

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Einzelne Beschäftigungsbedingungen
 - 2.1 Arbeitszeit
 - 2.2 Beschäftigungsformen
 - 2.3 Besondere Schutzrechte
 - 2.4 Direktionsrecht
 - 2.5 Diskriminierungsverbote
 - 2.6 Entgelt
 - 2.7 Entgeltfortzahlung
 - 2.8 Kündigungsfristen
 - 2.9 Kündigungsschutz
 - 2.10 Mitbestimmung
 - 2.11 Probezeit
 - 2.12 Sozialversicherung
 - 2.13 Steuer
 - 2.14 Urlaub
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Abfindung
 - 3.2 Befristung
 - 3.3 EU-Arbeitnehmerbegriff
 - 3.4 Mindestlohn
 - 3.5 Schadensersatz
 - 3.6 Zahl der Betriebsratsmitglieder - 1
 - 3.7 Zahl der Betriebsratsmitglieder - 2

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber sieht Studenten häufig als Arbeitnehmer zweiter Klasse. Die Beschäftigung ist nachrangig. Das Studium steht im Vordergrund. Aber das ist kein Anlass, ihnen Arbeitnehmerrechte vorzuenthalten. Studenten, die Arbeit nehmen, sind Arbeitnehmer - wie ihre Kollegen, die voll oder teilweise berufstätig sind und keinem Studium nachgehen. Nur dort, wo ihr Studium vielleicht Besonderheiten mit sich bringt, können Ausnahmen vom allgemeinen Arbeitsrecht sachlich gerechtfertigt sein. Ansonsten gilt: Studenten haben als Arbeitnehmer die gleichen Rechte und Pflichten wie alle anderen Arbeitnehmer.

Praxistipp:

§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG verlangt von Arbeitgebern, ihren Mitarbeitern einen schriftlichen Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG gilt auch für die Arbeitgeber von Studenten - es sei denn, ihre Beschäftigung erfolgt "nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat". Wer den gesetzlichen Nachweis sowieso fertigen muss, sollte gleich einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen. Darin lassen sich Pflichten und Rechte nachhaltig vereinbaren.

Das Arbeitszeitgesetz gilt auch für die Beschäftigung von Studenten. Auch bei ihnen muss der Arbeitgeber Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten einhalten. Als Beschäftigungsform bieten sich für Studenten befristete oder unbefristete Voll- oder Teilzeitarbeitsverträge an. Neben besonderen Schutzrechten, etwa aus dem Sozialgesetzbuch IX, gelten auch allgemeine, beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz. Wo es keine speziellen Diskriminierungsverbote gibt, greift der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Er verbietet zum Beispiel eine schlechtere Vergütung von Studenten, wenn es dafür - wie fehlende Fachkenntnisse - keine sachliche Rechtfertigung gibt. Und überhaupt: Der Status "Student" allein rechtfertigt keine Schlechterstellung gegenüber anderen Mitarbeitern.

2. Einzelne Beschäftigungsbedingungen

Im Großen und Ganzen gilt der Grundsatz: Arbeitende Studenten sind Arbeitnehmer wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Sie haben die gleichen arbeitsrechtlichen Pflichten wie ihre Kollegen - und ganz selbstverständlich auch die gleichen Rechte. Die konkrete Art der Beschäftigung bringt es bisweilen mit sich, dass auf die **besondere Situation** studentischer Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen ist.

