

Betriebswirtschaft und Unternehmensführung Beschäftigung von Praktikanten, Schülern, Schulabgängern und Studenten

Ausgabe 10
Dezember
2016

Einleitung

Bei der Beschäftigung der genannten Personengruppen treten regelmäßig Fragen hinsichtlich ihrer rechtlichen Einordnung auf. Die vorliegende ZVDH-Unternehmer-Info soll einen Überblick über die verschiedenen Besonderheiten der Beschäftigung sowie ihre arbeits-, tarif-, sozial- und steuerrechtliche Beurteilung geben.

Arbeitsentgelte aus allen folgenden Beschäftigungen sind lohnsteuerpflichtig. Der Arbeitgeber muss den Lohnsteuerabzug grundsätzlich nach den individuellen Lohnsteuer-Abzugsmerkmalen (ELStAM-Verfahren) vornehmen. Liegt das

regelmäßige Arbeitsentgelt bis 450,00 Euro monatlich und werden pauschale Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet, so ist eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 Prozent des Entgelts zulässig.

Für alle anderen Aspekte ist aus Sicht des Arbeitgebers entscheidend, vor Beginn einer Beschäftigung Klarheit darüber zu gewinnen, ob es sich bei dem Bewerber um einen Schüler, um einen Schulabgänger oder um einen Studenten handelt. Zudem muss geklärt werden, welches Ziel mit der Beschäftigung verfolgt wird: Kennenlernen des Berufs oder aktive Einbindung in den Betriebsablauf?

Übersicht

1 Praktikum oder Aushilfsbeschäftigung – der Unterschied

1.1 Definition und Abgrenzung

1.2 Vertragsform

2 Beschäftigung von Praktikanten

2.1 Schülerpraktikum

2.1.1 Schülerpflichtpraktikum

2.1.2 Freiwilliges Schülerpraktikum (Orientierungs-/Ferienpraktikum)

2.2 Praktikum von Schulabgängern

2.3 Studienpraktikum

2.3.1 Vor- und Nachpraktikum

2.3.2 Zwischenpraktikum

3 Aushilfsbeschäftigung

3.1 Beschäftigung von Schülern (Ferienjob)

3.2 Beschäftigung von Schulabgängern

3.3 Beschäftigung von Studenten

4 Einstiegsqualifizierung (EQ)

1 Praktikum oder Aushilfsbeschäftigung – der Unterschied

1.1 Definition und Abgrenzung

Ein **Praktikum** soll jungen Menschen einen Einblick in das Arbeits- und Berufsleben in einem Betrieb geben. Ein Praktikant ist dabei nur vorübergehend im Betrieb beschäftigt, um einen ersten Einblick in die Arbeitswelt zu gewinnen und so den Beruf des Dachdeckers kennen zu lernen. Hierbei steht für den Praktikanten das Beobachten im Vordergrund. Dem Praktikanten wird die Gelegenheit gegeben, selbst den gewünschten Nutzen für die berufliche Entwicklung zu gewinnen, indem der Arbeitgeber ihn mit Informationen, Unterlagen und persönlicher Betreuung unterstützt. In einem Praktikum findet keine systematische Ausbildung statt, es dient vielmehr zur Orientierung. Der Praktikant darf deshalb in keinem Fall in den produktiven Arbeitsablauf eingebunden sein, sondern soll zusätzlich im Betrieb mitlaufen. Arbeiten im Rahmen eines konkreten Auftrags darf der Praktikant dann nur in sehr eingeschränktem Maße ausführen.

Eine **Aushilfsbeschäftigung** dient meistens zur Überbrückung von personellen Engpässen. Es entsteht dabei ein reguläres Arbeitsverhältnis, bei dem der Beschäftigte

produktiv auf der Baustelle, im Lager oder im Büro tätig wird. Damit sind Aushilfsbeschäftigte tarif- und arbeitsrechtlich den vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern gleichgestellt.

