

Rechtliche Grundlagen zu Praktika

Stand: April 2012

Praktika – Was Sie zu den rechtlichen Grundlagen wissen müssen

Arbeitgeber wollen junge Mitarbeiter finden und erproben. Studenten und Absolventen suchen Gelegenheiten sich in ihrem zukünftigen Berufsfeld einmal auszuprobieren. Dafür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten: Die Palette reicht vom Praktikum, über Trainee-Programme, bis zum befristeten Arbeitsverhältnis. Doch bei all diesen Beschäftigungsverhältnissen sind besondere Regelungen zu beachten. Werden diese nicht berücksichtigt, kann im Nachhinein so manche böse Überraschung folgen. Unter Umständen müssen sogar Lohnsteuern oder Sozialbeiträge nachgezahlt werden.

Im **Anhang I** haben wir Möglichkeiten zusammengestellt, Studenten, Praktikanten oder Absolventen im Unternehmen zu beschäftigen. **Anhang II** gibt Überblick über die sozialversicherungsrechtliche Situation. **Anhang III** erläutert die Beschäftigung von Schülern.

Inhalt	Seite
1. Allgemeines	2
1.1 Inhalt von Praktika	2
1.2 Allgemeines Arbeitsrecht	2
1.3 Geschäftsgeheimnisse	2
1.4 Arbeitsschutzbestimmungen	2
1.5 Kündigung	3
1.6 Zeugnis	3
2 Schülerpraktika	3
2.1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG) und Praktikum	3
2.2 Regelungen für Praktika	4
2.3 Versicherung und Praktikum	5
2.4 Versicherungsschutz im Schülerbetriebspraktikum	5
2.5 Versicherungsschutz bei freiwilligen Betriebspraktika in den Ferien	5
2.6 Checkliste zum Versicherungsschutz im Praktikum	6
3 Studienpraktika nach Studienordnungen	6
3.1 Vergütung	6
3.2 Keine Vergütung	7
4 Freiwillige Praktika nach § 26 BBiG	7
4.1 Sozialbeitragsfreie Beschäftigung	7
4.2 Vergütung über 400 Euro, weniger als 20 Stunden Arbeitszeit	8
4.3 Vergütung über 400 Euro, mehr als 20 Stunden Arbeitszeit	8
4.4 Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Urlaub	8
5 Studenten- und Ferienjobs	8
Anhang I Übersicht Beschäftigungsverhältnisse	10
Anhang II Übersicht Studentenpraktika	11
Anhang III Übersicht Beschäftigung Schüler	12

Auf Berufsausbildungsverhältnisse oder Praktika im Ausland wird im Rahmen dieses Merkblattes nicht eingegangen. Ebenso weisen wir darauf hin, dass für sämtliche Arbeitsverhältnisse das allgemeine Arbeitsrecht anzuwenden ist.

1. Allgemeines

Es gibt eine Vielzahl von Situationen, in denen Praktika abzuleisten sind, z.B. Schulpraktika, von der Studienordnung vorgeschriebene Zwischen- oder Nachpraktika, freiwillige Praktika.

Daneben kommen Ferien- oder Studentenjobs in Frage. Für all diese speziellen Situationen gibt es besondere Regelungen, die es einzuhalten gilt.

1.1 Inhalt von Praktika

Bei der Ableistung von Praktika darf die Erbringung von Arbeitsleistungen nicht im Vordergrund stehen.

Allein die Bezeichnung „Praktikum“ im entsprechenden Vertrag reicht nicht dafür aus. Im Praktikumsvertrag sollten daher auch die Praktikumsinhalte genannt werden. Steht bereits die Erbringung von Arbeitsleistungen im Vordergrund, so kann in einem Arbeitsverhältnis auf Probe getestet werden, ob sich der Arbeitnehmer für die zu besetzende Stelle tatsächlich eignet. Praktika sind ihrer Natur nach von kurzer Dauer und vorübergehend.

Ein Praktikum ist auch von einem Ausbildungsverhältnis abzugrenzen. Eine planmäßige systematische Ausbildung – so wie in der Lehre – soll in einem Praktikum nicht erfolgen.

1.2 Allgemeines Arbeitsrecht

Auch für Praktikumsverhältnisse ist das allgemeine Arbeitsrecht anzuwenden. Es gelten die Regelungen aus dem BGB, das Kündigungsschutzgesetz und viele weitere Vorschriften. Es werden jedoch nur einige kurze Aspekte herausgegriffen, die für Praktika besonders relevant sind.

1.3 Geschäftsgeheimnisse

Im Praktikumsvertrag sollte eine Regelung enthalten sein, mit der sich der Praktikant zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen verpflichtet, soweit er davon Kenntnis erlangt. Eine solche Regelung auch auf die Zeit nach dem Praktikum zu erstrecken, ist zulässig. Dessen ungeachtet ist Zurückhaltung bei der Einbeziehung von Praktikanten in wichtige geschäftliche Interna angebracht.

