









### 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 8,84 € und höchstens 12 € 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 Arbeitszeitgesetz (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 arbeits-

rechtliche 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**.

#### 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 auszuhandigen. 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 8,84 € pro 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: Dezember 2017

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.