



Merkblatt

Beschäftigung von Schülern und Studenten

Inhalt

1 Übersicht

- 1.1 Studenten
- 1.2 Schüler

2 Sozialversicherung

- 2.1 Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (Minijob)
- 2.2 Ordentlich Studierende und Werkstudenten
- 2.3 Praktika von Schülern und Studenten

3 Lohnsteuer

- 3.1 Berechnung nach den Steuermerkmalen
- 3.2 Pauschalierung der Lohnsteuer

4 Arbeitsrecht

- 4.1 Nachweisgesetz für Arbeitnehmer
- 4.2 Nachweisgesetz für Praktikanten
- 4.3 Befristung der Beschäftigung
- 4.4 Mindestlohn

1 Übersicht

In der heutigen Zeit sind arbeitende Studenten und Schüler keine Seltenheit, als Arbeitgeber sollten Sie jedoch bei der Beschäftigung von Studenten und Schülern einige Besonderheiten beachten, da bei diesen die Sozialversicherungspflicht nach dem jeweiligen Status variiert. Zugleich gelten für die **einzelnen Versicherungsweige besondere Bestimmungen**, die zu berücksichtigen sind. Allein die Bezeichnung „Student“ oder „Schüler“ ist nicht ausreichend für die Beitragsberechnung, da Sie eine weitere Differenzierung je nach Umfeld der Arbeitnehmer einbeziehen müssen (siehe Punkt 1.1). **Lohnsteuerrechtlich** gelten die allgemeinen Bestimmungen, wonach die Lohnsteuer entweder pauschal berechnet wird (bei geringfügig Beschäftigten) oder nach den persönlichen elektronischen Steuermerkmalen (ELStAM) einbehalten wird.

1.1 Studenten

Sozialversicherungsrechtlich ist „Student“ kein ausreichend genauer Begriff. Hier wird zwischen „Ordentlich Studierenden“, „Werkstudenten“, „Praktikanten“ und „Teilzeit- und Fernstudierenden“ unterschieden.

1.1.1 Ordentlich Studierende

Ein Student in Arbeitsanstellung gilt dann als ordentlich Studierender, wenn er an einer wissenschaftlichen Hochschule (Universität), einer Fach- oder sonstigen Hochschule (vgl. Hochschulrahmengesetz) **eingeschrieben (immatrikuliert)** ist. Das Dienstverhältnis darf dabei den **Rahmen einer geringfügigen bzw. kurzfristigen Beschäftigung nicht überschreiten**. In den Semesterferien ist dabei jedoch eine Vollzeit-tätigkeit unproblematisch.

1.1.2 Werkstudenten

Wenn ein Student in einem regelmäßigen Anstellungsverhältnis beschäftigt wird, spricht man von einem Werkstudenten.

Während des Semesters ist für Werkstudenten eine Arbeitstätigkeit von bis zu durchschnittlich **20 Stunden wöchentlich** zulässig. Entscheidend ist dabei, dass die Zeit und die Arbeitskraft des ordentlich Studierenden noch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Für Sie als Arbeitgeber ist es wichtig, dass Sie eine Kopie der aktuellen Semesterbescheinigung zu den Lohnakten nehmen.

In den **Semesterferien** und den ersten zwei Wochen nach Semesterbeginn darf ein Werkstudent **wöchentlich mehr als 20 Stunden** arbeiten, ohne seinen Status zu verlieren.

Dies gilt als **Ausnahme** auch bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden. **Voraussetzung** hierfür ist, dass bei einer längeren Anstellung oder bei Aufnahme einer Beschäftigung wäh-

rend des Semesters aufs Beschäftigungsjahr gesehen in höchstens 26 Wochen mehr als 20 Stunden gearbeitet wird. Ob eine solche Ausnahme anerkannt wird, entscheidet die Krankenkasse.

Hinweis

Die Krankenkasse ist über die Aufnahme jeglicher Beschäftigung zu informieren.