1.4 Arbeitsschutzbestimmungen

Auch für Praktikanten gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutzes wie für alle anderen Mitarbeiter. Von besonderer Bedeutung ist z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn der Praktikant zwar bereits 15 Jahre alt ist, aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dann ist eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht zu überschreiten und die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht mehr als 40 Stunden betragen. Für Jugendliche gilt die 5-Tage-Woche. An Wochenenden darf nur in Ausnahmefällen gearbeitet werden, wenn das Gesetz dies zulässt. In der darauffolgenden Woche sind dann aber zwei weitere freie Tage zu gewähren.

1.5 Kündigung

Da ein Praktikum in der Regel befristet ist, wird es normalerweise nicht notwendig sein, ein Praktikum zu kündigen. Eine außerordentliche Kündigung ist jedoch möglich, wenn die Fortsetzung des Praktikumsverhältnisses für eine Partei unzumutbar geworden ist. Dann ist unverzüglich, nachdem das Fehlverhalten bekannt geworden ist, die Kündigung schriftlich zu übergeben. Wichtig ist ein Nachweis über den Erhalt der Kündigung.

1.6 Zeugnis

Praktikanten ist nach Ablauf des Praktikums ein Zeugnis auszustellen. Darin ist die Dauer der Tätigkeit anzugeben sowie die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse.

2 Schülerpraktika

Schulpraktika zählen zu den schulischen Pflichtveranstaltungen. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung erfolgt daher durch die Schule. Für Schäden, die der Schüler unter Umständen im Betrieb verursacht, kann die Schule eine zusätzliche Haftpflichtversicherung abschließen.

Die Schüler sollten durch den Praktikumsbetrieb eindringlich über die geltenden Sicherheitsbestimmungen belehrt werden, was zu dokumentieren ist.

Bei der Beschäftigung von Schulpraktikanten ist auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Jugendschutzgesetzes zu achten.

2.1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und Praktikum

Das Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz JArbSchG) bildet die Rechtsgrundlage für den Schutz junger Menschen unter 18 Jahren in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis.

Es schützt alle, die noch nicht 18 Jahre alt sind, in der Berufsausbildung sind oder einer Beschäftigung nachgehen. Auch Schülerbetriebspraktika, freiwillige Ferienpraktika, Jobben und Ferienarbeit fallen unter die Regelungen dieses Gesetzes.

Schülerbetriebspraktika und Freiwillige Praktika sind hier besonders geregelt. Es finden dann die allgemeinen Regeln zur Arbeitszeit Anwendung, wenn

- das Praktikum als Betriebspraktikum während der Vollzeitschulpflicht stattfindet. (Das Praktikum findet innerhalb der Schulzeit als schulische Veranstaltung statt.)
- das Praktikum der Berufswahlvorbereitung dient.
 - die Tätigkeiten während des Praktikums dürfen nicht in produktive Arbeitsprozesse eingebunden sein.
 - Die Arbeiten sollen allein zur Information der Schülerinnen und Schüler über das Berufsbild und den Anforderungen ausgeführt werden.

Für Praktika gilt: Jugendliche (15-18 Jahre), die der Vollzeitschulpflicht (in der Regel gilt das für Schüler bis Klasse 9 in Niedersachsen) unterliegen, finden die Vorschriften für Kinder gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung! Die Schulpflicht in Niedersachsen dauert in grundsätzlich 12 Schuljahre. Sie gliedert sich in die mindestens **neunjährige** Vollzeitschulpflicht im Pri-

marbereich und im Sekundarbereich I. Im Anschluss wird die Schulpflicht im Sekundarbereich II durch den Besuch einer allgemein bildenden oder berufsbildenden Schule oder für Auszubildende durch den Besuch der Berufsschule erfüllt.

Weitere Ergänzungen und Informationen zur Vollzeitschulpflicht und Anwendung des Jugendarbeitsschutzgesetzes der Niedersächsischen Gewerbeaufsicht finden Sie im Anhang IV.