Wichtig: Bei der Beurteilung, ob es sich bei der Beschäftigung um ein Praktikum oder eine Aushilfsbeschäftigung handelt, kommt es nicht auf die vertragliche Bezeichnung des Beschäftigungsverhältnisses an; maßgeblich ist allein dessen tatsächliche Durchführung.

1.2 Vertragsform

Für alle Praktika sowie für befristete Aushilfsbeschäftigungen gilt: Vor Aufnahme der Tätigkeit muss zwingend schriftlich ein Praktikums-/Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Bei einem Praktikum sollte das damit verfolgte Lern- und Ausbildungsziel genannt sein. Neben der Dauer sollte auch der Beginn des Praktikums in den Vertrag aufgenommen werden. Bei Minderjährigen ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter (im Regelfall die Eltern) notwendig. Muster für Praktikantenverträge und für befristete Beschäftigungen (zweckbefristet oder zeitbefristet) sind im internen Mitgliederbereich unter www.dachdecker.de hinterlegt. Bei einem Schülerpflichtpraktikum wird der Vertrag in der Regel von der Schule zur Verfügung gestellt.

2 Beschäftigung von Praktikanten

2.1 Schülerpraktikum

2.1.1 Schülerpflichtpraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum ist als schulische Pflichtveranstaltung unmittelbarer Bestandteil von Unterricht und Erziehung und damit ein Pflichtpraktikum. Das Schülerbetriebspraktikum beruht auf schulrechtlichen Bestimmungen, die jeweilige Ausgestaltung ist je nach Landesrecht und Schulordnung festgelegt. Es wird in den Klassen 8, 9, 10 und 11 durchgeführt. In Blockform dauert es zwischen einer und drei Wochen, alternativ kann es einen Tag pro Woche dauern. Im Rahmen des Praktikums wird der Betrieb von der betreuenden Lehrkraft besucht. Am Ende des Praktikums muss der Betrieb den Praktikanten bewerten und ein Zeugnis ausstellen.

Folgende Besonderheiten sind aufgrund des Jugendarbeitsschutzgesetzes bei Schülerbetriebspraktika zu beachten:

- Schüler dürfen ab dem 13. Lebensjahr ein Betriebspraktikum absolvieren.
- Die tägliche Arbeitszeit darf max. 7 Std. betragen.
- An Samstagen, Sonntagen und Feiertagen ist keine Beschäftigung zulässig.
- Ruhepausen: 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis 6 Stunden, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden
- Verboten sind Arbeiten, die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit von Schülern übersteigen, z. B. das Heben und Tragen schwerer Lasten sowie Arbeiten mit erzwungener Körperhaltung.
- Vor Beginn der Beschäftigung ist eine Unterweisung über Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung der Gefahren erforderlich.

Tipp: Die Unterweisung dokumentieren und unterschreiben lassen.

- Eine Aufsicht durch fachkundige Erwachsene ist sicherzustellen.
- Aufgrund der geltenden Unfallverhütungsvorschriften ist dem Praktikanten eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Das Schülerbetriebspraktikum ist nicht vergütungspflichtig und es besteht kein Urlaubsanspruch. Wird kein Entgelt gezahlt, sind die Schüler während des Betriebspraktikums automatisch beim Unfallversicherungsträger der Schule versichert. Es besteht in dem Fall weder eine Pflicht zur Meldung noch zur Entrichtung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie zur BG BAU. Dies gilt ebenso für die SOKA-DACH.

Wer einen Schülerpraktikanten beschäftigt und ihm als Anerkennung ein Entgelt zahlt, muss keine Mindestlohnpflicht einhalten (auch nicht bei Schülern ab 18 Jahren). Das freiwillig gezahlte Entgelt ist ausschließlich bei der BG

BAU beitragspflichtig. Daher muss der Schüler mittels des DEÜV-Verfahrens (Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung) über die Krankenkasse, in der er familienmitversichert ist, mit dem Personengruppenschlüssel „190“ angemeldet werden. In der UV-Jahresmeldung ist das gezahlte Entgelt anzugeben. Der Beitrag für Praktikanten richtet sich wie bei regulären Beschäftigungsverhältnissen nach der Höhe des gezahlten Entgelts.

