrenzt auf</b>	<b>mehrere Aushilfsjobs, insgesamt</b>	<b>RV</b>	<b>KV / PV / AIV</b>	<b>Lohnsteuer</b>
bis zu drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr	nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr	versicherungsfrei	versicherungsfrei	normal steuerpflichtig
bis zu drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr	mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr, aber nicht mehr als 26 Wochen im Jahr	Versicherungspflichtig Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)	versicherungsfrei	normal steuerpflichtig
bis zu drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr	mehr als 26 Wochen im Jahr	Versicherungspflichtig Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)	Versicherungspflichtig Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)	normal steuerpflichtig
mehr als drei Monate, aber nur in den Semesterferien	nicht mehr als 26 Wochen im Jahr	Versicherungspflichtig Beiträge zahlen Arbeitgeber / Student je zur Hälfte (bei Verdienst innerhalb Übergangsbereich müssen auch Studenten in der Regel nur reduzierten Arbeitnehmeranteil zahlen)	versicherungsfrei	normal steuerpflichtig

Tabelle 4  
Praktikum

Art	Arbeitsverdienst	RV	KV / PV / AIV	Lohnsteuer
vorgeschriebenes Praxissemester während des Studiums	unerheblich	versicherungsfrei	versicherungsfrei	normal steuerpflichtig
vorgeschriebenes Praktikum vor oder nach dem Studium (Vor- / Nachpraktikum)	unerheblich	versicherungspflichtig	versicherungspflichtig	normal steuerpflichtig
freiwillig während der Semesterferien	monatlich nicht über der Greifringfügigkeitsgrenze nach § 8 Abs. 1a SGB IV	versicherungspflichtig, aber Möglichkeit des opt-out	versicherungsfrei; 13 Prozent Pauschalbeitrag vom Arbeitgeber für gesetzliche Krankenversicherung (wenn gesetzlich versichert)	normal steuerpflichtig

## 2.6 Besonderheiten für Schüler allgemein bildender Schulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind

Schüler allgemein bildender Schulen, die eine entgeltliche Beschäftigung in den Ferien ausüben, sind bezüglich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung wie Arbeitnehmer zu behandeln und danach als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig.

In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemein bildender Schulen, die eine Beschäftigung aufnehmen, versicherungsfrei gemäß § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB III. Dies gilt jedoch nicht, wenn sie eine schulische Einrichtung besuchen, die der Fortbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten dient (z. B. eine Abendschule).

## 2.7 Unfallversicherung

Zwar genießt gesetzlichen Unfallversicherungsschutz grundsätzlich jeder, der tatsächlich im Betrieb beschäftigt wird sei es, dass sie „wie ein Arbeitnehmer“ tätig werden (vgl. § 2 Abs. 2 SGB VII), oder dass man ihre Tätigkeit als solche eines Lernenden während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten ähnlichen Einrichtungen ansieht (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Der Versicherungsschutz besteht vom ersten Arbeitstag an und ist unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis dauert oder ob ein Entgelt gezahlt wird bzw. wie hoch das Entgelt ist (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Unbezahlte Praktika sind daher genauso versichert wie Mini- oder Midi-Jobs. Der Versicherungsschutz beginnt am ersten Arbeitstag und bezieht sich auch auf den Weg zur Arbeitsstelle und zurück nach Hause.

(Freiwillige) Teilnehmer an einem „Schnupperpraktikum“ werden vom Kreis der Unfallversicherten ausgenommen, wenn der Arbeitgeber ihnen keine betrieblichen Arbeiten zuweist, die alleine und selbstständig erledigt werden. Hierbei handelt es sich noch nicht um eine Beschäftigung im Sinne des Sozialgesetzbuchs. Der Praktikant soll sich lediglich „einfühlen“, den Betrieb kennenlernen und wird in diesen aufgenommen ohne Pflichten zu übernehmen.

### Praxistipp

---

Derartige "Schnuppertage" sind daher aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht zu vermeiden. Ansonsten sollte der Kandidat eine private Unfallversicherung abschließen.

Es gibt jedoch einige Berufsgenossenschaften, die qua Satzung eine Versicherungspflicht vorsehen, bspw. die [BGHM](#). Es lohnt sich hier daher vorab die Rücksprache mit Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft.

### Hinweis

---

„Probearbeiter“ sind dann gesetzlich unfallversichert, wenn zwar ein Arbeitsvertrag noch nicht besteht, aber die Person bereits in die Arbeitsorganisation eingegliedert ist, also dem Weisungsrecht in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung des potentiellen Arbeitgebers unterstellt ist (BSG v. 14. November 2013 – Az. B 2 U 15/12 R).

