

## MERKBLATT

# Beschäftigung von Schülern und Studenten

- **Aushilfsjobs**
- **Ferienjobs**
- **Praktika**
- **Duale Studiengänge**

### **Ansprechpartner:**

Dr. Ulf Spanke

Tel.:

0371/6900-1122

Fax:

0371/6900-191122

E-Mail:

ulf.spanke@chemnitz.ihk.de

Christian Dorst

Tel.:

03741/214-3120

Fax:

03741/214-193120

E-Mail:

christian.dorst@chemnitz.ihk.de

Isabel Hauschild

Tel.:

0375/814-2120

Fax:

0375/814-192120

E-Mail:

isabel.hauschild@chemnitz.ihk.de

#### Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.

Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Das Merkblatt soll einen Überblick geben, was bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten als Aushilfen oder im Rahmen eines Praktikums im Betrieb zu beachten und/oder zu veranlassen ist. Dabei sollen sowohl arbeits- als auch versicherungsrechtliche- und lohnsteuerliche Aspekte beleuchtet werden.

## **I. Aushilfs- und Ferienjobs**

### **1. Beschäftigung von Schülern**

#### **1.1 arbeitsrechtliche Aspekte**

Grundsätzlich ist die Beschäftigung von Schülern, die noch nicht 15 Jahre alt und daher noch Kinder im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) sind, verboten. Dieses Verbot umfasst auch die Beschäftigung von Jugendlichen. Jugendlicher im Sinne des JArbSchG ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Ausnahmen dieses Beschäftigungsverbotes sind die Folgenden:

- Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, und Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten bis zu zwei Stunden, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben bis zu drei Stunden täglich, nicht vor dem Schulunterricht und nicht zwischen 18.00 und 8.00 Uhr beschäftigt werden.

Voraussetzung: Die Arbeit muss leicht und für Kinder geeignet sein.

Nach der KindArbSchV sind z.B. zulässig: Austragen von Zeitungen; Handreichungen beim Sport; Tätigkeiten im Haushalt wie Botengänge, Kinderbetreuung, Nachhilfeunterricht, Einkaufstätigkeit, Haustierversorgung; in landwirtschaftlichen Betrieben Ernte und Feldbestellung, Selbstvermarktung von Erzeugnissen und Tierversorgung; Tätigkeiten bei nicht gewerblichen Veranstaltungen wie Kirchen, Vereinen, Verbänden und Parteien.

Ausgeschlossen sind: Tätigkeiten in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft.

- Jugendliche, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, dürfen unter bestimmten Rahmenbedingungen und mit Erlaubnis der Eltern in den Schulferien für höchstens vier Wochen (20 Arbeitstage im Kalenderjahr) beschäftigt werden, § 5 Abs.4 JArbSchG.

Voraussetzung: Die Arbeit darf nicht unter die Aufzählung der verbotenen gefährlichen und schweren Arbeiten des § 22 JArbSchG fallen. So sind das Bewegen schwerer Lasten, unfallgefährdete Tätigkeiten, Arbeit in Hitze, Kälte, Nässe oder Staub sowie der Umgang mit schädlichen Stoffen, Chemikalien etc. für Jugendliche untersagt. Nicht gestattet ist der Einsatz in Akkordarbeit, § 23 Abs.1 JArbSchG.

Die Regelungen des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit sind zu beachten: Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit Jugendlicher ist von Ausnahmen abgesehen von Montag - Freitag zwischen 6-20 Uhr, für max. 8 Std/Tag und 40 Std/Woche erlaubt, § 8 JArbSchG. Verboten sind Wochenend- und Nacharbeit sowie Überstunden.

- Bei Jugendlichen, die das 16. bzw. 17. Lebensjahr vollendet haben, sind in zahlreichen - besonders geregelten Fällen - Ausnahmen statthaft.  
So können Jugendliche ab 16 Jahren in Gaststätten bis 22 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben und bei Musikaufführungen oder ähnlichem bis 23 Uhr und in Bäckereien ab 5 Uhr beschäftigt werden. Von der Samstagsruhe sind in § 16 Abs.2 JArbSchG Ausnahmen für Krankenhäuser, Bäckereien, Gaststätten, Theater u.a. geregelt. Gleiches gilt für die Sonntagsruhe in § 17 Abs.2 JArbSchG. Allerdings ist in den vorgenannten Sonderfällen durch Freistellung an den Wochentagen bei Wochenendarbeit immer eine Fünf-Tage-Woche einzuhalten, §§ 15, 16 Abs.3 und 17 Abs.3 JArbSchG.