2.1 Arbeitszeit

Wer mit einem Studenten einen **Arbeitsvertrag** schließt, legt darin in der Regel

- die Art der zu leistenden Arbeit und
- die Höhe des zu zahlenden Arbeitsentgelts

fest. Das sind die Hauptbestandteile des Arbeitsvertrags. Die Höhe des Arbeitsentgelts wird auch durch das zu leistende Arbeitsvolumen und die zu leistende Arbeitszeit bestimmt. Soweit es im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Studenten um Fragen der Arbeitszeit geht, ist zunächst das ArbZG zu berücksichtigen. Es regelt unter anderem die gesetzlich

- zulässige Wochenarbeitszeit (48 Stunden, § 3 Satz 1 ArbZG)
- zulässige Tagesarbeitszeit (8 Stunden, § 3 Satz 1 ArbZG)
- vorgeschriebenen Pausen (30 Minuten nach mehr als sechs Stunden)
- vorgesehenen Ruhezeiten (mindestens elf Stunden, § 5 Abs. 1 ArbZG) und
- vorgegebenen Beschränkungen für Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit (§§ 6 , 9 ff. ArbZG).

Weitere Regelungen zur Arbeitszeit können kollektivrechtlich in Betriebsvereinbarungen und in Tarifverträgen vereinbart sein. Da arbeitende Studenten Arbeitnehmer wie alle anderen sind, gelten für sie im Arbeitszeitrecht keine Besonderheiten. Weitere Fragen zur Arbeitszeit werden im Stichwort Studenten - Arbeitszeit und in den Stichwörtern Arbeitszeit - Allgemeines ff. beantwortet.

2.2 Beschäftigungsformen

Die **Beschäftigung** von Studenten kann

- während des Semesters,
- während der Semesterferien oder
- das ganz Jahr über

erfolgen. Studenten können als

- Vollzeit- oder
- Teilzeitmitarbeiter

tätig sein und

- befristet oder
- unbefristet

beschäftigt werden. **Sozialversicherungsrechtlich** bietet sich ein - weitgehend - versicherungsfreies

- geringfügig entlohntes oder
- geringfügig kurzfristiges

Beschäftigungsverhältnis an. Bei Studenten, die während des Semesters arbeiten, muss das Studium im Vordergrund stehen. Davon gehen die Sozialversicherer regelmäßig aus, wenn die Beschäftigung wöchentlich die 20-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Mehr dazu im Stichwort Studenten - Beschäftigungsformen .

2.3 Besondere Schutzrechte

Wenn Studenten arbeiten, haben sie auch die besonderen Schutzrechte der Arbeitnehmer. Das heißt:

- kann - oder will - der Arbeitgeber einen Studenten aus irgendeinem Grund nicht (mehr) arbeiten lassen, kommt er damit in Annahmeverzug - mit der Folge, dass auch der Student als Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch behält und nicht zur Nachleistung der ausgefallenen Arbeit verpflichtet ist (§ 615 BGB);
- die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit einem Studenten ist nach § 14 Abs. 1 TzBfG in der Regel nur mit einem Sachgrund zulässig, wenn keine Neueinstellung i.S.d. § 14 Abs. 2 TzBfG möglich ist - wobei auch befristet eingestellte Studenten nicht ohne rechtfertigenden Grund unterschiedlich behandelt werden dürfen (§ 4 Abs. 2 TzBfG);
- veräußert der Arbeitgeber seinen Betrieb, geht auch die bei ihm bestehenden Arbeitsverhältnisse von Studenten via Betriebsübergang auf den Erwerber über (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) - gleichgültig, ob die das wollen oder nicht;
- wer als Student die Voraussetzungen für Elternzeit erfüllt, kann nach den §§ 15 ff. BEEG Elternzeit in Anspruch nehmen - und hat im Zusammenhang mit der Elternzeit den besonderen Kündigungsschutz nach § 18 BEEG ;
- macht ein Student in zulässiger Weise seine Rechte geltend, ist der Arbeitgeber nach dem Maßregelungsverbot des § 612a BGB gehalten, ihn deswegen bei einer Vereinbarung oder Maßnahme nicht zu benachteiligen;
- eine schwangere Studentin hat **Mutterschutz** nach dem Mutterschutzgesetz - wobei der Arbeitgeber hier insbesondere den arbeitszeitrechtlichen Gesundheitsschutz nach den §§ 3 ff. MuSchG und das Kündigungsverbot aus § 18 MuSchG beachten muss;
- hat ein Student pflegebedürftige nahe Angehörige, kann er nach Maßgabe der §§ 1 ff. PflegeZG Pflegezeit in Anspruch nehmen - und hat während der Zeit einen besonderen Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG ;
- schwerbehinderte Studenten fallen in den Anwendungsbereich des SGB IX - was unter anderem dazu führt, dass sie nach einer 6-monatigen ununterbrochenen Beschäftigung als Schwerbehinderte einen besonderen Kündigungsschutz haben;
- arbeitet ein Student Teilzeit, darf er sich - wie alle anderen Teilzeitbeschäftigten - auf das Diskriminierungsverbot in § 4 Abs. 1 TzBfG berufen.