2.1.2 Freiwilliges Schülerpraktikum (Orientierungs-/Ferienpraktikum)

Freiwillige Praktika werden von Schülern oftmals während der schulfreien Zeit sowie nach Schulbeendigung absolviert.

Um ein Ferienpraktikum zu machen, müssen die Schüler mindestens 15 Jahre alt sein, wobei das Praktikum bei minderjährigen Schülern nicht länger als 4 Wochen oder 20 Arbeitstage pro Jahr dauern darf. Wie beim verpflichtenden Schülerbetriebspraktikum beschrieben (siehe 2.1.1) dürfen die Schüler nicht in den produktiven Arbeitsprozess einbezogen werden, ohne dass eine Vergütungspflicht entsteht. Das heißt, sie dürfen Arbeiten nur in einem sehr eingeschränkten Ausmaß durchführen.

2.2 Praktikum von Schulabgängern

Manche Jugendliche absolvieren nach Verlassen der Schule ein freiwilliges Praktikum. Für diese Schulabgänger gilt bei Praktika von bis zu 3 Monaten dasselbe wie unter 2.1.2. Unter Beachtung der Tatsache, dass ein Praktikum allein der Orientierung dient, wird es in der Praxis schwierig, eine längere Praktikumszeit zu begründen: Bei freiwilligen Praktika nach Schulabschluss, die länger als 4 Wochen dauern, besteht die Gefahr, dass von einer gewerblichen Tätigkeit ausgegangen wird mit folgenden Konsequenzen: Sozialversicherungspflicht und Melde- und Beitragspflicht bei der SOKA-DACH. Zugleich ergibt sich im Fall von Praktika von mehr als 4 Wochen Dauer aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung, womit für Praktikanten mit produktivem Einsatz auf der Baustelle eine Pflicht zur Zahlung des tariflichen Mindestlohns ausgelöst wird. Ausgenommen davon sind Schulabgänger max. 50 Arbeitstage innerhalb des ersten Jahres nach Beendigung ihrer Schulausbildung (siehe auch 3.2).

Im Falle eines freiwilligen Praktikums ohne Bezahlung gelten dieselben Regeln wie bei einem Schülerpflichtpraktikum ohne Entgelt: Versicherungsfreiheit in Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie Versicherungspflicht bei der BG BAU (siehe auch 2.1.1).

Erhält der Praktikant eine Vergütung, so besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Ausnahme hierzu ist eine Beschäftigung mit einem Entgelt von bis zu 450,00 Euro (geringfügige Beschäftigung) monatlich, für die der Praktikant versicherungsfrei ist, der Arbeitgeber jedoch den Pauschbetrag zahlen muss. In der Arbeitslosenversicherung ist der Praktikant versicherungsfrei. Praktikanten sind bei der BG BAU zu melden

und zu versichern. Zudem sind sie in der UV-Jahresmeldung aufzunehmen. Eine Meldung bei der SOKA-DACH ist nicht erforderlich, solange es sich um ein „echtes“ Praktikum ohne produktive Tätigkeit auf der Baustelle handelt.

2.3 Studienpraktikum

Einige Studienordnungen sehen ein Praktikum als Pflichtbaustein des Studiums vor. Dieses muss je nach Studienordnung vor, während oder nach der Studienzeit absolviert werden. Der Abschluss eines schriftlichen Praktikantenvertrags ist vorgeschrieben. In diesem sind die Dauer des Praktikums, arbeitsrechtliche Vorschriften und ggf. Regelungen zur Vergütung und zum Urlaub festzulegen. Für eine etwaige Prüfung des Zolls empfiehlt es sich, dass der Betrieb sich vom Pflichtpraktikanten einen Auszug der Studien- oder Ausbildungsordnung vorlegen lässt und diesen zu den Personalunterlagen nimmt. Für die Sozialversicherungspflicht gelten die nachfolgenden Regelungen.

2.3.1 Vor- und Nachpraktikum

Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika gelten als Teil einer betrieblichen Ausbildung, wobei der Praktikant in einigen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig wird.

