



UNTERNEHMERVERBAND DEUTSCHES HANDWERK



Merkblatt

Rechtliche Spielregeln für Ferienjobs und Betriebspraktika

Abteilung:
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
Berlin, August 2010



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

INHALTSVERZEICHNIS

A.	Beschäftigung von Schülern im Rahmen von Ferienjobs	3
I.	Arbeitsrechtliche Aspekte	3
1.	Begriffsbestimmung	3
2.	Grundsätzlich verboten – die Kinderarbeit	4
3.	Beschäftigung von Jugendlichen in Ferienjobs	5
a.	Arbeitszeitbeschränkungen	5
b.	Ruhepausen	6
c.	Tägliche Freizeit und Nachtruhe	6
d.	5-Tage-Woche für Jugendliche	6
e.	Beachtung der Beschäftigungsverbote und Beschränkungen	6
f.	Erstuntersuchung	7
g.	Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz	7
II.	Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte	8
B.	Beschäftigung von Studenten	8
I.	Arbeitsrechtliche Aspekte	8
II.	Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte	9
C.	Betriebspraktikum	9
I.	Schüler-Betriebspraktikum während der Unterrichtszeit	9
II.	Freiwillige Schüler-Betriebspraktika während der Ferien	10
III.	Studienpraktika nach den Studienordnungen	10
IV.	Freiwilliges Praktikum	11

Einleitung

Viele Jugendliche und Studenten nutzen die freie Zeit während der Schul- bzw. Semesterferien dazu, über Ferien- und Aushilfsjobs erste Erfahrungen für das Berufsleben zu sammeln und ihr erstes eigenes Geld zu verdienen. Oftmals stehen auch das Kennenlernen eines bestimmten Berufs und die in diesem zu erbringenden Tätigkeiten im Vordergrund des Interesses der jungen Leute. Dafür halten Unternehmen vielfach Praktikumsstellen bereit, die häufig ein Sprungbrett in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis darstellen können. Insbesondere bei der Beschäftigung von Jugendlichen übernehmen die Arbeitgeber eine große Verantwortung. Denn bei ihren ersten Kontakten mit dem Berufsleben treffen junge Menschen oft Arbeitsbedingungen an, die sich üblicherweise am Leistungsvermögen Erwachsener orientieren. Gesundheitliche Schäden sowie eine Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Entwicklung können die Folge sein. Der Arbeitsschutz für Kinder und Jugendliche nimmt deshalb einen höheren Stellenwert ein als der Arbeitsschutz für Erwachsene. Das vorliegende Merkblatt soll Arbeitgebern einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung junger Menschen im Rahmen von Ferienjobs für Schüler (A) und Studenten (B) und Betriebspraktika (C) geben.

A. Beschäftigung von Schülern im Rahmen von Ferienjobs

I. Arbeitsrechtliche Aspekte

Neben dem Jugendarbeitsschutzgesetz (kurz: JArbSchG) soll die Kinderarbeitsschutzverordnung (kurz: KindArbSchV), die Regelungen für die Beschäftigung von Kindern ab 13 Jahren enthält, junge Menschen vor Gesundheitsschäden bewahren. Das JArbSchG gilt für alle Arbeitgeber. Sie sind die Adressaten aller Gebote und Verbote und sonstiger Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben. Verstöße gegen das JArbSchG können für den Arbeitgeber zu Bußgeldern und im Extremfall sogar zu einer Strafbarkeit führen.

Soweit in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zugunsten der Jugendlichen vom JArbSchG abgewichen wird, gelten nach § 21a JArbSchG die tariflichen oder betrieblichen Regelungen.

1. Begriffsbestimmung

Das JArbSchG schützt junge Menschen unter 18 Jahren, gleich, ob sie als Auszubildende oder Arbeitnehmer beschäftigt werden. Es unterscheidet zwischen Jugendlichen und Kindern. **Kind** ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Wer 15, aber noch keine 18 Jahre alt ist, gilt vor dem Gesetz als **Jugendlicher**. Für Jugendliche, die noch vollzeitschulpflichtig sind, gelten die gleichen Regelungen wie für Kinder. Die Vollzeitschulpflicht ist in den Landesgesetzen geregelt und beträgt je nach Bundesland 9 oder 10 Schuljahre.