Die Aufzählung ist längst nicht abschließend. Sie soll aber verdeutlichen, dass Studenten als Arbeitnehmer genauso Arbeitnehmer sind, wie alle anderen. Der Status "Student" rechtfertigt allein keine Schlechterstellung. Er kann auch nicht als Rechtfertigung dafür dienen, Studenten Ansprüche und Rechte vorzuenthalten, die ihnen die Rechtsordnung - einschließlich des Kollektivrechts in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen - zubilligt.

2.4 Direktionsrecht

Der Arbeitgeber kann nach § 106 Satz 1 GewO mit seinem Direktionsrecht

- Inhalt,
- Ort und
- Zeit

der Arbeitsleistung bestimmen (s. dazu auch § 611a Abs 1 Satz 2 BGB). Vorausgesetzt, so § 106 Satz 1 GewO , diese Arbeitsbedingungen sind nicht schon durch

- den Arbeitsvertrag,
- Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung,
- eines anwendbaren Tarifvertrags oder
- gesetzliche Vorschriften

festgelegt.

Praxistipp:

Bei Studenten als Arbeitnehmern ist das Direktionsrecht zeitlich insoweit eingeschränkt, als das Studium und der Besuch der Vorlesungen und Seminare etc. im Vordergrund steht. Arbeitgeber sollten daher von ihren studentischen Mitarbeitern keine Arbeit in Zeiten verlangen, in denen sie ihrem Studium nachgehen müssen. Das würde die Studenten in einen Interessenskonflikt bringen, der fairerweise nur zu Gunsten des Studiums zu lösen ist.

Trotz eines ansonsten vielleicht noch etwas lockeren Umgangs mit den Erfordernissen des Arbeitslebens heißt es auch für Studenten: Sie müssen die Weisungen, die ihr Arbeitgeber ihnen in dem von § 106 GewO abgesteckten Rahmen gibt, befolgen. Tun sie das nicht, kann nach entsprechender **Abmahnung** eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein.

2.5 Diskriminierungsverbote

Soweit **das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** vorgibt, dass auch im Arbeitsleben niemand aus Gründen

- der Rasse oder
- wegen seiner ethnischen Herkunft
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung
- seiner Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

mittelbar oder unmittelbar benachteiligt werden darf, gilt dieses allgemeine Benachteiligungsverbot auch für Arbeit nehmende Studenten. Soweit eine Benachteiligung nach besonderen AGG-Tatbeständen - beispielsweise nach den §§ 8 ff. AGG - bei Arbeitnehmern gerechtfertigt ist, ist sie es auch bei Studenten.

Zwei besondere Benachteiligungsverbote enthält § 4 TzBfG :

"Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht" (§ 4 Abs. 1 TzBfG).

"Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht" (§ 4 Abs. 2 Satz 1 und 2 TzBfG).

In anderen Fällen von Benachteiligung oder Schlechterstellung ist ein Rückgriff auf Art. 3 GG oder auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz möglich. Gleichbehandlung heißt allerdings nicht Gleichmacherei. Nur Gleiches muss gleich, Ungleiches darf ungleich behandelt werden.