Erhält er kein Entgelt, so besteht dennoch Beitragspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beitragsberechnung für diese Versicherungszweige erfolgt aus einem fiktiven Arbeitsentgelt. Dieses beträgt 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße in der Renten- und Arbeitslosenversicherung und wird allein vom Arbeitgeber getragen. Im Jahr 2017 liegt der monatlich zu zahlende Beitrag bei 29,75 Euro in Westdeutschland und 26,60 Euro in Ostdeutschland. In der Kranken- und Pflegeversicherung ist der Praktikant beitragspflichtig und trägt allein die Beiträge, sofern er nicht über eine Familienversicherung mitversichert ist. In diesem Fall ist eine Befreiung von der Beitragspflicht auf Antrag möglich. Ein Praktikant, der ein vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum ausübt und kein Entgelt erhält, ist mit dem Personengruppenschlüssel „105“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „0110“ seiner Krankenkasse zu melden.

Erhält der Praktikant während des Vor- oder Nachpraktikums ein nicht verpflichtend zu zahlendes Entgelt, so entsteht eine Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Beträgt das Entgelt weniger als die Geringverdienergrenze in Höhe von 325,00 Euro pro Monat, trägt der Arbeitgeber die gesamten SV-Beiträge allein (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile). Bei der Meldung zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber ist die Personengruppe „105“ anzugeben, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 325,00 Euro übersteigt, ansonsten gilt die Personengruppe „121“. Der Beitragsgruppenschlüssel ist je nach Einzelfall individuell zu ermitteln. Entgeltzahlungen sind bei der BG BAU grundsätzlich beitragspflichtig. Somit ist das Entgelt in der UV-Jahresmeldung mit anzugeben.

Studienpflichtpraktikanten sind vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen, solange das Praktikum nicht länger dauert als in der Studien- oder Ausbildungsordnung

vorgeschrieben. Es besteht zudem weder eine tarifliche Mindestlohnspflicht noch eine Pflicht zur Meldung einer Bruttolohnsumme oder eine Beitragspflicht bei der SOKA-DACH. Dies gilt auch dann, wenn eine offizielle Studien- oder Prüfungsordnung bei Pflichtpraktika eine praktische Tätigkeit auf der Baustelle fordert oder eine solche nachgewiesen werden muss. Vorgeschriebene Studienpraktika gelten als Teil einer betrieblichen Ausbildung. Kennzeichnend für den Praktikanten ist, dass der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, ihm Gelegenheit zu geben, sich das zur Verfolgung des Ausbildungsziels erforderliche Wissen zu verschaffen. Dies geht auf der Baustelle in der Regel nicht durch einfaches Zuschauen. Selbstverständlich darf keinesfalls die Arbeitsleistung gegen Entgelt im Vordergrund stehen

2.3.2 Zwischenpraktikum

Bei vorgeschriebenen Zwischenpraktika besteht unabhängig von der Höhe eines Arbeitsentgelts und der wöchentlichen Arbeitszeit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Bei der BG BAU besteht Melde- und Versicherungspflicht. Bezüglich Mindestlohn und SOKA-DACH-Pflichten gelten dieselben Regelungen wie bei Vor- und Nachpraktika, wenn diese von einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben werden.

Für Studenten in einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum hat der Arbeitgeber Meldungen mit der Personengruppe „190“ und der Beitragsgruppe „0000“ abzugeben.

3 Aushilfsbeschäftigung

3.1 Beschäftigung von Schülern (Ferienjob)

Für einen Ferienjob müssen die Jugendlichen mindestens 15 Jahre alt sein. Schüler, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen unter Zustimmung der Eltern maximal 4 Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden. Es sind die unter 2.1.1 aufgeführten Punkte des Jugendarbeitsschutzgesetzes (Kasten) einzuhalten.

Ein Ferienjob ist immer ein von vorneherein befristetes Arbeitsverhältnis, das keiner Kündigung bedarf. Während der Beschäftigungsdauer sind die für ein normales Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen (z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und tarifvertraglichen Regelungen (z.B. Urlaubsanspruch) anzuwenden.