Nicht als Werkstudenten gelten Studierende, die während eines Urlaubssemesters oder neben einem Teilzeit-/dualen Studium eine Beschäftigung aufnehmen.

Sind die Voraussetzungen für einen Werkstudenten erfüllt, greift das **„Werkstudentenprivileg“**: Versicherungsfreiheit für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung findet das Werkstudentenprivileg keine Anwendung. Es endet mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende offiziell über das Gesamtergebnis der Prüfungsleistung informiert wird. Die letzte Prüfungsleistung ist nicht maßgeblich.

Hinweis

Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium wird auch bei einer nur kurzen Unterbrechung nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden ausgegangen. Also sind dann die Voraussetzungen für eine Versicherungsfreiheit durch das Werkstudentenprivileg erneut zu prüfen.

1.1.3 Praktikanten

Einen Sonderfall stellen die Praktikanten dar. Praktikanten im eigentlichen Sinne sind Personen, die sich zur Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen (siehe Punkt 2.3).

1.1.4 Duale Studiengänge

Als duale Studiengänge werden Maßnahmen bezeichnet, in denen Studium und Arbeitsphasen miteinander integriert sind und als einheitliche Ausbildung durchgeführt werden. Je nach Ausgestaltung sind die Studienzeiten praxisintegriert, ausbildungsintegriert oder berufsbegleitend. Es liegt dabei eine enge Verzahnung der Berufspraxis und des theoretischen Unterrichts an einer Hochschule oder Berufsakademie vor. Die beschäftigten Studenten erhalten in dieser Studienform vom Arbeitgeber während der gesamten Ausbildungszeit eine Vergütung. Daher sind diese Studenten, wie auch reguläre Auszubildende, in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig.

1.2 Schüler

Die Beschäftigung von Schülern (alle Schultypen von der Grundschule bis zum Gymnasium) wird als sozialversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis wie mit ei-

nem regulären Arbeitnehmer gewertet mit der Ausnahme der Arbeitslosenversicherung. Diese entfällt bei Schülern. Bei der Anstellung von Abendschülern, die einen allgemeinen Schulabschluss erlangen wollen, ist jedoch auch die Arbeitslosenversicherung Pflicht.

Der Status als Schüler endet mit dem Bestehen der schulischen Abschlussprüfung und wird durch das Abschlusszeugnis dokumentiert. Auch durch einen Schulabbruch nach dem Ende der Schulpflicht wird der Status beendet.

2 Sozialversicherung

Unter dem Oberbegriff „Sozialversicherung“ werden die nachstehenden gesetzlichen Versicherungen und Umlagen zusammengefasst:

- Rentenversicherung (RV)
- Arbeitslosenversicherung (AV)
- Krankenversicherung (KV)
- Pflegeversicherung (PV)
- Unfallversicherung (UV)
- Umlagen für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (U1)
- Umlagen für Mutterschaftsaufwendungen (U2)
- Insolvenzgeldumlage (U3)

Als Arbeitgeber müssen Sie bei der Beschäftigung von Studenten und Schülern sorgfältig den jeweiligen **Zusammenhang** zwischen dem **sozialversicherungsrechtlichen Status** des Beschäftigten und dem **konkreten Einsatz** beachten.

Hinweis

Kranken- und Pflegeversicherung

Für Studenten besteht eine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Eine Familienversicherung im Rahmen der Krankenversicherung der Eltern ist beitragsfrei bis zum 25. Geburtstag zulässig, bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder bis zu einem monatlichen Einkommen von maximal 425 €.

Eine Befreiung zugunsten einer privaten Krankenversicherung ist unwiderruflich zulässig.

Für Studenten, die weder privat noch über die Familienversicherung der Eltern versichert sind, gibt es die Krankenversicherung der Studenten der gesetzlichen Krankenversicherung. Bis zum Ablauf des 14. Fachsemesters, längstens bis zum Ablauf des 30. Lebensjahres, steht diese allen ordentlichen Studenten offen (siehe Punkte 1.1.1 und 1.1.2).