Die Arbeitszeit erwachsener Schüler ab dem 18. Lebensjahr bestimmt sich dagegen nach dem Arbeitszeitgesetz.

2. Kinderarbeit - grundsätzlich verboten

Die Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen ist in Deutschland gemäß § 5 JArbSchG grundsätzlich verboten. Dieses Beschäftigungsverbot greift auch in Notfällen. Es gilt jedoch nicht durchgängig. So dürfen **Kinder** bis zu **sieben Stunden täglich** und 35 Stunden wöchentlich mit **leichten** und für sie **geeigneten Tätigkeiten** zum Zwecke einer Beschäftigungs- und Arbeitstherapie, im Rahmen eines **Betriebspraktikums** während der Vollzeitschulpflicht sowie in Erfüllung einer richterlichen Weisung beschäftigt werden.

Kinder ab dem **13. Lebensjahr** bzw. vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen mit Einwilligung der Personensorgerechtsberechtigten beschäftigt werden, soweit die Tätigkeit leicht, für Kinder geeignet ist und ihre Sicherheit, Entwicklung und Gesundheit nicht gefährdet. Auch dürfen sie ihren Schulbesuch sowie "ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen", nicht negativ beeinflussen. Nach der KindArbSchV sind beispielsweise zulässig:

- Austragen von Zeitungen,
- Tätigkeiten in Haushalt und Garten,
- Nachhilfeunterricht,
- Betreuung von Haustieren,
- Mithilfe in landwirtschaftlichen Betrieben,
- Handreichungen beim Sport und nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Verbände oder Vereine.

Diese Tätigkeiten dürfen Kinder jedoch jeweils nur für **zwei bzw. drei Stunden täglich** ausüben. Ihre Beschäftigungszeit darf zudem nicht zwischen 18.00 Uhr und 8.00 Uhr liegen und nicht vor und nicht während des Schulunterrichts erfolgen.

Als nicht leichte Arbeiten im Sinne der KindArbSchV sind dagegen solche Tätigkeiten ausgeschlossen, die eine manuelle Handhabung von Lasten ab 7,5 kg (regelmäßig) oder 10 kg (gelegentlich) erfordern, wegen ungünstiger Körperhaltung belastend oder mit solchen Unfallgefahren verbunden sind, die von dem Betroffenen altersbedingt nicht erkannt oder abgewendet werden können. Eine **Tätigkeit in der gewerblichen Wirtschaft**, in der Produktion, im Handel oder im Dienstleistungsgewerbe fällt – mit Ausnahme des Austragens von Zeitungen und Werbematerial – daher nicht unter den Katalog der erlaubten Tätigkeiten und **ist damit verboten**. **Kinder** dürfen deshalb vor Vollendung des 15. Lebensjahrs auch **keinen Vollzeitferienjob** ausüben.

Anders ist dies gemäß § 5 Abs. 4 JArbSchG für **vollzeitschulpflichtige** junge Menschen, die **15 aber noch nicht 18 Jahre alt sind**. Während der Schulferien dürfen sie für die Dauer von **höchstens vier Wochen im gesamten Kalenderjahr** beschäftigt werden. Erlaubt ist damit ein Einsatz der Schüler für insgesamt

20 Arbeitstage, die allerdings auf verschiedene Ferien verteilt werden können. Ob diese Höchstbeschäftigungsdauer zusammen mit eventuellen Vorbeschäftigungen des Jugendlichen im Kalenderjahr bei anderen Arbeitgebern überschritten wird, ist im Einzelfall zu überprüfen. Was die Gestaltung der Arbeitsbedingungen angeht, unterliegen die Schüler dabei nicht den Regelungen der KindArbSchV, sondern den auch für andere Jugendliche geltenden Vorschriften des JArbSchG.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang darauf, dass **volljährige Schüler** ab dem 18. Lebensjahr nicht mehr dem JArbSchG unterstehen. Sie können daher in den Ferien, aber auch neben der Schule einer Beschäftigung – etwa einem 400-Euro-Job, nachgehen.