Wer einen Schüler an allgemeinbildenden Schulen im Rahmen eines Ferienjobs beschäftigt, muss bei unter 18-Jährigen weder den tariflichen noch den gesetzlichen Mindestlohn einhalten. Volljährige Schüler haben Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns.

Wird ein Schüler – was der Regelfall sein wird – im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung als Aushilfskraft beschäftigt, fallen keine Beiträge in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung an. Der Schüler ist

bei der Minijobzentrale an- und abzumelden. Bei der BG BAU besteht Melde- und Beitragspflicht. Die Entgelte der kurzfristig Beschäftigten werden der BG BAU im jährlichen Lohnnachweis gemeldet.

Sobald der Schüler überwiegend produktiv auf der Baustelle tätig wird, entsteht eine Melde- und Beitragspflicht bei der SOKA-DACH.

3.2 Beschäftigung von Schulabgängern

Beschäftigungen von Schulabgängern sind grundsätzlich wie normale gewerbliche Arbeitsverhältnisse zu behandeln. Ausnahmen ergeben sich wie folgt:

- Für die ersten 50 Arbeitstage innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Schulausbildung besteht kein Anspruch auf Zahlung des tariflichen Mindestlohns. Ist der Schulabgänger volljährig, hat er jedoch Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns.
- Minderjährige Schulabgänger haben keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns, wenn sie als kaufmännische Mitarbeiter beschäftigt werden.

Beschäftigte Schulabgänger fallen nicht unter die Regeln der beitragsfreien kurzfristigen Beschäftigung, da für diese Personen die Tätigkeit immer von wirtschaftlicher Bedeutung ist. Konsequenz: Volle Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherungspflicht. Sollte das gezahlte Entgelt unterhalb von 450,00 Euro monatlich liegen, so ist in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung eine Pauschalierung der Beiträge möglich. In der Arbeitslosenversicherung besteht Beitragsfreiheit.

Für die BG BAU sowie für die SOKA-DACH gilt Melde- und Beitragspflicht. Bei Beschäftigungen von Schulabgängern fallen zudem Umlagebeiträge für U1, U2 und Insolvenzgeld an.

3.3 Beschäftigung von Studenten

Studenten, die überwiegend eine gewerbliche Tätigkeit verrichten, sind grundsätzlich melde- und beitragspflichtig bei der BG BAU und bei der SOKA-DACH.

In den anderen Sozialversicherungszweigen sind vier Gruppen zu unterscheiden:

1. Studenten sind im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Es fällt der Arbeitgeberpauschbetrag an. In der Rentenversicherung sind Minijobs versicherungspflichtig. Hiervon kann sich der Student befreien lassen.
2. Studenten, deren wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt und die gleichzeitig mehr verdienen als bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, sind versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Es fallen keine Arbeitgeberbeiträge an. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.
3. Bei Beschäftigungen am Wochenende und während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) besteht Ver-

sicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung auch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden und nicht mehr als 26 Wochen. Es fallen keine Arbeitgeberbeiträge an. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

4. Übt ein Student während der Vorlesungszeit eine von vornherein auf max. drei Monate und 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristete Beschäftigung aus, so besteht für diese grundsätzlich Versicherungsfreiheit in allen Zweigen. Die Höhe des Arbeitsentgelts sowie die wöchentliche Arbeitszeit spielen dabei keine Rolle.

4 Einstiegsqualifizierung (EQ)

Einstiegsqualifizierungen sind berufsvorbereitende Praktika für Jugendliche, die keinen Zugang zu einer Ausbildung gefunden haben. Ziel der EQ ist der Einstieg der Jugendlichen in eine Berufsausbildung.

Die betriebliche EQ beinhaltet ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten. Eine anschließende Übernahme in eine Ausbildung sollte angestrebt werden. Einstiegsqualifizierungen werden durch die Agenturen für Arbeit finanziell gefördert. Hierzu ist eine Kontaktaufnahme mit der zuständigen Agentur für Arbeit unbedingt erforderlich.