2.2 Regelungen für Praktika

Schülerbetriebspraktikum:	Es dürfen alle Schülerinnen und Schüler im Rahmen eines Schülerbetriebspraktikums beschäftigt werden.
Ferienpraktikum:	Es dürfen nur Schülerinnen und Schüler beschäftigt werden, die mindestens 15 Jahre alt sind. Die Praktikumszeit darf vier Wochen pro Jahr nicht überschreiten.
Tätigkeiten:	Die Praktikanten dürfen nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden. Eine ausreichenden Aufsicht und Betreuung eines fachlich geeigneten Erwachsenen ist sicherzustellen. Verboten sind: <ul style="list-style-type: none">- Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten,- Arbeiten in erzwungener Körperhaltung,- Arbeiten mit hoher Verantwortung für die Jugendlichen,- Arbeiten mit gefährlichen Stoffen und gesundheitsgefährdenden Materialien
Arbeitszeiten:	Maximale tägliche Arbeitszeit: 7 Stunden Maximale wöchentliche Arbeitszeit: 35 Stunden Es gilt die Fünf-Tage-Woche. Die Arbeit an Samstagen und Sonntagen ist gem. §§ 16 und 17 ArbSchG erlaubt (jedoch max. 5 Tage/Woche).
Ruhepausen:	Ruhepausen müssen im Voraus festgelegt werden. <ul style="list-style-type: none">- Arbeitszeit 4,5 bis 6 Std. 30 Minuten- Arbeitszeit mehr als 6 Std. 60 Minuten Als Pausen gelten nur Ruhepausen von mind. 15 Minuten. (Beispiel: 15 Min. Frühstück/ 45 Min. Mittag)
Schichtzeit:	Die maximale Schichtzeit darf 10 Stunden (im Bergbau 8 Stunden) nicht überschreiten (tägliche Arbeitszeit zuzüglich Pausen). Die max. wöchentliche Arbeitszeit bleibt bei 35 Stunden an max. 5 Tagen pro Woche. Die Regelung findet nur Anwendung bei Praktika auf Bau- und Montagestellen, in der Erntezeit in landwirtschaftlichen Betrieben und im Bergbau.
Nachtruhe:	20:00 Uhr bis 06:00 Uhr



Tägliche Freizeit: Mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit.

2.3 Versicherung und Praktikum

Für alle Praktika gilt: Die tätigkeitsbezogenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sind anzuwenden. Der Jugendliche ist in diese vor Beginn der Tätigkeiten einzuweisen. Die erfolgte Einweisung ist vom Betrieb und vom Praktikanten schriftlich zu bestätigen und der Praktikantenakte beizufügen. Eine entsprechende Schutzbekleidung ist vom Praktikanten zu tragen. Eine ausreichende Aufsicht des Praktikanten durch fachkundige erwachsene Personen ist vom Unternehmen zu gewährleisten und sicherzustellen.

2.4 Versicherungsschutz im Schülerbetriebspraktikum

Schülerinnen und Schüler sind innerhalb des Schülerbetriebspraktikums über die gesetzliche Unfallversicherung der Schule gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Der Versicherungsschutz besteht vom ersten Arbeitstag an. Für Schülerbetriebspraktikanten muss der Schulträger für die Dauer des Praktikums eine Haftpflichtversicherung abschließen und finanzieren.

2.5 Versicherungsschutz bei freiwilligen Betriebspraktika in den Ferien

Das Schnupperpraktikum in den Ferien ist nicht über die Unfallversicherung der Schule abgedeckt. Auch ein Empfehlungsschreiben der Lehrkraft oder der Schulleitung reicht nach Auskunft der gesetzlichen Unfallversicherung nicht aus, um entsprechenden Versicherungsschutz zu erhalten.

Bei freiwilligen Betriebspraktika sind die Schülerinnen und Schüler auch nicht automatisch über die Unfallversicherung der Betriebe versichert. Der Versicherungsschutz ist abhängig von den vorher vereinbarten Tätigkeiten. Ist das freiwillige Praktikum als Hospitation einzustufen, ist der Jugendliche nicht über die gesetzliche Unfallversicherung versichert.

Deshalb empfiehlt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV e.V.) den Abschluss eines Praktikumsvertrages, in dem die Tätigkeiten beschrieben sind. Eine Hospitation ist ausgeschlossen, wenn der Praktikant für das freiwillige Praktikum eine Vergütung erhält.

Ferienjobber und Praktikanten sind dann – wie auch die anderen Angestellten – gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Der Versicherungsschutz besteht vom ersten Arbeitstag an und ist unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis dauert oder wie hoch das Entgelt ist.

Eine Besonderheit gilt hier für Kleinbetriebe, die keine Mitarbeiter oder Aushilfen beschäftigen. Hier muss der Unternehmer die Praktikanten – auch bei unentgeltlicher Beschäftigung – der zuständigen Berufsgenossenschaft melden. Dieser ist nach der Meldung, sofern das Praktikum unentgeltlich stattfindet, in der Regel beitragsfrei versichert. Es gibt Unfallversicherungsträger, die einen Mindestbetrag erheben. Detaillierte Informationen dazu erteilt der zuständige Unfallversicherungsträger des Unternehmens.

Die IHK empfiehlt zum Ausschluss von Haftungsrisiken für das Unternehmen oder den Unternehmer den Abschluss einer betrieblichen Haftpflichtversicherung.

Wenn Praktikanten nicht über das Unternehmen versichert sind oder im Falle von Hospitationen, empfiehlt es sich, dass Schülerinnen und Schüler eine Praktikantenversicherung abschließen. (Kosten etwa 6,-€ pro angefangene Kalenderwoche). Über die Agentur für Arbeit ist mit einer Versicherung eine entsprechende Möglichkeit geschaffen worden, sich selbst zu versichern. Unter der nachfolgenden Adresse finden Sie entsprechende Formulare und Hinweise.
(VD BEV GmbH in Nürnberg - www.bev.de/fuer-praktikanten/index.htm)

Die Praktikanten müssen sich in der Regel selbst Haftpflicht versichern. Diese Versicherung deckt auch Haftpflichtschäden oder Bearbeitungsschäden ab, die in der Privaten Haftpflichtversicherung des Praktikanten ausgeschlossen sind.