2.6 Entgelt

Studenten haben die gleichen Ansprüche auf Arbeitsentgelt wie vergleichbare Arbeitnehmer. Anspruchsgrundlage ist zunächst ihr Arbeitsvertrag - der dann eventuell mit kollektivvertraglichen Ansprüchen aus

- einer Betriebsvereinbarung oder
- einem Tarifvertrag

ausgefüllt werden muss.

Trotz aller Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbote und des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots: es gibt keinen Grundsatz mit dem unumstößlichen Inhalt gleiche Arbeit, gleicher Lohn.

Beispiel:

Student Friedel Castrow arbeitet in den Sommerferien bei der Kuber & Librer GmbH in der Produktion. Zu Beginn seiner Beschäftigung hat er mit dem Personalleiter der Kuber & Librer GmbH einen Stundenlohn von 11,50 EUR ausgemacht. Nach einigen Arbeitstagen und gemeinsam verbrachten Frühstücks- und Mittagspausen kommt Friedel mit seinen Kollegen ins Gespräch. Ihm fällt auf, dass sie einen viel höheren Stundenlohn bekommen als er. Da kein Entgelttarifvertrag anzuwenden ist und es auch keine betriebliche, mit dem Betriebsrat vereinbarte Vergütungsordnung gibt, kann die Kuber & Librer GmbH ihre Löhne relativ frei vereinbaren. Damit kann Herr Castrow nun nicht mit Erfolg auf die Geschäftsleitung zugehen und von ihr einen höheren Stundenlohn verlangen. Dient der höhere Stundenlohn dazu, eine besondere Berufserfahrung, besondere Fachkenntnisse und Fertigkeiten zu vergüten, hat Friedel ohnehin keine Chance, sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen zu können. Dann passen die 11,50 EUR bei ihm.

Sieht ein Entgelttarifvertrag für bestimmte Tätigkeiten entsprechende Tarifföhne und -gehälter vor, dann haben auch Studenten - immer vorausgesetzt, die tariflichen Bestimmungen sind anzuwenden - Anspruch auf die tarifliche Vergütung. Anwendbar sind Entgelttarifverträge beispielsweise, wenn

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Tarifvertragspartei angehören,
- ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist (und damit auch für nicht Organisierte gilt) oder
- die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags individualvertraglich vereinbart worden ist.

Besonders sind beim Arbeitsentgelt die Diskriminierungsverbote in § 4 Abs. 1 und Abs. 2 TzBfG zu beachten - wozu an dieser Stelle auf das Stichwort Studenten - Entgelt verwiesen wird.

Wichtig:

Ab dem 01.01.2015 haben alle Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von zurzeit 9,35 EUR (§ 1 MiLoG - Stand: 01.01.2020). Das MiLoG sieht für Studenten keine Ausnahme vor. Sie sind Arbeitnehmer i.S.d. des MiLoG, wenn sie gegen Entgelt arbeiten und haben insofern Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Und dieser Anspruch ist unverzichtbar (§ 3 MiLoG).

Selbst Praktikanten sind Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG (§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG) - es sei denn, dass sie ihr Praktikum nach hochschulrechtlichen Bestimmungen oder studienbegleitend ausüben (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 3 MiLoG). Dazu mehr im Stichwort Praktikum - Arbeitsverhältnis .

2.7 Entgeltfortzahlung

Wenn ein Student während seiner Beschäftigung krank wird, dann hat er eben Pech - denken viele. Aber das ist verkehrt. Das Entgeltfortzahlungsgesetz gibt allen Arbeitnehmern Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (und natürlich auch an Feiertagen). § 1 Abs. 2 EFZG definierte Arbeitnehmer i.S.d. EFZG als

- Arbeiter,
- Angestellte und
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Und Studenten, die arbeiten, sind entweder als Arbeiter oder als Angestellte Arbeitnehmer - mit dem Ergebnis, dass sie - wie alle anderen Arbeitnehmer auch - gegen den Arbeitgeber Entgeltfortzahlungsansprüche haben. Maximale Dauer: sechs Wochen - mit den Möglichkeiten weiterer Entgeltfortzahlung, die § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG für erneute Erkrankungen "infolge derselben Krankheit" zulässt.