EQ ist besonders geeignet für:

- Ausbildungssuchende, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungssuchende.

Der Betrieb lernt die künftigen Auszubildenden und deren Leistungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis kennen. Er hat die Möglichkeit, den EQ-Teilnehmer praxisnah an die Ausbildung heranzuführen.

Mit den EQ-Teilnehmenden wird ein EQ-Vertrag mit Vergütungspflicht nach § 26 BBiG abgeschlossen. Der Betrieb trägt die Sach- und Personalkosten der EQ sowie den Beitrag an die BG BAU. Die Vergütung wird zwischen dem Betrieb und dem EQ-Teilnehmer vereinbart. Die Agentur für Arbeit (AA) oder das jeweilige Jobcenter (JC) erstattet dem Betrieb auf Antrag einen Zuschuss zur EQ-Vergütung bis zur Höhe von 231,00 Euro monatlich (Stand Dezember 2016). EQ ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Hierzu erhält der Arbeitgeber von der AA oder dem jeweiligen JC einen pauschalierten Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Für Teilnehmer können im Bedarfsfall ausbildungs begleitende Hilfen gewährt werden. Falls für den EQ-Teilnehmer Berufsschulpflicht besteht, muss sie erfüllt werden. Hierbei ist der Besuch einer Fachklasse anzustreben, da dies die Übernahmekancen in eine Ausbildung erheblich verbessert. Die Förderung wird auch für Zeiten des Berufsschulunterrichts gezahlt. Auch für nicht mehr berufsschulpflichtige Teilnehmer ist der Besuch der Fachklasse anzustreben.

Mindestlohn-, Sozialversicherungs-, SOKA-DACH- und BG BAU-Pflicht – Die wichtigsten Fälle

	Dach-decker- ML	KV/PV	AV	RV	SOKA- DACH	BG BAU
Schülerpflichtpraktikum ohne Entgelt	–	–	–	–	–	–
Schülerpflichtpraktikum mit Entgelt (kurzfristig beschäftigt)	–	–	–	–	–	● ¹
Freiwilliges Schülerpraktikum ohne Entgelt	–	–	–	–	–	● ²
Freiwilliges Schülerpraktikum mit Entgelt (kurzfristig beschäftigt)	–	–	–	–	–	● ¹
Praktikum von Schulabgängern < 3 Monate ohne Entgelt	–	–	–	–	–	● ²
Praktikum von Schulabgängern < 3 Monate mit Entgelt	–	–	–	–	–	● ¹
Studienpraktikum – vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum ohne Entgelt	–	●	●	●	–	● ²
Studienpraktikum – vorgeschriebenes Vor-/Nachpraktikum mit Entgelt	–	●	●	●	–	● ¹
Studienpraktikum – vorgeschriebenes Zwischenpraktikum ohne Entgelt	–	–	–	–	–	● ²
Studienpraktikum – vorgeschriebenes Zwischenpraktikum mit Entgelt	–	–	–	–	–	● ¹
Aushilfsbeschäftigung Schüler, gewerblich und kurzfristig beschäftigt	– ³	–	–	–	●	● ¹
Aushilfsbeschäftigung Schulabgänger, gewerblich beschäftigt	– ⁴	●	●	●	●	● ¹
Aushilfsbeschäftigung Studenten, gewerblich und kurzfristig beschäftigt	●	–	–	–	●	● ¹
Aushilfsbeschäftigung Studenten, gewerblich und geringfügig beschäftigt	●	● ⁵	● ⁵	●	●	● ¹
Teilnehmer EQ	–	●	●	●	●	● ¹

KV = Krankenversicherung, **PV** = Pflegeversicherung, **AV** = Arbeitslosenversicherung, **RV** = Rentenversicherung

1 melde- und beitragspflichtig

2 melde-, aber nicht beitragspflichtig

3 ab 18 Jahren gesetzlicher Mindestlohn

4 ab 18 Jahren gesetzlicher Mindestlohn, ab 51. Arbeitstag innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung der Schulausbildung Dach-decker-Mindestlohn

5 Arbeitgeberpauschbetrag