Unfallversicherung

Schüler und Studenten unterliegen einem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, der von den Unfallkassen der Länder getragen wird.

Arbeitslosenversicherung

Schüler sind, unabhängig von der Art der Beschäftigung, von der Arbeitslosenversicherung befreit.

2.1 Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (Minijob)

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-€-Minijob; ab Oktober 2022: 520 €) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt im Monat 450 € (ab Oktober 2022: 520 €) nicht überschreitet. Bei der Prüfung, ob die Verdienstgrenze von 450 € (ab Oktober 2022: 520 €) überschritten wird, ist vom **regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt** auszugehen, welches abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung besteht, berechnet werden muss. Der Betrachtungszeitraum umfasst dabei maximal zwölf Monate. Neben den laufenden Bezügen sind auch diejenigen einmaligen Einnahmen hinzuzurechnen, die mit hinreichender Sicherheit gezahlt werden, wie zum Beispiel ein Weihnachts- oder Urlaubsgeld.

Beispiel

Ein Student ist seit mehreren Jahren in einer Werbeagentur angestellt und erhält pro Monat für seine fest vereinbarte Arbeitszeit ein Monatsgehalt von 350 €. In der vorlesungsfreien Zeit arbeitet er in einem Monat über seine üblichen Stunden hinaus und erhält in diesem Monat ein Gehalt von 750 €. Es werden in seiner Anstellung keine Weihnachts- oder Urlaubsgelder gezahlt.

Lösung

In diesem Jahr erhält der Student ein Jahresgehalt von 4.600 € (11 Monate × 350 € + 750 €) bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 383,33 € (4.600 € / 12 Monate). Er gilt dementsprechend als geringfügig beschäftigt, obwohl er in einem Monat über 450 € (ab Oktober 2022: 520 €) verdient hat.

Die Sozialversicherungsbeiträge für Minijobs werden pauschal mit etwa 30 % zzgl. Umlagen von etwa 1,5 % berechnet und werden vom Arbeitgeber zusätzlich zur gezahlten Vergütung an den Arbeitnehmer abgeführt.

Es besteht **Rentenversicherungspflicht**, auf die verzichtet werden kann. Da der Arbeitgeber im Rahmen der Pauschalierung 15 % RV-Beitrag zahlt, beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers nur den Unterschiedsbetrag zum allgemeinen Beitragssatz.

Auch für geringfügig beschäftigte Studenten und Schüler muss der Arbeitgeber generell die allgemeinen Pauschalabgaben zahlen. Ausgenommen davon ist der pauschale Beitrag zur Krankenversicherung, wenn beim geringfügig Beschäftigten eine private Krankenversicherung besteht.

Die kurzfristige Beschäftigung unterscheidet sich von der geringfügig entlohnten Beschäftigung darin, dass

keine Beiträge – auch nicht in pauschaler Form – zur Sozialversicherung anfallen. Die Umlagen U1 bis U3 muss der Arbeitgeber jedoch zahlen.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die nicht berufsmäßig ausgeübte Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Die Höhe des Verdiensts ist dabei für die Sozialversicherungsfreiheit unerheblich.

Von dem Dreimonatszeitraum ist auszugehen, wenn die kurzfristige Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche wird auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr abgestellt. Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten werden, müssen die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen ohne Rücksicht auf die Höhe des Verdiensts zusammengerechnet werden.

2.2 Ordentlich Studierende und Werkstudenten

Als Arbeitgeber von Studenten mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von **nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich** brauchen Sie in der KV, PV und AV keine Beiträge abzuführen. Es werden nur die Beiträge zur Rentenversicherung und die Umlagen U1 bis U3 fällig.

Bei Überschreiten dieser Grenzen (auch bei Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres) liegt ein „normales“ Arbeitsverhältnis vor und es müssen Beiträge in allen Zweigen der Sozialversicherung gezahlt werden.