Ganz wichtig: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG setzt eine Wartezeit voraus und entsteht erst "nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses", § 3 Abs. 3 EFZG .

Beispiel

Studentin Dörthe Denzing möchte sich in den Semesterferien etwas hinzuverdienen. Sie nimmt bei der Tri Nidert & Tobagow GmbH eine vom 15.07. bis zum 14.08. befristete Aushilfstätigkeit auf. Am 29.07. wird Dörthe arbeitsunfähig krank. Ihre Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 09.08. Danach arbeitet sie wieder. Die Tri Nidert & Tobagow GmbH braucht ihr für diese Zeit nach § 3 Abs. 3 EFZG kein Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Frau Denzing hat die gesetzliche Wartezeit noch nicht erfüllt - das wäre erst mit dem 12.08. der Fall gewesen.

Praxistipp:

Arbeitgeber denken oft daran, Entgeltfortzahlungsansprüche mit einer Kündigung verhindern zu können. Dazu gibt es im EFZG seit Jahren eine klare Regelung: "Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt" (§ 8 Abs. 1 Satz 1). Die Kündigung ist zwar wirksam - der Arbeitgeber bleibt dennoch bis zum Ende der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung verpflichtet, das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Wer allerdings als Arbeitgeber halbwegs clever ist, wird schon einen Kündigungsgrund finden, der nichts mit der Arbeitsunfähigkeit zu tun hat.

Selbstverständlich gelten auch die Anzeige- und Nachweispflichten des § 5 EFZG . Das heißt: Auch ein Student muss seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Auch ein Student muss eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, um seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Tut er das nicht, darf der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung bis zum Nachweis zurückhalten. Er hat ein Leistungsverweigerungsrecht. Dazu und zu vielen anderen Fragen zum Thema Entgeltfortzahlung wird auf die Stichwörter Entgeltfortzahlung - Allgemeines ff verwiesen.

2.8 Kündigungsfristen

Wenn Studenten arbeiten, sind sie Arbeitnehmer i.S.d. BGB. Das heißt: auch für sie gelten die gesetzlichen BGB-Kündigungsfristen . Ihre Grundkündigungsfrist beträgt nach § 622 Abs. 1 BGB vier Wochen

- zum Fünfzehnten oder
- zum Monatsende.

Nach längerer Beschäftigung gibt es **verlängerte Kündigungsfristen**: Besteht das Arbeitsverhältnis eines Studenten mindestens zwei Jahre, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende, nach fünf Jahren zwei Monate zum Monatsende und nach acht Jahren drei Monate zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 3 BGB).

Soweit gesetzlich zulässig, können mit Studenten individualrechtlich auch kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden. Zum Beispiel, wenn ein Student vorübergehend als Aushilfe eingestellt wurde und das Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate dauert (§ 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB).

Soweit **kollektivrechtliche Regelungen**, zum Beispiel

- eine Betriebsvereinbarung oder
- ein Tarifvertrag ,

Anwendung finden, sind natürlich die dort hinterlegten Kündigungsfristen zu beachten. Mit einem Tarifvertrag dürfen die Sozialpartner sogar kürzere Kündigungsfristen vereinbaren als sie in § 622 Abs. 1 und Abs. 3 BGB hinterlegt sind. Mehr zum Thema Kündigungsfristen im Stichwort Kündigungsfristen - Allgemeines ff.

2.9 Kündigungsschutz

Das **Kündigungsschutzgesetz** gilt

- in Betrieben, in denen seit dem 01.01.2004 in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer - ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten - beschäftigt sind (§ 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG),
- wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers "in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat" (§ 1 Abs. 1 KSchG).