Die Praktikumsstätigkeit ist in vielen Privathaftpflichtverträgen nicht versichert, da ein Praktikum von der Rechtsprechung in der Regel als berufliche Tätigkeit angesehen wird.

2.6 Checkliste zum Versicherungsschutz im Praktikum

- Praktikumsvertrag ist abgeschlossen
- Betriebshaftpflichtversicherung ist vorhanden
- Ansprechpartner und ausreichende Aufsicht für den Jugendlichen ist benannt
- Unterweisung in die UVV ist durchgeführt – schriftlich bestätigen lassen
- Schutzausrüstung, Schutzbekleidung ist vorhanden
- Versicherungsschutz des Praktikanten ist sichergestellt!

3 Studienpraktika nach Studienordnungen

In vielen Studienordnungen sind Praktika vorgeschrieben. Dabei ist zu unterscheiden, ob diese Praktika während der Ausbildung abgeleistet werden oder ob diese als Vor- oder Nachpraktika erbracht werden. Praktika, die während des Studiums als Teil der Ausbildung erbracht werden, sind als sogenannte **Zwischenpraktika** Teil der Ausbildung und sozialbeitragsfrei. Es ist unerheblich wie lange das Praktikum dauert, welche wöchentliche Arbeitszeit geleistet wird oder ob und in welcher Höhe Entgelt gezahlt wird. Die Regelungen für geringfügig Beschäftigte gelten hier nicht.

Bei **Vor- und Nachpraktika** sind Studenten in der Regel noch nicht oder nicht mehr immatrikuliert. Dann besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Ob letztendlich Beiträge gezahlt werden müssen, hängt davon ab, ob eine Vergütung gezahlt wird, und wenn ja, in welcher Höhe.

3.1 Vergütung

Wird ein Entgelt gezahlt, so ist der Praktikant in sämtlichen Sparten der Sozialversicherung als Beschäftigter versicherungspflichtig (Krankenversicherung § 5 I Nr. 1 SGB V; Pflegeversicherung § 20 SGB XI; Rentenversicherung § 1 Nr. 1 SGB VI; Arbeitslosenversicherung § 25 I SGB III). Durch eine andere Bezeichnung des Praktikumsverhältnisses darf diese Regelung nicht umgangen werden.

Bis zu einer Vergütung von 325 Euro trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Praktikanten wie einen Arbeitnehmer bei der gesetzlichen Krankenkasse anzumelden. Die Anmeldung erfolgt elektronisch und wird von www.itsg.de (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenkasse GmbH) unterstützt. Vorzulegen ist eine Immatrikulationsbescheinigung des Studenten, der Praktikumsvertrag und, soweit vorhanden, die Sozialversicherungsnummer des Studenten. Darüber hinaus ist der Berufsgenossenschaft mitzuteilen, dass Sie einen Praktikanten beschäftigen, um Ihren unfallversicherungsrechtlichen Pflichten zu genügen.

3.2 Keine Vergütung

Wird keine Vergütung gezahlt, besteht zwar ebenfalls in allen Bereichen Versicherungspflicht, aber der Praktikant hat die Beiträge zur Pflege- und Krankenversicherung allein zu tragen. In vielen Fällen wird er dennoch nichts zahlen müssen, weil er als Familienmitglied über einen Elternteil krankenversichert ist. Dies ist aber nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres möglich. Danach muss sich der Praktikant selbst versichern.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist der Praktikant als zur Berufsausbildung Beschäftigter zu behandeln. Der Beitrag wird aus einem fiktiven Entgelt ermittelt. Dieses Entgelt beträgt 2009 in den neuen Bundesländern monatlich 21,35 Euro. Nach der Höhe des Entgeltes sollten Sie sich beim zuständigen Rentenversicherungsträger oder bei der Krankenversicherung erkundigen, da dieses vom durchschnittlichen Lohnniveau abhängt und jährlich neu festgelegt wird.

Ein solches Praktikum braucht bei der Krankenkasse nicht angemeldet zu werden. Lediglich muss die Mitteilung gegenüber der Berufsgenossenschaft erfolgen.

4 Freiwillige Praktika nach § 26 BBiG

Um vorab testen, ob der Traumjob sich in der Realität tatsächlich so traumhaft anfühlt, sind freiwillige Praktika möglich. Ein solches Praktikum kann sowohl nach Abschluss der Schule und vor Beginn eines Studiums als auch nach Beendigung eines Studiums geleistet werden.

Aber auch während der Ausbildung sind freiwillige Praktika denkbar, um den studentischen Etat aufzubessern und die theoretischen Kenntnisse praktisch zu vertiefen (Werkstudenten).