Für Schüler während des Besuchs von allgemein- oder berufsbildenden Schulen im Schulpraktikum gilt die Sonderregelung des § 2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII:

[Sozialversicherung](#)

Sie genießen während der Teilnahme an unmittelbar vor oder nach dem Unterricht von der Schule oder im Zusammenwirken mit ihr durchgeführten Betreuungsmaßnahmen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Das Betriebspraktikum ist eine schulische Pflichtveranstaltung. Der Schüler ist deshalb trotz seiner Tätigkeit außerhalb der Schule versichert.

---

## 3 Ausländische Studenten

### Besonderheiten bei der Beschäftigung

Bürger aus den 27 EU-Staaten (seit dem BREXIT sind Staatsangehörige Großbritanniens Drittstaatsangehörige) sowie Staatsangehörige aus Island, Liechtenstein und Norwegen benötigen grundsätzlich weder ein Visum zur Einreise noch eine Arbeitserlaubnis vor Aufnahme einer Beschäftigung.

So genannte Drittstaatsangehörige, also Bürger, die nicht aus einem der oben genannten Staaten kommen (Ausnahme: Schweizer) benötigen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, der gleichzeitig ausweist, ob und inwieweit der Inhaber einer Erwerbstätigkeit nachgehen darf. Das gilt auch für Schüler und Studenten die aus Drittstaaten stammen.

Das deutsche Aufenthaltsrecht sieht für ausländische Schüler bzw. Studenten, die nicht erlaubnisfrei arbeiten dürfen, folgende Regelung vor:

- Keiner Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Studierende sowie Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, soweit sie von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt wurden, § 14 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung.
- Für ausländische Studenten, die an deutschen Hochschulen immatrikuliert sind, gilt, dass deren bereits vorhandene Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Studiums auch zustimmungsfrei zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt, die insgesamt 140 ganze Tage oder 280 halbe Tage innerhalb eines Kalenderjahres (alternativ nach dem Günstigkeitsprinzip pauschal 2,5 Tage pro 20 Stunden-Woche) nicht überschreiten darf, sowie unbegrenzt zur Ausübung studentischer Nebentätigkeiten in universitären Einrichtungen und Institutionen. Im Rahmen der 140-Tage-Regelung ist bei einer Beschäftigung von nicht mehr als vier Stunden täglich von einem halben Tag auszugehen. Bei mehr als vier Stunden täglich gilt jeweils ein ganzer Arbeitstag als verbraucht. Die Überwachung der 140-Tage- / 280-halbe-Tage-Grenze obliegt sowohl dem Studenten selbst als auch dem Arbeitgeber. Bei der Neueinstellung eines Studenten hat der Arbeitgeber sich von diesem bestätigen zu lassen, wie viele von den 140 Tagen bzw. 280 halben Tagen bereits bei einem anderem Arbeitgeber verbraucht wurden. Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft kann demgegenüber ohne jede zeitliche Begrenzung ausgeübt werden und wird auf nicht auf das Zeitkonto der zulässigen Arbeitstage angerechnet. Angerechnet werden ansonsten außerhalb studentischer Nebentätigkeiten nur die Arbeitstage oder halben Arbeitstage, an denen auch tatsächlich gearbeitet wurde. Auf den Grund, warum nicht gearbeitet wurde, kommt es dabei nicht an. Deshalb werden auch bezahlte oder unbezahlte Urlaubs- und Krankheitstage nicht angerechnet.

## Ausländische Studenten

- Pflichtpraktika gelten als (vorgeschriebener) Bestandteil des Studiums, nicht als Erwerbstätigkeit neben dem Studium und können daher gem. § 15 S. 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung zustimmungsfrei ausgeübt werden. Sie sind folgerichtig auch nicht auf die 140 ganzen oder 280 halben Tage anzurechnen.
- Für ausländische Studenten, die aus Drittstaaten stammen und an einer Hochschule im Ausland eingeschrieben sind, sind Praktika zustimmungsfrei, wenn sie im Rahmen eines von der EU geförderten Programms (wie z. B. Erasmus-Praktika, Sokrates, Tempus) absolviert werden. Gleiches gilt für Praktika im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms von Verbänden und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischen Organisationen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgen (z. B. DAAD, AIESEC, IAAS, InWEnt, ZVA), wenn diese maximal 12 Monaten dauern. Trotz Zustimmungsfreiheit ist aber regelmäßig trotzdem ein Aufenthaltstitel für die Ableistung des Praktikums in Deutschland erforderlich.

## Ansprechpartner/Impressum

---

### Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

[katharina.hoermann@vbw-bayern.de](mailto:katharina.hoermann@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw März 2026