Beispiele

1. Arbeitet ein Student in einem Betrieb, der die nach dem KSchG erforderliche Mitarbeiterzahl nicht aufweist, fällt sein Arbeitsverhältnis nicht in den betrieblichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes. Er hat - wie alle anderen Arbeitnehmer in vergleichbaren Betrieben auch - keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG. Der Betrieb seines Arbeitgebers fällt unter die so genannte Kleinbetriebsklausel.
2. Arbeitet ein Student immer nur wenige Monate in den Semesterferien in einem Betrieb, fällt er aus dem persönlichen KSchG-Anwendungsbereich. Sein Arbeitsverhältnis besteht nicht "ohne Unterbrechung". Anders dagegen bei einem Studenten, der durchgehend und länger als sechs Monate beschäftigt ist. Er hat mit Ablauf der KSchG-Wartezeit Kündigungsschutz - wie jeder andere Arbeitnehmer auch.

Allgemeiner Kündigungsschutz bedeutet auch für Studenten: Die Kündigung muss durch Gründe

- die in der Person oder
- im Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse, die seiner Weiterbeschäftigung im Betrieb des Arbeitgebers entgegenstehen,

bedingt sein (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Praxistipp:

Wer die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit einem Studenten relativ rechtssicher gestalten will, sollte den Arbeitsvertrag befristen. Dann ist mit Ablauf der Befristung automatisch Schluss. Und was in keinem Fall vergessen werden darf: Auch für den befristeten Arbeitsvertrag muss eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden.

Wegen der Ausnahmen vom persönlichen und betrieblichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes und der Berechnung der erforderlichen Mindest-Mitarbeiterzahl wird auf das Stichwort Kündigungsschutz - Allgemeines verwiesen.

2.10 Mitbestimmung

Betriebsverfassungsrechtlich sind **Studenten** als Arbeiter oder Angestellte **Arbeitnehmer** i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG . Der BetrVG-Arbeitnehmerbegriff ist zwingend. Arbeitgeber und Student können daher nicht vereinbaren, dass der Beschäftigte nicht Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG ist. Kein Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG sind unter anderem

- freie Mitarbeiter und
- die in § 5 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG genannten Personen.

Soweit es die Wahl des Betriebsrats betrifft, sind nach § 7 Satz 1 BetrVG alle Arbeitnehmer wahlberechtigt, "die das 18. Lebensjahr vollendet haben". Auf die Dauer der Beschäftigung kommt es für die Wahlberechtigung nicht an. Auch befristet oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind wahlberechtigt. So ist es auch unerheblich, ob Arbeitnehmende Studenten ständig oder bloß vorübergehend oder nur als Aushilfe arbeiten. Entscheidend ist, dass sie am Tag der Betriebsratswahl in einem Arbeitsverhältnis stehen und Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG sind.

Soweit es die Wählbarkeit betrifft, müssen Studenten nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mindestens "sechs Monate dem Betrieb angehören". Auch hier spielt es keine Rolle, dass Studenten neben ihrem Studium "nur" nebenberuflich als Arbeitnehmer tätig sind oder bloß befristet oder geringfügig beschäftigt werden. Selbst befristet eingestellte Arbeitnehmer sind wählbar.

Soweit das Arbeitsverhältnis eines Studenten in den Anwendungsbereich des BetrVG fällt, heißt das insbesondere, der Arbeitgeber muss seinen Betriebsrat

- nach Maßgabe des § 99 BetrVG bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung seines Studenten beteiligen,
- ihn nach § 102 Abs. 1 BetrVG vor einer Kündigung Studenten anhören.

BetrVG-widrige Maßnahmen des Arbeitgebers sind individualrechtlich unwirksam.

Studenten haben - wie ihre Kollegen, das Recht

- ihre Personalakte einzusehen (§ 83 BetrVG) oder
- sich beim Betriebsrat zu beschweren (§ 84 BetrVG).

Übt ein Student bei verschiedenen Arbeitgebern gleichzeitig mehrere Nebentätigkeiten aus, hat er bei jedem dieser Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtliche Rechte und Pflichten. Der Status "Student" allein ist kein Grund, Studenten betriebsverfassungsrechtlich anders zu behandeln als andere Arbeitnehmer.