Dabei muss für einen freiwilligen Praktikanten ebenfalls der Ausbildungszweck im Vordergrund stehen. Der Praktikant soll die Möglichkeit haben, praktische Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben. Entscheidend ist, wie der Arbeitsalltag gestaltet ist. Daher ist empfehlenswert, einen Praktikumsplan zu erstellen, in dem die vermittelten Inhalte festgehalten werden. Die Dauer des Praktikums sollte genau festgelegt sein. Nur eine angemessene Dauer wird dem Ziel gerecht, die theoretischen Ausbildungsinhalte praktisch zu vertiefen. Daneben kommt es darauf an, wie intensiv der Praktikant in den betrieblichen Ablauf eingebunden wird. Je mehr dies der Fall ist, desto mehr deutet dies auf ein Arbeitsverhältnis hin.

Für ein freiwilliges Praktikum ist eine angemessene Vergütung zu bezahlen. Diese darf erheblich geringer sein als die Vergütung für einen Mitarbeiter, da der Praktikant noch keine vollwertige Arbeitsleistung erbringt. Die Vergütung kann als Unterhaltsbeihilfe oder als Aufwandsentschädigung bezeichnet werden.

4.1 Sozialbeitragsfreie Beschäftigung

Sämtliche freiwillige Praktika sind **vollkommen sozialbeitragsfrei**, wenn:

- die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Std. beträgt **oder**
- 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 monatlich 400 Euro nicht übersteigt

4.2 Vergütung über 400 Euro, weniger als 20 Stunden Arbeitszeit

Wird mehr als 400 Euro gezahlt und nicht mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet, so ist die Beschäftigung in der Kranken- und Pflegeversicherung und in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Sozialversicherungsrechtlich ist ein solches Praktikum ein Minijob und daher bei der Minijobzentrale anzumelden. Unter www.minijobzentrale.de finden Sie auch weitere Hinweise zum Anmeldeverfahren und den benötigten Unterlagen.

4.3 Vergütung über 400 Euro, mehr als 20 Stunden Arbeitszeit

Übersteigt die Vergütung 400 Euro und die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mehr als 20 Stunden, ist der Praktikant wie ein Arbeitnehmer zu behandeln und ist in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) pflichtversichert. Dann sind auch Beiträge entsprechend dem erzielten Einkommen zu zahlen und zur Hälfte von Arbeitgeber und zur anderen Hälfte vom Praktikanten zu tragen.

So wie bei einem vorgeschriebenen bezahlten Praktikum nach Abschluss des Studiums ist hier die vollständige Anmeldung des Praktikanten bei der gesetzlichen Krankenversicherung erforderlich.

4.4 Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Urlaub

Für freiwillige Praktika gelten die Regelungen des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzrechts. Da der Status des freiwilligen Praktikanten aber dem eines Arbeitnehmers ähnlicher ist, kommen mit längerer Dauer hier ebenfalls Urlaubsansprüche in Betracht. Nur in seltenen Fällen wird der Urlaubsanspruch für ein ganzes Jahr (24 Werktage) erworben. Dann besteht für den Praktikanten eine 6-monatige Wartezeit, bis er den Urlaub geltend machen kann. In der Regel wird aber nur ein anteiliger Urlaubsanspruch erworben. Für jeden Monat ist ein Zwölftel des gesamten Jahresurlaubs zu gewähren.

5 Studenten- und Ferienjobs

Bei Studenten- und Ferienjobs gelten grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie bei anderen Arbeitsverhältnissen, denn hier steht die Erbringung der Arbeitsleistung im Vordergrund. Hier kommt es gerade nicht darauf an, praktische Fertigkeiten zu vermitteln oder theoretisches Wissen zu vertiefen.

Eventuelle Mindestlöhne oder tariflich bestimmte Vergütungsvorschriften sind zu beachten.

Sozialversicherungsrechtlich kommt es aber, ebenso wie bei freiwilligen Praktika, auf die tatsächlich gezahlte Vergütung an. Für diese gelten die gleichen Bedingungen. Wie in jedem anderen Arbeitsverhältnis sind Regelungen des Kündigungsschutzes, des Urlaubsrechts usw. anzuwenden.

Bei Schülerinnen und Schülern unter 18 Jahren sind die Bedingungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (siehe Abschnitt 2.1 und Anhang IV) zu beachten.

Ansprechpartner:

Ludger Wester, Tel 0441 2220-473, E-Mail: ludger.wester@oldenburg.ihk.de

Impressum

Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (IHK)
Moslestraße 6, 26122 Oldenburg
info@oldenburg.ihk.de | www.ihk-oldenburg.de
Telefon: 0441 2220-0 | Fax: 0441 2220-111

Die Oldenburgische IHK ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Sie wird gemäß § 7 Absatz 2 des IHK-Gesetzes durch ihren Präsidenten Gert Stuke und ihren Hauptgeschäftsführer Dr. Joachim Peters rechtsgeschäftlich und gerichtlich vertreten.