3. Beschäftigung von Jugendlichen in Ferienjobs

Werden Jugendliche im Betrieb beschäftigt, hat der Arbeitgeber eine Reihe von Sonderregeln zu beachten.

a. Arbeitszeitbeschränkungen

Die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche darf **maximal acht Stunden** betragen und 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Der Gesetzgeber definiert in § 4 Abs. 1 JArbSchG die Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen. Nach § 8 JArbSchG ist eine Arbeitszeitverlängerung auf 8 ½ Stunden am Tag nur möglich, wenn

- sie dafür an einzelnen Werktagen derselben Woche auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird oder
- in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird und die dadurch ausgefallene Arbeitszeit in einem Zeitraum von 5 Wochen nach- bzw. vorgearbeitet wird.

Über die gesetzlichen Höchst-arbeitszeitgrenzen hinaus ist Mehrarbeit nur in den § 21 Abs. 1 JArbSchG genannten Notfällen zulässig und im Rahmen des § 21 Abs. 2 JArbSchG durch Freizeit auszugleichen. Eine Mehrarbeitsvergütung kann ein Jugendlicher, der nicht Auszubildender ist, auf Grund des JArbSchG nicht beanspruchen. Das hat seinen Grund darin, dass der Gesetzgeber zum einen keine Mehrarbeit für Jugendliche zulassen wollte. Zum anderen obliegt nicht dem Gesetzgeber die Regelung der Mehrarbeitsvergütung, sondern den Arbeits- bzw. Tarifvertragsparteien. Dennoch abgeschlossene Vereinbarungen über Mehrarbeit für Jugendliche über die Grenzen des § 8 JArbSchG hinaus sind unzulässig. Leistet der Jugendliche dennoch Mehrarbeit, kann er gleichwohl nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses die Bezahlung der zusätzlich geleisteten Arbeit verlangen.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass die sogenannte Schichtzeit, das heißt die Arbeitszeit inklusive Pausen, im Allgemeinen 10 Stunden nicht überschreiten darf. Auf Bau- und Montagewerken darf die Schichtzeit 11 Stunden betragen.

b. Ruhepausen

Jugendliche haben ein Recht auf **im Voraus** feststehende Ruhepausen. Die Dauer der Pause muss mindestens betragen bei einer Arbeitszeit von

- 4 ½ bis 6 Stunden 30 Minuten
- mehr als 6 Stunden 60 Minuten.

Dabei gelten nur Arbeitsunterbrechungen von **mindestens 15 Minuten** gemäß § 11 Abs. 1 JArbSchG als Ruhepausen. Zu beachten ist, dass Jugendliche keinesfalls länger als 4 ½ Stunden ohne Ruhepausen beschäftigt werden dürfen. Die Pausen müssen angemessen über den Tag verteilt werden.

c. Tägliche Freizeit und Nachtruhe

Zwischen der Beendigung der täglichen Arbeit und dem Arbeitsbeginn am nächsten Morgen müssen bei Jugendlichen gemäß § 13 JArbSchG in jedem Fall 12 freie Stunden liegen. Eine Verkürzung dieser Freizeitphase ist nur in Notfällen zulässig. Zwischen 20.00 und 6.00 Uhr ist Jugendlichen zudem eine **absolute Nachtruhe** zu gewähren. Ausnahmen gibt es nur für Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr, die

- im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22.00 Uhr,
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23.00 Uhr,
- in der Landwirtschaft ab 5.00 oder bis 21.00 Uhr oder
- in Bäckereien und Konditoreien ab 5.00 Uhr (ab dem 17. Lebensjahr ab 4.00 Uhr)

beschäftigt werden dürfen. Abweichende Arbeitszeiten sind wiederum möglich bei Musikaufführungen und Rundfunk- oder Fernsehaufnahmen.