2.11 Probezeit

Die Arbeitsverhältnisse von Studenten werden oft von beiden Seiten nicht als "richtige" Arbeitsverhältnisse angesehen. Das führt dazu, dass häufig auf die Vereinbarung einer Probezeit verzichtet wird.

Praxistipp:

Die Probezeit als Testphase eines Arbeitsverhältnisses ist weder eine Automatik noch eine Selbstverständlichkeit. Eine Probezeit muss vereinbart werden. Sie bringt dem Arbeitgeber den großen Vorteil, die 2-wöchige Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB nutzen zu dürfen. Ohne Probezeit kann nur mit der Regelkündigungsfrist gekündigt werden - und die beträgt nach § 622 Abs. 1 BGB vier Wochen zum 15. oder zum Monatsletzten.

Auch wenn ein studentisches Arbeitsverhältnis bloß

- geringfügig entlohnt oder
- geringfügig kurzfristig

ist: Die Vereinbarung einer Probezeit lohnt sich wegen der kurzen 2-wöchigen Kündigungsfrist auch hier. Nur bei einem auf maximal drei Monate angelegten Aushilfsarbeitsverhältnis ist die Vereinbarung einer Probezeit möglicherweise überflüssig, weil hier nach § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB ohnehin kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden können.

Praxistipp:

Der psychologische Effekt einer Probezeit ist auch bei Studenten nicht zu unterschätzen. Solange sich ein Arbeitnehmer in einer Erprobungsphase noch bewähren muss, wird er sich anstrengen, um seinen Job auf Dauer zu behalten. Das ist eine gute Gelegenheit, den Neuzugang zu fordern.

Die maximale Dauer einer Probezeit darf auch bei Studenten nur sechs Monate betragen. Die gesetzliche Höchstdauer der Probezeit ist mit der Wartezeit aus § 1 Abs. 1 KSchG synchronisiert: Der gesetzliche Kündigungsschutz beginnt nämlich erst, wenn der Arbeitnehmer länger als sechs Monate ununterbrochen im Betrieb beschäftigt ist.

Was bei Studenten auch möglich ist: Die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG, wenn die Befristung "zur Erprobung erfolgt".

2.12 Sozialversicherung

Die Arbeitslosenversicherung lässt "Personen, die während der Dauer ... 2. ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eine Beschäftigung ausüben" versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Wichtig ist hier - wie in den anderen Sozialversicherungszweigen - der Status "Student". Das Studium muss also im Mittelpunkt stehen, nicht der Erwerb von Arbeitsentgelt.

Studenten sind als ordentliche Studierende gesetzlich in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten versichert (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V, § 20 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI). Ihre Mitgliedschaft beginnt dort "mit dem Semester, frühestens mit dem Tag der Einschreibung oder der Rückmeldung an der Hochschule", § 186 Abs. 7 SGB V. Solange diese Versicherung besteht, sind Studenten nicht als Arbeitnehmer versicherungspflichtig (s. dazu § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres besteht nach Maßgabe von § 10 Abs. 1, Abs. 2 SGB V, § 25 Abs. 1, Abs. 2 SGB XI die Möglichkeit, über eine Familienversicherung abgesichert zu sein.

In der gesetzlichen Rentenversicherung gibt es für Studenten - Ausnahme: geringfügig entlohnte oder geringfügig kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse - seit dem 01.10.1996 keine Einschränkung mehr. Versicherungspflichtig sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eben alle "Personen, die gegen Arbeitsentgelt ... beschäftigt sind". Für "Altfälle" gibt es eine Übergangsvorschrift. § 230 Abs. 4 SGB VI sagt:

"Personen, die am 1. Oktober 1996 in einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule versicherungsfrei waren, bleiben in dieser Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit versicherungsfrei. Sie können beantragen, dass die Versicherungsfreiheit endet."