Verantwortlicher im Sinne des Pressegesetzes:

Dr. Joachim Peters, Hauptgeschäftsführer der Oldenburgischen IHK

Redaktion: Gabriele Kardoff, Anke Michels, Manfred Klöpffer, Ernst Jünke, Ludger Wester

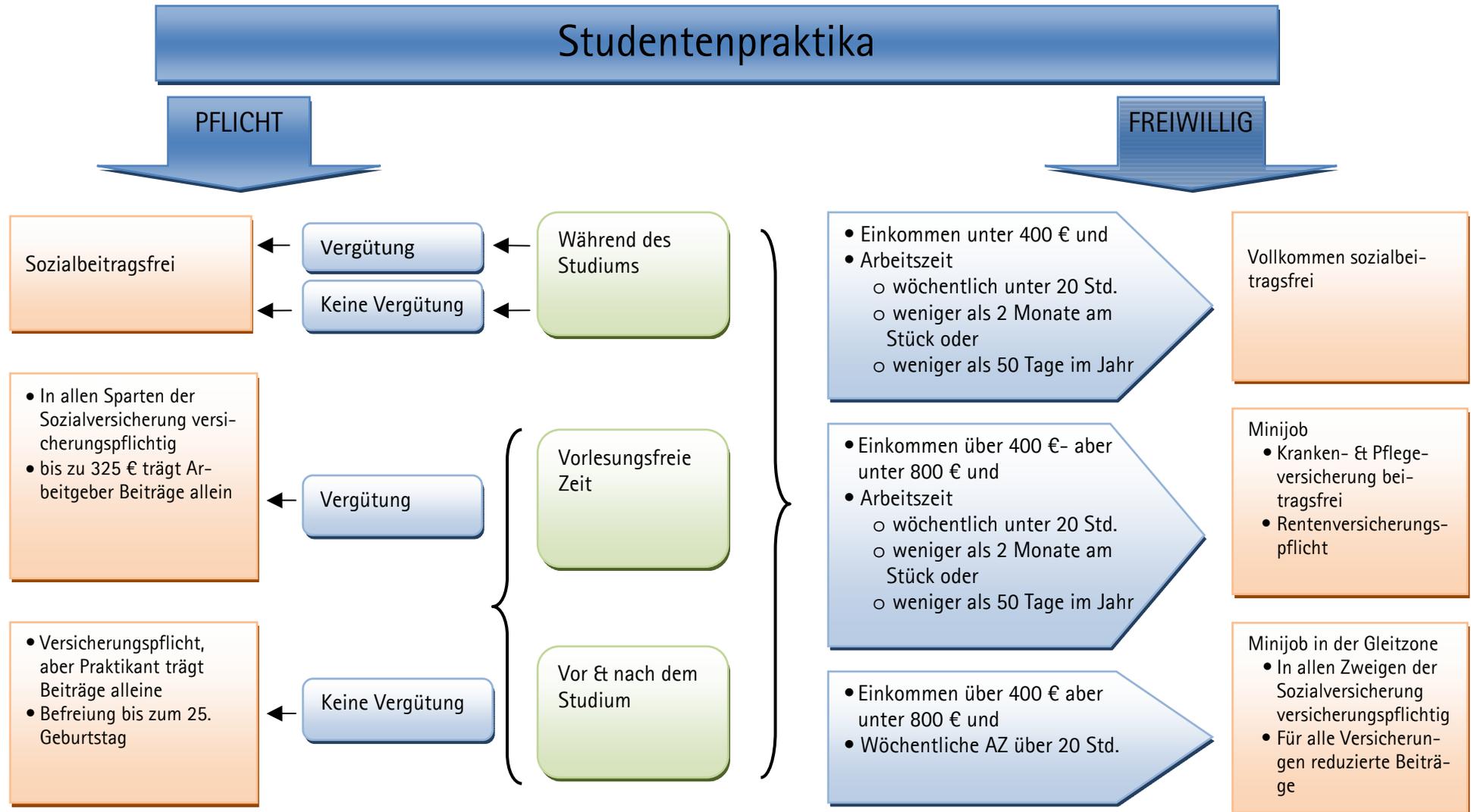
(Diese Broschüre ist mit freundlicher Unterstützung der IHK Cottbus entstanden.)