d. 5-Tage-Woche für Jugendliche

Für Jugendliche gilt gemäß § 15 JArbSchG grundsätzlich eine **5-Tage-Woche**. Der Samstag ist generell arbeitsfrei. Auch an Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche im Allgemeinen nicht arbeiten. Es gibt jedoch auch hier Ausnahmen für solche Branchen, die einen besonderen Arbeitsrhythmus haben wie beispielsweise Friseur- und Verkaufsgeschäfte, Krankenhäuser, Gaststätten oder Landwirtschaft. Werden Jugendliche samstags, sonntags oder an einem Feiertag beschäftigt, haben sie Anspruch auf einen anderen freien Tag in derselben Woche. Die wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

e. Beachtung der Beschäftigungsverbote und Beschränkungen

In § 22 JArbSchG sind **gefährliche Arbeiten** aufgeführt, mit denen Jugendliche nicht betraut werden dürfen. Dazu zählen Arbeiten,

- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,

- die mit Unfallgefahren verbunden sind,
- von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen ihres mangelnden Sicherheitsbewusstseins, fehlender Erfahrung nicht erkennen oder abwenden können,
- bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet ist,
- bei denen sie schädliche Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Gefahrenstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes oder
- bei denen sie biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Ferner dürfen Jugendliche gemäß §§ 23 ff JArbSchG regelmäßig nicht beschäftigt werden

- mit Akkordarbeiten,
- mit Arbeiten mit gesteigertem Arbeitstempo,
- in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenden Arbeitnehmern im Leistungslohn,
- mit Arbeiten, bei denen das Arbeitstempo vorgeschrieben ist.

Diese Einschränkungen sind bindend, da es sich bei der Beschäftigung im Rahmen von Ferienjobs nicht um eine Ausbildung handelt. Damit ist auch nicht die Möglichkeit eröffnet, dass die Jugendlichen unter Aufsicht einer Fachkraft diese Tätigkeiten ausüben.

f. Erstuntersuchung

Nach § 32 Abs. 1 JArbSchG darf ein Jugendlicher beim Eintritt in das Berufsleben nur beschäftigt werden, wenn er zuvor von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber darüber eine Bescheinigung vorgelegt hat. Ohne diese Bescheinigung besteht ein **gesetzliches Beschäftigungsverbot**. Eine Ausnahme von der Erstuntersuchungspflicht besteht allerdings gemäß § 32 Abs. 2 JArbSchG dann, wenn der Jugendliche mit leichten Arbeiten beschäftigt wird, die keine Gesundheitsnachteile für ihn befürchten lassen, weil die Tätigkeit entweder nur geringfügig ist oder nicht länger als zwei Monate dauert.

g. Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz

Schüler, die im Rahmen ihrer Beschäftigung mit Lebensmitteln umgehen, benötigen gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz eine Belehrung durch das Gesundheitsamt, die vor Aufnahme der Tätigkeit nicht länger als drei Monate zurück liegen darf. Die Bescheinigung über die Belehrung wird vom Gesundheitsamt ausgestellt und gilt ein Jahr. Sie ist dem Betrieb vor Beginn der Arbeitsaufnahme zu übergeben.

II. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

Erhalten die Schüler für ihre Tätigkeit eine Vergütung, ist diese ebenso wie das Arbeitsentgelt von Arbeitnehmern grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Wie bei allen anderen Arbeitnehmern gelten aber auch hier die Sonderregelungen für **geringfügig Beschäftigte**.

Arbeitet der Schüler **regelmäßig für einige Stunden** in den für ihn nach dem JArbSchG geltenden Grenzen und erhält er monatlich nicht mehr als 400 Euro brutto, wird er grundsätzlich als sogenannter **Minijobber** zu behandeln sein. In diesem Fall hat nur der Arbeitgeber die **Pauschalabgaben** zur Sozialversicherung von insgesamt 30 Prozent zu übernehmen und an die Minijobzentrale in Essen (www.minijobzentrale.de) abzuführen. Hinzu kommen Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, die Umlage U2 für Schwangerschafts- und Mutterschaftsaufwendungen und die Umlage U1 für Aufwendungen bei Krankheit in Betrieben mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern in Höhe, sofern die Beschäftigungsdauer mehr als vier Wochen beträgt.