## 1.2 sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

Schüler, die ein Arbeitsentgelt erhalten, sind - ebenso wie andere Arbeitnehmer - grundsätzlich sozialversicherungs- und steuerpflichtig.

- Regelmäßige stundenweise Tätigkeit

Schüler, die regelmäßig stundenweise beschäftigt werden, sind - ebenso wie geringfügig Beschäftigte im Niedriglohnbereich (sog. Minijob) - zu behandeln.

Voraussetzung: Das Entgelt darf monatlich 450,00 € nicht übersteigen.

Das bedeutet: Der Arbeitgeber hat für den Schüler eine Abgabepauschale von 30% (15% Rentenversicherung mit Aufstockungsoption, 13% Krankenversicherung, 2% Steuern mit Abgeltungswirkung inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) zu entrichten. Die so an die Minijobzentrale geleisteten Zahlungen werden von dieser in entsprechenden Teilbeträgen an die Renten- und Krankenversicherungsträger sowie an den Fiskus und die Kirchen weitergeleitet.

- Ferienjob

Schüler, die einen Job nur während der Ferien ausüben, sind sog. kurzfristig Beschäftigte.

Voraussetzung: Ihre Tätigkeit ist im Voraus vertraglich oder nach ihrer Eigenart zeitlich auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres angelegt. (Von dem Zwei-Monats-Zeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.)

Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es nicht an.

Das bedeutet: Das kurzfristige Beschäftigungsverhältnis ist sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat den Schüler bei der Minijobzentrale an- und abzumelden. Vom Arbeitgeber sind keine Pauschalbeiträge in der Sozialversicherung für das kurzfristige Beschäftigungsverhältnis zu bezahlen.

Ausnahme: Kurzfristige Beschäftigungen nach Schulentlassung (letzte Ferien!) bis zur ersten Aufnahme einer Ausbildung oder einer Dauerbeschäftigung.

Aber: Die kurzfristige Beschäftigung ist (formal) steuerpflichtig.

Der Arbeitgeber muss die Einkünfte des Schülers entweder mit der Lohnsteuerkarte (Lohnsteuerabzug gemäß Lohnsteuerkarte ist in der Regel günstiger!) oder pauschal mit 25% Lohnsteuer (ohne Vorlage der Lohnsteuerkarte) versteuern. Voraussetzung für die pauschale Besteuerung ist, dass der Schüler nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt ist und sein Arbeitslohn 12 € pro Stunde und 62 € pro Tag nicht überschreitet.

## 2. Beschäftigung von Studenten

Die Beschäftigung von Studenten - als Aushilfen oder im Rahmen der Semesterferien - ist in vielen Branchen üblich und für die Arbeitgeber weniger problematisch, weil Studenten regelmäßig volljährig sind.

### ▪ Beschäftigung während des Semesters

Während des laufenden Studiums sind Studenten als Beschäftigte von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden nicht überschreitet.

Von der Rentenversicherungspflicht sind Studenten dagegen nur dann befreit, wenn die Beschäftigung als „kurzfristige Beschäftigung“ oder als „Minijob“ einzustufen ist.

Sind Studenten regelmäßig mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450 € tätig, handelt es sich in der Regel um einen „Minijob“, womit diese Tätigkeit den Sonderregeln für „Minijobs“ unterliegt. Der Arbeitgeber hat sodann eine Abgabepauschale von 30% (15% Rentenversicherung mit Aufstockungsoption, 13% Krankenversicherung, 2% Steuern mit Abgeltungswirkung inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) zu entrichten. Die so an die Minijobzentrale geleisteten Zahlungen werden von dieser in entsprechenden Teilbeträgen an die Renten- und Krankenversicherungsträger sowie an den Fiskus und die Kirchen weitergeleitet.

### ▪ Beschäftigung während der Semesterferien

In der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) sind Studenten als Beschäftigte von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung komplett befreit; dies unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Höhe des Entgelts. (§ 6 Abs.1 Nr.3 SGB V)

Von der Rentenversicherungspflicht sind sie dagegen nur dann befreit, wenn es sich um eine „kurzfristige Beschäftigung“ oder einen „Minijob“ handelt. Zumeist wird es sich bei einer Beschäftigung während der Semesterferien um eine sog. „kurzfristige Beschäftigung“ handeln.

Eine solche kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Tätigkeit im Voraus vertraglich oder nach ihrer Eigenart zeitlich auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres angelegt ist. Von dem Zwei-Monats-Zeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen. Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es nicht an. Diese kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungsfrei. Es besteht nur die Pflicht, den Studenten bei der Minijobzentrale an- und abzumelden. Pauschalbeiträge sind dagegen

für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialversicherung vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen.