Hinweis: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der Oldenburgischen IHK für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Anhang I – Übersicht Beschäftigungsverhältnisse

	Zweck	Rechtsnatur	Rechtliche Grundlagen (nicht abschließend)	Besonders zu beachten	Sozialrechtliches Beschäftigungsverhältnis
Arbeitsverhältnis	Erbringung von Arbeitsleistung	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag		Arbeitsverhältnis
Arbeitsverhältnis auf Probe	Unter dem Zweck der Erprobung abgeschlossenes Arbeitsverhältnis, dass unter der Bedingung steht, dass sich der Arbeitnehmer für die Aufgabe bewährt	Befristeter Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, freiwillige Betriebsvereinbarung	Nicht mit gesetzlicher Probezeit des normalen Arbeitsverhältnisses zu verwechseln, ohne Sachgrund bis zu 2 Jahren befristet möglich	Arbeitsverhältnis
Aushilfe	Erbringung von Arbeitsleistung	Befristeter Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag, Tarifverträge, Betriebsvereinbarung usw.		Arbeitsverhältnis
Berufsausbildung	Erlangung der notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung des Berufs	Berufsausbildungsverhältnis	§ 3 BBiG	Sonderregelungen aus dem BBiG sowie aus den Regelungen zum Jugendarbeitsschutz beachten	Besonderes Arbeitsverhältnis mit besonderen Bedingungen nach BBiG
Praktikum und Volontariat	Erlangung von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen als gezielte aber nicht systematische Teilausbildung	Arbeitsverhältnis mit gezielter Teilausbildung	§ 26 BBiG oder Studienordnungen, ggf. JArbSchG	Sobald die Erbringung der Arbeitsleistung im Vordergrund steht, handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis	Zu unterscheiden, ob freiwillig nach BBiG oder nach Studienordnung
Trainee	Arbeitnehmer	Arbeitsverhältnis			Arbeitsverhältnis
Umschüler	Umschulung zur Befähigung anderer beruflicher Tätigkeit	Kein Arbeitsverhältnis, speziell geregeltes Ausbildungsverhältnis	§ 58 BBiG	Besonders in den Spezialgesetzen geregelt	kein Arbeitsverhältnis, in den Regelungen zur Fördermaßnahme besonders geregelt
Anlernverhältnis	im engerem Fachgebiet werden einem Ungelernten spezielle Fachkenntnisse vermittelt, nicht Fertigkeiten für das gesamte Berufsbild	Zwischen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis	Ausgestaltung als normale Arbeitsverträge, falls nicht § 26 BBiG	Nach tatsächlichem Schwerpunkt der Tätigkeit zu unterscheiden, ob Arbeitsverhältnis oder Praktikum	Arbeitsverhältnis oder Praktikum
Einfühlungsverhältnis	Unverbindliche Kennenlernphase	Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses	Teil des Bewerbungsverfahrens	Nur kurzfristig möglich (einige Tage)	
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	Erbringung von Arbeitsleistung, klassisches Förderinstrument des zweiten Arbeitsmarktes	Normales Arbeitsverhältnis	§ 260 ff SGB II	In der Regel befristet (mit sachlichem Grund, daher länger als 2 Jahre möglich)	Arbeitsverhältnis
1-Euro-Jobs	Nur für Aufgaben im öffentlichen Interesse möglich	Öffentlich rechtliches Verhältnis eigener Art	Verwaltungsakt	Regelungen des Arbeitsrechts gelten zum Teil § 16 SGB III (Urlaubsgewährung u. Arbeitsschutz)	Öffentlich rechtliches Verhältnis eigener Art
Eingliederungsverhältnis	Arbeitsvertrag	Arbeitsvertrag	§ 217 SGB III	Arbeitgeber beschäftigt Arbeitnehmer, die ohne diese Leistung nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können	Arbeitsverhältnis

Anhang II - Übersicht Studentenpraktika



Anhang III – Übersicht Beschäftigung Schüler

Zeit der Beschäftigung	Art der Beschäftigung	Alter des Schülers		Vergütung	Gesetzliche Grundlage	sonst noch zu beachten	
Schüler	Schulpraktika			In der Regel nicht	Schulrecht Jugendarbeitsschutzgesetz		
	Ferienjobs/Nebenjobs	Minderjährige	Unter 13	Geht nicht		Jugendarbeitsschutzgesetz	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Akkordarbeit, - nicht unter Tage - Keine gefährlichen Arbeiten - Keine Beschäftigung durch Vorbestrafte
			13-15	2 Std täglich	Nach Vereinbarung		
		15-18	7 bis 8 Std täglich	Nach Vereinbarung			
	Volljährige			Mindestlohn o. Tarifvertrag	Arbeitszeitgesetz		
Nach der Schule	Freiwillige Praktika möglich (unterliegen den gleichen Regelungen wie Studenten)			Mindestlohn Tarifvertrag			

Anhang IV – Informationen zur Vollzeitschulpflicht und zur Anwendung auf das Jugendarbeitsschutzgesetz

Informationen der Niedersächsischen Gewerbeaufsicht zum Jugendarbeitsschutzgesetz (<http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de>)

Jugendarbeitsschutz

Überwachung der Arbeitszeiten und Tätigkeiten von Jugendlichen und Kindern
Jedes Jahr beginnt in Niedersachsen für 30.000 junge Menschen unter 18 Jahren das Berufsleben. Für die meisten ist dies ein Wechsel in eine völlig neue Welt.