Darüber hinaus ist von der Studenteneigenschaft und damit der Versicherungsfreiheit in der KV, PV und AV auszugehen, wenn der Student im Laufe von zwölf Monaten nicht mehr als 26 Wochen (= 182 Kalendertage) beschäftigt wird. Als Arbeitgeber müssen Sie diesen Zeitraum durch Rückrechnung vom voraussichtlichen Ende der laufenden Beschäftigung ermitteln.

Durch die Beschäftigung besteht weder Anspruch auf Arbeitslosengeld noch Anspruch auf die Zahlung eines Krankengelds.

Hinweis

Diese sozialversicherungsrechtliche Handhabung von Studenten oder Schülern greift jedoch nur, wenn diese **keine geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung** (siehe Punkt 2.1) ausüben.

2.2.1 Teilzeitstudium

Personen, die in einem Arbeitsverhältnis von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind und daneben Studiengänge (auch in Abendstunden oder als Fernstu-

dium) belegen, genießen **keine** Befreiungen wie ordentlich Studierende oder Werkstudenten. In diesem Fall müssen Sie die Beiträge wie in einem normalen Arbeitsverhältnis berechnen.

2.2.2 Langzeitstudenten

Als Arbeitgeber müssen Sie im Einzelfall prüfen, ob bei einem Arbeitnehmer das Studium oder die Beschäftigung im Vordergrund steht. Das gilt insbesondere bei denjenigen Studenten, die die Regelstudienzeit überschritten haben. Wenn der Student das 25. Fachsemester noch nicht überschritten hat, gilt die Vermutung, dass das Studium im Vordergrund steht.

2.3 Praktika von Schülern und Studenten

Ist das Praktikum (auch als Zwischenpraktikum bezeichnet) in der **Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben**, besteht während der **Praktikumszeit Versicherungsfreiheit** ohne Rücksicht auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und die Höhe der Vergütung. Praktikanten sind in der beruflichen Unfallversicherung versichert; hierbei müssen Sie als Arbeitgeber für die Unfallversicherungsbeiträge auf der Basis des Praktikumsentgelts aufkommen.

2.3.1 Scheinpraktikum

Ein Praktikum dient dem Erwerb beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen. Erbringt ein Mitarbeiter in erheblichem Umfang **wirtschaftlich verwertbare Leistungen**, die eine bezahlte Arbeitskraft ersetzen, liegt **kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis** vor. Auf die Bezeichnung als Praktikum kommt es nicht an. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen Anspruch auf die branchenübliche Vergütung, mindestens in Höhe des Mindestlohns von 10,45 €/Stunde (ab Oktober 2022: 12 €/Stunde).

2.3.2 Vorpraktikum

Ein Vorpraktikum wird der eigentlichen Ausbildung oder dem Studium vorgeschaltet. Wenn ein Arbeitsentgelt gezahlt wird, besteht eine volle Sozialversicherungspflicht. Wenn das Vorpraktikum unentgeltlich geleistet wird, müssen Sie als Arbeitgeber Beiträge nach einem fiktiven Wert von monatlich 1 % der Beitragsbemessungsgrenze zahlen. Es besteht Unfallversicherungsschutz.

2.3.3 Nachpraktikum

Von einem Nachpraktikum wird gesprochen, wenn nach Abschluss des Studiums zum Zweck der arbeitspraktischen Einarbeitung berufliche Kenntnisse erworben werden sollen. In diesen Fällen liegt ein echtes Arbeitsverhältnis vor. Da hierbei wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbracht werden, gelten die Ausführungen zum Scheinpraktikum (siehe Punkt 2.3.1).

2.3.4 Duale Studiengänge

Teilnehmer an dualen Studiengängen sind wie Auszubildende sozialversicherungspflichtig in allen Zweigen. Die Versicherungspflicht besteht dabei nicht nur in der Praxisphase, sondern auch während der Studienphase.

2.3.5 Schülerpraktikum

Soweit das Praktikum bei Schülern ein Pflichtpraktikum ist, sind sie für die Dauer dieses Praktikums in der Sozialversicherung befreit. Machen Schüler ein **freiwilliges Praktikum**, bleibt dieses Praktikum **nur dann versicherungsfrei, wenn es unentgeltlich ist**. Für eine Beschäftigung mit Vergütung gelten die allgemeinen Regeln für Beschäftigte, lediglich in der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit.