Aber:

Die kurzfristige Beschäftigung ist (formal) steuerpflichtig. Das heißt, der Arbeitgeber muss die Einkünfte des Studenten entweder mit der Lohnsteuerkarte oder pauschal mit 25% Lohnsteuer (ohne Vorlage der Lohnsteuerkarte) versteuern. Voraussetzung für die pauschale Besteuerung ist, dass der Student nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt ist und sein Arbeitslohn 12 € pro Stunde und 62 € pro Tag nicht überschreitet.

### **3. weitergehende Informationen und Praxistipps**

#### ▪ Minijobzentrale:

45115 Essen

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

Tel.: 0355/2902-70799 (Service Center Cottbus)

#### ▪ Tipps:

-> Beibringung folgender Unterlagen: Ausweiskopie des Jugendlichen (ggf. schriftliche Erlaubnis der Eltern), ggf. Lohnsteuerkarte.

-> Alle Verträge schriftlich abfassen; hierbei insbesondere Art und Dauer der Tätigkeit sowie die Höhe der Vergütung.

-> Bei regelmäßiger Beschäftigung von Schülern und Studenten als Aushilfe sollte der Arbeitsvertrag als sog. geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausgestaltet werden, da der Arbeitgeber sich hier auf bekanntem Terrain bewegt und die sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Folgen auch für Schüler/Studenten unproblematisch sind.

-> Bei Ferienjobs bietet es sich an, diese als sog. kurzfristige Beschäftigungen auszugestalten.

-> Anzeige der Beschäftigung bei der Berufsgenossenschaft.

## **II. Duales Studium**

Seit dem 01.01.2012 sind Studierende in dualen Studiengängen sozialversicherungsrechtlich Auszubildenden gleich gestellt und entsprechend versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Eine Unterscheidung der unterschiedlichen Systeme (Ausbildungsintegriert, Berufsintegriert/berufsbegleitend, Praxisintegriert) erfolgt dabei nicht mehr. Die vereinheitlichte Versicherungspflicht gilt dabei nicht nur für neue Verträge sondern auch für zum 01.01.2012 bereits bestehende Verträge.

### III. Praktika

In Ergänzung des oben Ausgeführten, gibt die nachstehende Tabelle einen Überblick zu den wichtigsten gesetzlichen und versicherungsrechtlichen Regelungen für Schülerbetriebs- und Ferienpraktika.

#### 1. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Art der Tätigkeit	Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I dürfen nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden.
höchstzulässige tägliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schülerbetriebspraktikum 7 Stunden</li> <li>• Kinder (unter 15 Jahre) 7 Stunden</li> <li>• Jugendliche (15 – unter 18 Jahre) 8 Stunden</li> </ul> <p>(Zeit vom Beginn bis zum Ende der Beschäftigung, ohne Ruhepausen)</p>
höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schülerbetriebspraktikum 35 Stunden</li> <li>• Kinder (unter 15 Jahre) 35 Stunden</li> <li>• Jugendliche (15 – unter 18 Jahre) 40 Stunden</li> </ul> <p>Die Arbeit am Samstag oder Sonntag ist nur in einigen Branchen möglich, §§ 16, 17 JArbSchG.</p>
Ruhepausen	<p>Ruhepausen müssen im Voraus feststehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden bis zu 6 Stunden,</li> <li>• 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.</li> </ul> <p>Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.</p>
zulässige Schichtzeit*	10 Stunden  (tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen)
tägliche Freiheit	Mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit.
Nachtruhe*	20.00 - 6.00 Uhr
Beschäftigungsdauer pro Woche	5 Tage
Ruhetage*	Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist verboten
verbotene Arbeiten	<p>Arbeiten, die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern übersteigen sind verboten, wie z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten;</li> <li>• Arbeiten, bei denen dauerndes Stehen erforderlich ist;</li> <li>• Arbeiten mit erzwungener Körperhaltung;</li> <li>• Arbeiten mit einem hohen Maß an Verantwortung.</li> </ul> <p>Arbeiten, bei denen Schülerinnen und Schüler schädlichen Einwirkungen beim absichtlichen Umgang mit den besonders gefährlichen biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Bio-Stoff-Verordnung ausgesetzt sind, sind verboten.</p>