Alternativ zur pauschalen Besteuerung kann auch eine **Besteuerung** der aus dem Ferienjob erzielten Einkünfte auf der Grundlage einer vorgelegten Lohnsteuerkarte des Schülers erfolgen.

Ist der Schüler nicht regelmäßig, sondern **ausschließlich während der Ferien** tätig, ist die Beschäftigung aufgrund ihrer kurzen Dauer **sozialversicherungsfrei** (sogenannte kurzfristige Beschäftigung). Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate (bei mindestens 5 Tagen wöchentlich) oder insgesamt 50 Arbeitstage (bei weniger als 5 Tagen pro Woche) nach ihrer Eigenart begrenzt ist. Wie viel der Schüler während dieser Zeit verdient, ist unerheblich. Auf die Verdiensthöhe kommt es hier im Gegensatz zum Minijob nicht an. Im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung müssen allerdings regulär Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung abgeführt werden. Gleiches gilt für die Abgaben im Rahmen des U2-Verfahrens.

Der Arbeitgeber muss die Einkünfte des Schülers aus der kurzfristigen Beschäftigung versteuern. Dies hat entweder individuell nach Maßgabe der **Lohnsteuerkarte** zu erfolgen oder pauschal mit **25 Prozent** (ohne Vorlage der Lohnsteuerkarte). Die pauschale Besteuerung von 25 Prozent ist möglich, wenn der Stundenlohn 12 Euro und der Tageslohn durchschnittlich 62 Euro sowie die Beschäftigung 18 zusammenhängende Tage nicht überschreiten.

B. Beschäftigung von Studenten

I. Arbeitsrechtliche Aspekte

Die Beschäftigung von Studenten orientiert sich grundsätzlich an den Arbeitsbedingungen der erwachsenen Arbeitnehmer im Betrieb, da Studenten regelmäßig volljährig sind.

II. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

Werden ordentlich Studierende **während** der Dauer ihres **Studiums** an einer Hochschule in der Vorlesungszeit gegen Entgelt in einem Betrieb beschäftigt, fallen sie unter die sogenannte **Werkstudentenregelung**. Danach ist die Beschäftigung von Studenten **sozialversicherungsfrei** in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn deren Tätigkeitsumfang **nicht mehr als 20 Stunden in der Woche** beträgt. Nur wenn diese Stundenzahl eingehalten wird, kann davon ausgegangen werden, dass das Studium weiterhin die Hauptbeschäftigung des Studenten darstellt. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist dabei ohne Bedeutung. In der **Rentenversicherung** besteht jedoch Versicherungspflicht, sofern es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung, also einen Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Verdient der Student im Monat regelmäßig nicht mehr als 400 Euro, hat der Arbeitgeber Pauschalabgaben zur Sozialversicherung in Höhe von 30 Prozent an die Minijobzentrale sowie die Unfallversicherungsbeiträge und die Abgaben zum U1- und U2-Umlageverfahren abzuführen (s.o. unter Pkt. A.II.). Für die kurzfristige Beschäftigung gilt ebenfalls das unter Pkt. A.II. Gesagte.

Studenten, die während der **vorlesungsfreien Zeit** beschäftigt werden, dürfen **mehr als 20 Stunden pro Woche** im Betrieb tätig werden, ohne dass eine Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entsteht. Von der Rentenversicherungspflicht sind sie allerdings nur dann befreit, wenn sie einen Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Arbeiten die Studenten während der Semesterferien unter den Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung, kommt es auch hier nicht auf die Höhe des Einkommens aus dieser Tätigkeit an.

Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung der gezahlten Vergütung an die Studierenden kann auf die Erläuterungen unter Pkt. A.II. verwiesen werden.