2.3.6 Schulabgänger (Orientierungspraktikum)

Sofern Schulabgänger zwischen dem Ende der Schule und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses eine zeitlich befristete Aushilfsbeschäftigung ausüben, ist diese **als berufsmäßig anzusehen**. Daher besteht eine allgemeine Sozialversicherungspflicht. Eine kurzfristige Beschäftigung kann nur angenommen werden, wenn es sich um die Überbrückung der Zeit zwischen Schulende und Beginn eines Studiums handelt.

Hinweis

Für die **ersten drei Monate** eines Orientierungspraktikums muss der **gesetzliche Mindestlohn** von 8,84 €/Std. **nicht gezahlt** werden. Nach dieser Zeit kann man von einer regulären Beschäftigung ausgehen. Damit sind Sie als Arbeitgeber auch verpflichtet, den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

3 Lohnsteuer

Für Schüler und Studenten gibt es im Einkommensteuerrecht keine speziellen Befreiungen oder Steuerermäßigungen. Es gelten die allgemeinen Regelungen des Lohnsteuerrechts. Da Studenten und Schüler in der Regel nicht das volle Jahr arbeiten, liegt ihr zu versteuerndes Einkommen häufig unterhalb des steuerbefreiten Existenzminimums von rund 10.000 € pro Jahr (Grundfreibetrag, Werbungskostenpauschale etc.). Daher werden die im Laufe eines Jahres einbehaltenen Lohnsteuern im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung meistens in voller Höhe erstattet.

3.1 Berechnung nach den Steuermerkmalen

Sofern die Steuern nicht pauschal nach den Vorgaben der geringfügigen Beschäftigung (Minijob) berechnet werden, müssen Sie als Arbeitgeber die Merkmale der Lohnsteuerberechnung für den studentischen Arbeitnehmer aus der Datenbank der Finanzverwaltung

(ELStAM) abrufen und in sein Lohnkonto übernehmen. Folgende Daten werden dabei benötigt:

- Authentifizierung durch Steuernummer der lohnsteuerlichen Betriebsstätte,
- Identifikationsnummer des Mitarbeiters,
- Tag der Geburt des Arbeitnehmers,
- Tag des Beginns des Dienstverhältnisses und
- Angabe, ob es sich um das erste oder ein weiteres Dienstverhältnis handelt.

Lohnsteuerabzugsmerkmale sind:

- die Steuerklassen,
- der evtl. beim Faktorverfahren gebildete Faktor,
- die Zahl der Kinderfreibeträge sowie
- die eingetragenen Freibeträge bzw. ein Hinzurechnungsbetrag für den Lohnsteuerabzug.

3.2 Pauschalierung der Lohnsteuer

Bei Minijob-Arbeitsverhältnissen und bei kurzfristigen Beschäftigungen kann die Lohnsteuer vom Arbeitgeber pauschaliert werden.

Hinweis

Pauschalisiert versteuerte Einkünfte werden nicht als Einkommen in der Einkommensteuererklärung des Studenten und Schülers erfasst.

3.2.1 Pauschalierung bei Minijobs

Bei Minijobs kann die Lohnsteuer anhand der Lohnsteuermerkmale erhoben werden. Da die im Rahmen der Minijobpauschale erhobene Steuer lediglich 2 % beträgt, ist es in der Regel sinnvoll, die Lohnsteuer pauschal zu erheben. Die Steuer ist in der Minijobpauschale von 30 % enthalten.

3.2.2 Pauschalierung bei kurzfristig Beschäftigten

Der Arbeitgeber kann bei Studenten und Schülern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer in bestimmten Fällen mit einem Pauschsteuersatz von 25 % des Arbeitslohns erheben. Diese Pauschalierung ist zulässig, wenn die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und der durchschnittliche Arbeitslohn je Arbeitstag nicht höher als 72 € ist. Gleiches gilt bei einem unvorhersehbaren Arbeitseinsatz. Zu beachten ist, dass der durchschnittliche Stundenlohn mindestens 10,45 € (ab Oktober 2022: 12 €/Stunde) und höchstens 15 € betragen darf.