Unterweisung	Vor Beginn der Beschäftigung ist eine Unterweisung erforderlich über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen Schülerinnen und Schüler bei der Beschäftigung ausgesetzt sind sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren. Bei Betrieben, die unter die Bio-Stoff-Verordnung fallen (z.B. Installationsbetriebe, Forst- und Landwirtschaft, Gärtnereien) muss die Unterweisung schriftlich fixiert und von den Praktikantinnen und Praktikanten unterschrieben werden.
Aufsicht	Eine ausreichende Aufsicht durch fachkundige erwachsene Personen ist sicherzustellen.
persönliche Schutzausrüstungen	Soweit Beschäftigten aufgrund der geltenden Unfallverhütungsvorschriften für bestimmte Tätigkeiten persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Kopf-, Augen-, Gehörschutz, Sicherheitsschuhe) zur Verfügung gestellt werden müssen, dürfen Schülerinnen und Schüler mit solchen Arbeiten nur betraut werden, wenn sie die vorgeschriebenen Schutzausrüstungen benutzen.
Datenschutz	Wenn Schülerinnen und Schüler während des Praktikums Zugang zu Daten haben, die unter das Datenschutzgesetz fallen, sind sie auf die Schweigepflicht hinzuweisen und dazu schriftlich zu verpflichten.

\* Für Schülerbetriebspraktika bestehen abhängig von der Betriebsart Ausnahmen hinsichtlich der Regelungen für die zulässige Schichtzeit, die Nachtruhe sowie die Ruhetage. Weitere Informationen erhalten Sie bei dem zuständigen Staatlichen Amt für Arbeitsschutz (Landesdirektion Dresden - Abteilung Arbeitsschutz).

## 2. Sozialversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
Es sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten, weil das Praktikum von der Schule vorgeschrieben ist.	Sofern kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten. Da ein Praktikum von vollzeitschulpflichtigen Schülerinnen und Schülern auf maximal 4 Wochen bzw. 20 Arbeitstage innerhalb eines Jahres befristet ist, besteht Versicherungsfreiheit. Diese besteht sogar dann, wenn ein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Ist der Praktikant über 18 Jahre alt und überschreitet die Beschäftigungsdauer 2 Monate im Zusammenhang oder 50 Arbeitstage für ein Jahr, so ist er sozialversicherungspflichtig, wenn er ein Entgelt für das Praktikum erhält.

Im Einzelfall ist es immer ratsam, die zuständige Krankenkasse zum Thema Sozialversicherungsrecht anzusprechen.

### 3. Unfallversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
Da es sich um eine Schulveranstaltung handelt, unterliegen Schülerbetriebspraktika der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Schülerbetriebspraktikant(in)en sind auf dem Hin- und Rückweg sowie während ihrer Tätigkeit als Praktikant/innen unfallversichert.	Der Schüler/die Schülerin wird gemäß § 2 Abs.2 SGB VII arbeitnehmerähnlich für den Betrieb tätig und ist ebenfalls gesetzlich unfallversichert. Versicherungsrechtlich ist unerheblich, ob ein Entgelt gezahlt wird oder nicht. Zuständig ist bei Eintritt des Versicherungsfalles die jeweilige Fachberufsgenossenschaft des Betriebes. Da Praktikanten und Praktikantinnen kraft Gesetzes versichert sind, bedarf es keines Antrages bzw. keiner Meldung an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger vor Aufnahme eines Praktikums. Im Schadensfall hat der Betrieb diesen an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft) unverzüglich zu melden.

### 4. Haftpflichtversicherung

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
Der Schulträger muss für die Dauer des Schülerbetriebspraktikums eine Haftpflichtversicherung abschließen und die dafür entstehenden Kosten übernehmen.	Es besteht keine gesetzliche Haftpflichtversicherung. Vermögens- und Sachschäden, die durch Praktikanten verursacht werden, werden je nach Lage des Einzelfalles von der Haftpflichtversicherung des Betriebes oder des Praktikanten bzw. der Eltern übernommen.

### 5. Auflagen des Gesundheitsamtes

Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen des Praktikums mit Lebensmitteln umgehen, benötigen gemäß § 43 Abs.1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Belehrung durch das Gesundheitsamt. Die Bescheinigung der Belehrung wird vom Gesundheitsamt ausgestellt und ist dem Praktikumsbetrieb vor Beginn des Praktikums zu übergeben. An der Belehrung darf maximal drei Monate vor Aufnahme des Praktikums teilgenommen worden sein, die Bescheinigung gilt ein Jahr lang. Informationen über die Termine der Belehrung erhalten Interessierte bei den Gesundheitsämtern des entsprechenden Wohnorts.

### 6. weitergehende Informationen und Praxistipps

Das Muster eines Praktikumsvertrages sowie das Muster einer Praktikumeinschätzung finden Sie unter [www.chemnitz.ihk24.de](http://www.chemnitz.ihk24.de).

#### Hinweis:

Das Merkblatt ist eine Zusammenfassung der rechtlichen Grundlagen, enthält erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: 02/2014

Ersteller: Kathleen Spranger