C. Betriebspraktikum

I. Schüler-Betriebspraktikum während der Unterrichtszeit

Das Schüler-Betriebspraktikum ist als schulische Veranstaltung unmittelbarer Bestandteil von Unterricht und Erziehung. Es soll den Schülern Hilfestellung geben bei der Berufsfindung und ihnen ein realistisches Bild über die Arbeitsabläufe in einem Betrieb vermitteln. Das Praktikum ist nicht vergütungspflichtig. Es findet an den regulären Unterrichtstagen des Schülers statt und kann je nach den Rahmenlehrplänen der jeweiligen Bundesländer etwa 10 bis 15 Unterrichtstage dauern. Die Betriebspraktika begründen weder ein Ausbildungs- noch ein Beschäftigungsverhältnis. Sie sind jedoch einem Ausbildungsverhältnis in der Berufsausbildung ähnlich, so dass für vollzeitschulpflichtige Schüler unter 18 Jahren die Regelungen des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** entsprechende Anwendung finden (s.o. unter Pkt. A.I.).

Bei einem Schüler-Betriebspraktikum, das ein Schüler gemäß § 5 JArbSchG bereits ab dem 13. Lebensjahr absolvieren kann, handelt es sich um eine Beschäfti-

gung mit leichten Tätigkeiten, die nicht länger als zwei Monate dauert und von der grundsätzlich keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind. Eine **ärztliche Untersuchung** nach § 32 Abs. 1 JArbSchG ist daher nicht erforderlich.

Schüler, die im Rahmen ihres Praktikums mit Lebensmitteln umgehen, benötigen jedoch gemäß § 43 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz eine Belehrung durch das Gesundheitsamt, die bei Praktikumsbeginn nicht älter als drei Monate sein darf. Die vom Gesundheitsamt ausgestellte Bescheinigung ist dem Praktikumsbetrieb vor Beginn des Praktikums zu übergeben.

Für die an Betriebspraktika teilnehmenden Schüler besteht gesetzlicher **Unfallversicherungsschutz** gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 8 b SGB VII. Da es sich bei diesen Praktika um **Schulveranstaltungen** handelt, erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Schüler regelmäßig durch die Schule. Oftmals schließen die Schulen für Schäden, die Schüler im Betrieb verursachen, eine zusätzliche Haftpflichtversicherung ab.

II. Freiwillige Schüler-Betriebspraktika während der Ferien

Unzulässig ist dagegen die Beschäftigung von vollzeitschulpflichtigen Kindern im Rahmen selbst organisierter **privater Betriebspraktika** während der Ferien außerhalb einer schulischen Veranstaltung. Seitens der Schule kann allerdings die Bereitschaft bestehen, als Veranstalter des Praktikums auch während der Ferienzeit aufzutreten. Entsprechend kann die jeweilige Schulleitung nach dem landesspezifischen Schulrecht in besonders begründeten Einzelfällen und auf Antrag der Erziehungsberechtigten Betriebspraktika ganz oder teilweise in den Ferien zulassen, sofern schulorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen und die Durchführung des Praktikums nach den schulrechtlichen Vorschriften, die für Praktika während der Unterrichtszeit gelten, gewährleistet ist. Ob die Zulassung erklärt wurde bzw. nach dem landesspezifischen Schulrecht überhaupt möglich ist, muss einer Überprüfung des jeweiligen Einzelfalls vor Ort vorbehalten bleiben.

Letztlich sind damit freiwillig initiierte Betriebspraktika bis zu vier Wochen im Kalenderjahr ohne Beteiligung der Schule erst zulässig für Jugendliche ab dem 15. Lebensjahr.

III. Studienpraktika nach den Studienordnungen

Viele Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen schreiben für die Studierenden das Absolvieren von Praktika vor. Von Seiten der Sozialversicherung ist dabei zu unterscheiden, ob diese Praktika während der studentischen Ausbildung als **Zwischenpraktikum** oder als **Vor- oder Nachpraktikum** abzuleisten sind oder aber freiwillig erfolgen.

Ist das Praktikum als **Zwischenpraktikum** und damit als Teil der Ausbildung zu erbringen, ist die Praktikumsstätigkeit sozialversicherungsfrei. Der Grund dafür ist, dass es sich hierbei regelmäßig nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt, sondern lediglich um eine Verlagerung der Ausbildung von der Hochschule in den Betrieb. Es kommt daher auch weder

auf die Anzahl der abgeleiteten Wochenstunden noch auf die Dauer des Praktikums und des dabei erzielten Entgelts an. Die Bestimmungen, die für geringfügig Beschäftigte gelten, greifen hier nicht.