4 Arbeitsrecht

Häufig wird übersehen, dass bei der Beschäftigung von Teilzeitmitarbeitern, Aushilfen, bei kurzfristigem Einsatz oder generell bei der Beschäftigung von Studenten und Schülern die **allgemeinen Vorgaben der Arbeitsschutzgesetze zu beachten** sind. So beispielsweise, dass die regelmäßige Arbeitszeit nach dem Arbeitszeit-

gesetz (ArbZG) acht Stunden beträgt. Es gilt der Grundsatz, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Der Status als Student begründet keine arbeitsrechtliche Sonderstellung. Studenten haben beispielsweise Anspruch auf Urlaub, Elternzeit, Mutterschutz, Kündigungsschutz und Zahlung eines Mindestlohns. Nachstehend werden wichtige allgemeine Bestimmungen aufgeführt und kurz deren Inhalt erläutert.

4.1 Nachweisgesetz für Arbeitnehmer

Als Arbeitgeber müssen Sie spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich** niederlegen, die Niederschrift unterzeichnen und dem beschäftigten Studenten aushändigen. In dieser Niederschrift müssen Sie zumindest die folgenden Punkte mit aufnehmen:

1. die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in **elektronischer Form ist ausgeschlossen**.

Nachweisgesetz ab 01.08.2022

Am 23.06.2022 wurde das **neue Nachweisgesetz** durch den Deutschen Bundestag verabschiedet – am 01.08.2022 ist es in Kraft getreten. Der Gesetzgeber setzt dabei eine europäische Richtlinie (RL2019/1152) in deutsches Recht um. Das Ziel besteht darin, Arbeitsbedingungen künftiger transparenter und vorhersehbarer

zu gestalten, das heißt allen am Arbeitsvertrag beteiligten Parteien mehr Rechtssicherheit zukommen zu lassen. Hierbei handelt es sich um einige wesentliche Aspekte, die ab dem 01.08.2022 im Arbeitsvertrag enthalten sein müssen. Beispielsweise betrifft dies die Dauer der Probezeit, die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitslohnes einschließlich Vergütung von Überstunden, Prämien und Zuschlägen oder ein konkretes Enddatum bei befristeten Verträgen.

Hinweis

Mehr Informationen zum neuen Nachweisgesetz und den Nachweispflichten finden Sie im Merkblatt „Transparente Arbeitsbedingungen“. Fragen Sie uns gerne danach.

4.2 Nachweisgesetz für Praktikanten

Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrags, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. die Namen und die Anschriften der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für das Praktikumsverhältnis gelten.

4.3 Befristung der Beschäftigung

Eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses muss **im Voraus schriftlich vereinbart** werden. Die Befristung muss begründet werden (beispielsweise Zeit der Vertretung oder Bezug auf einen konkreten Auftrag). Falls kein konkreter Grund vorliegt, liegt die Höchstgrenze der zeitlichen Befristung – auch bei mehreren Fristverlängerungen – bei zwei Jahren. Eine **nachträgliche Befristung** eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist **unzulässig**. Im Hochschulbereich ist eine Befristung von Stellen für studentische Hilfskräfte auf die Dauer von vier Jahren zulässig.

4.4 Mindestlohn

Schüler und Studenten haben im Rahmen der Beschäftigung – gleichermaßen bei Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung – einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung entsprechend den Bestimmungen eines Tarifvertrags, mindestens aber in Höhe von 10,45 € pro Stunde

Merkblatt

(ab Oktober 2022: 12 €/Stunde). Ausgenommen sind echte Praktika oder ein Orientierungspraktikum bis maximal drei Monate nach Beendigung der Schulzeit.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: September 2022

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.