Da Jugendliche in diesem Alter ihre körperliche und geistig-seelische Entwicklung noch nicht abgeschlossen haben, ist ein besonderer Gesundheitsschutz am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für Jugendliche dringend erforderlich. Deshalb verpflichtet das Jugendarbeitsschutzgesetz die Arbeitgeber dazu, Beschäftigte unter 18 Jahren entsprechend ihrem Entwicklungsstand vor körperlicher Überforderung und Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen, für eine ärztliche Betreuung bei der Arbeit zu sorgen und ausreichende Freizeit zur Erholung und Entfaltung der Persönlichkeit sicherzustellen.

Zu weiteren Fragen geben die

http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/master/C1878014_N1803865_I1717444_L20_D0.html Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter und, soweit arbeitsmedizinische Fragen beantwortet werden sollen, der gewerbeärztliche Dienst Niedersachsen im Gewerbeaufsichtsamt Hannover Auskunft und Beratung.

Was ist Vollzeitschulpflicht im Sinne des JArbSchG?

Der Begriff "Vollzeitschulpflicht" aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz findet sich im Niedersächsischen Schulgesetz nicht wieder, so dass sich die Frage stellt, ob z.B. 16-jährige neben dem Schulbesuch an einer allgemein bildenden Schule ein regelmäßiges wöchentliches Arbeitsverhältnis aufnehmen können. Nach § 65 Abs. 1 Niedersächsisches Schulgesetz (NSchG) endet die Schulpflicht grundsätzlich zwölf Jahre nach ihrem Beginn. Dabei besuchen alle Schulpflichtigen mindestens neun Jahre lang Schulen im Primarbereich und im Sekundarbereich I (§ 66 NSchG). Der im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) benutzte Begriff der "Vollzeitschulpflicht" ist keine schulrechtliche Definition, kann aber nach dem Sinn und Zweck des JArbSchG mit der neunjährigen Schulbesuchspflicht des § 66 NSchG gleichgesetzt werden.

Damit ergeben sich folgende Einstufungsmöglichkeiten für Schüler im Alter von 15 - 17 Jahren:

1. **Die 15 bis 17 jährigen Schülerinnen und Schüler haben ihre Vollzeitschulpflicht von 9 Schuljahren im Primar- und Sekundarbereich I noch nicht erfüllt.** Daher finden gemäß § 2 Abs. 3 i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung. Sie unterliegen besonderen Schutzvorschriften. Dabei sind insbesondere die §§ 5 und 6 JArbSchG sowie die Verordnung über den Kinderarbeitschutz zu nennen.
2. Schülerinnen und Schüler, die ihre 9-jährige Schulpflicht im Primarbereich und Sekundarbereich I abgeleistet haben, sind Jugendliche im Sinne des § 2 Abs. 2 i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG. Schülerinnen und Schüler sind verpflichtet, regelmäßig am Unterricht teilzunehmen und die geforderten Leistungsnachweise zu erbringen. Bei Verabschiedung des JArbSchG dürfte ein regelmäßiges werktätliches Arbeitsverhältnis von Jugendlichen noch von untergeordneter Bedeutung gewesen sein.
Diese Schülerinnen und Schüler unterliegen in vollem Umfang den für "Jugendliche" vorgegebenen Schutzvorschriften. Insbesondere sind hier die Vorschriften der §§ 13 und 14 JArbSchG über Freizeit und Nachtruhe zu nennen.

Eine Anrechnung der geleisteten "Schulstundenzeit" auf die tägliche Arbeitszeit sieht das ArbZG nicht vor. Um einer "Überlastungssituation" vorzubeugen, ist der Arbeitgeber verpflichtet

- bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz dieser jungen Menschen den Umstand zu berücksichtigen, dass vor Arbeitsbeginn bereits ein Schulbesuch stattfand und
- darauf zu achten, dass dadurch tatsächlich keine Überforderung /Gefährdung entsteht.

Ferienjobs – Was ist zu beachten?

Viele Schülerinnen und Schüler suchen sich in den Ferien einen Job. Dafür gibt es gute Gründe. Mit dem Ferienjob können Jugendliche ansonsten unerfüllbar erscheinende Wünsche in den Bereich des Möglichen rücken, Darüber hinaus machen sie während der Ferienarbeit wichtige soziale Erfahrungen und sind mit Recht stolz auf das eigene, selbstverdiente Geld.

Um auszuschließen, dass durch zu frühzeitige und schwere Arbeit körperliche und geistige Schäden entstehen, sind im Jugendarbeitsschutzgesetz Bestimmungen für Ferienjobs festgelegt, die beachtet und eingehalten werden müssen.

Weitere Hinweise zu Ferienjobs finden Sie in einer Handreichung der Niedersächsischen Gewerbeaufsicht zu Ferienjobs (Download: siehe Quellenangabe)

Quelle:

http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=11340&article_id=52101&_psmand=37

Weitere Information zum Jugendarbeitsschutz finden Sie in folgender Broschüre:

Klare Sache – Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutzverordnung
des Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Link zur Broschüre des BMAS:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a707-klare-sache-jugendarbeitsschutz-und-kinderarbeitsschutzverordnung.html>