Sieht die Studienordnung ein **Vor- oder Nachpraktikum** vor, ist zu berücksichtigen, dass die Studenten bei der Ableistung dieser Praktika grundsätzlich entweder noch nicht oder aber nicht mehr an der Hochschule eingeschrieben sind. Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika gehören zu Beschäftigungen im Rahmen einer Berufsausbildung.

Wird dem Praktikanten während dieser Praktika eine **Vergütung** gezahlt, wird er in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragspflichtig als ein zur Berufsausbildung Beschäftigter eingestuft. Die Beiträge zur Sozialversicherung für diese Praktika muss der Arbeitgeber allein tragen, wenn das Arbeitsentgelt im Monat nicht mehr als 325 Euro (Geringverdienergrenze für Auszubildende) beträgt.

Bekommt der Praktikant dagegen **keine Vergütung**, ist er ebenfalls in allen Sozialversicherungssparten beitragspflichtig. Die Beiträge zur Pflege- und Krankenversicherung muss er jedoch selber tragen, es sei denn, er ist als Familienmitglied über ein Elternteil krankenversichert und ist noch keine 25 Jahre alt. Ab dem 25. Lebensjahr muss sich der Praktikant in diesen Sozialversicherungszweigen selber versichern. Zur Renten- und Arbeitslosenversicherung hat der Arbeitgeber Beiträge nach einem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von einem Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zu entrichten. Im Jahr 2010 beträgt das fiktive Entgelt in den alten Bundesländern (einschl. West-Berlin) 25,55 Euro pro Monat und in den neuen Bundesländern (einschl. Ost-Berlin) 21,70 Euro pro Monat.

IV. Freiwilliges Praktikum

Nicht vorgeschriebene Praktika, die im Zusammenhang mit dem Studium abgeleistet werden, unterscheiden sich in ihrer versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht von Praktika, die in Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. Da allerdings im Rahmen der Gesamtausbildung keine Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums besteht, werden diese nicht im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung absolviert. Vielmehr ist der Status des Praktikanten vergleichbar mit dem eines Arbeitnehmers. Die Regelungen des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzrechts gelten auch bei freiwilligen Praktika.

Sozialversicherungsrechtlich zu beachten ist, dass freiwillige Praktika in der Sozialversicherung dann beitragsfrei sind, wenn

- die Tätigkeit kurzfristig ist, also
 - weniger als zwei Monate am Stück
 - weniger als 50 Tage im Jahr oder
- die Tätigkeit nur in den Semesterferien ausgeübt wird und
- das Einkommen 400 Euro im Monat nicht übersteigt oder
- die Wochenarbeitszeit 20 Stunden nicht übersteigt.

Übt der Student freiwillig ein Praktikum aus und erhält er dafür kein oder nur ein Entgelt von weniger als 400 Euro monatlich, bleibt das Praktikum als geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei. Übersteigt das monatliche Entgelt des Studenten 400 Euro und arbeitet der Student während der Praktikumszeit wöchentlich weniger als 20 Stunden, besteht Beitragsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. In allen Sozialversicherungszweigen ist der Praktikant pflichtversichert und wie ein Arbeitnehmer zu behandeln, wenn seine Vergütung im Monat 400 Euro übersteigt und auch die Wochenarbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt.

Letztlich ist darauf hinzuweisen, dass es zur Ermöglichung einer korrekten versicherungsrechtlichen Beurteilung von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen (maximal zwei Monate bzw. weniger als 50 Tage im Jahr) von Studenten und Schülern sinnvoll ist, die zeitliche Befristung dieser Tätigkeit bereits im Voraus schriftlich festzulegen. Auch zur Vermeidung von späteren Rechtsstreitigkeiten über den Inhalt und die Dauer von Ferien- und Aushilfsjobs sowie Praktika ist es in der Regel empfehlenswert, deren zeitliche Befristung schriftlich zu fixieren.