2.13 Steuer

Arbeitnehmer i.S.d. Steuerrechts "sind Personen, die in öffentlichem oder privatem Dienst angestellt oder beschäftigt sind oder waren und die aus diesem Dienstverhältnis oder einem früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn beziehen", § 1 Abs. 1 LStDV. Ein Dienstverhältnis liegt vor, wenn der Beschäftigte seinem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet, § 1 Abs. 2 Satz 1 LStDV. Das wiederum ist der Fall, "wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist" (§ 1 Abs. 2 Satz 2 LStDV).

Wer **Einkünfte** aus nichtselbstständiger Arbeit erzielt, ist mit diesen Einkünften in der Regel **steuerpflichtig**. Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit sind unter anderem

- Gehälter,
- Gratifikationen,
- Löhne,
- Tantiemen und
- andere Bezüge und Vorteile aus einer Beschäftigung (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG).

Bei der Bewertung einer Geldleistung als Einkunft aus nichtselbstständiger Arbeit ist es gleichgültig, "ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt und ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht", § 19 Abs. 1 Satz 2 EStG .

Praxistipp:

Viele Studenten meinen, sie bräuchten auf das verdiente Arbeitsentgelt keine Steuern zu zahlen. Das ist ein verbreiteter Irrglaube. Es gibt für Studenten keine Ausnahmen. Ihr Arbeitsentgelt ist grundsätzlich genauso lohnsteuerpflichtig wie das ihrer Arbeitskollegen.

Ob und in welcher Höhe ein Student Steuern zahlen muss, ist eine Frage, die sich nach der **Höhe des erzielten Arbeitsentgelts** und aus den persönlichen Steuermerkmalen des Studenten beantworten lässt.

2.14 Urlaub

Jeder Arbeitnehmer - und damit auch ein Student, der Arbeit nimmt - hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG). Die Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs beträgt 24 Werktage, § 3 Abs. 1 BUrlG . Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, § 4 BUrlG . Das heißt für Studenten:

- Kein voller Urlaubsanspruch wird erworben, wenn das Arbeitsverhältnis des Studenten sechs oder weniger als sechs Monate besteht.
- Ein voller Urlaubsanspruch entsteht erst mit Beginn des siebten Monats des Arbeitsverhältnisses - § 4 BUrlG sagt "*nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses*".
- Entscheidend für das "Bestehen" ist nicht die tatsächliche Arbeitsaufnahme, sondern der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses.
- Wer in den Semesterferien immer bei dem gleichen Arbeitgeber tätig ist, macht das in der Regel mit einzelnen Arbeitsverhältnissen, in denen der 6-Monats-Zeitraum nicht erreicht wird.

Urlaubsansprüche entstehen nur für volle Beschäftigungsmonate (§ 5 Abs. 1 BUrlG).

Beispiele

1. Eine Studentin nimmt ihre Arbeit am 01.08. auf und merkt bereits nach wenigen Tagen, dass die Erwerbstätigkeit nichts für sie ist. Sie kündigt am 05.08. innerhalb der Probezeit mit 2-wöchiger Kündigungsfrist zum 19.08. Die Studentin hat für die Zeit vom 01.08. bis zum 19.08. keinen Urlaubsanspruch - auch keinen anteiligen.
2. Ein Student nimmt seine Tätigkeit am 15.07. auf und arbeitet befristet bis zum 31.08. Sein erster Beschäftigungsmonat fängt am 15.07. an und endet am 14.08. Am 15.08. beginnt der zweite Beschäftigungsmonat - der aber nicht mehr voll wird. Ein Urlaubsanspruch entsteht nur für den ersten Beschäftigungsmonat.
3. Eine Studentin arbeitet vom 01.08. bis zum 29.09. Der August ist voll, der September nicht. Hier fehlt der Studentin ein Tag - mit dem Ergebnis, dass sie nur für den August einen Urlaubsanspruch erwirbt und für die 29 Tage des Septembers nichts.

Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs - so genannter Teilurlaub - entsteht nach § 5 Abs. 1 lit. a) bis c) BUrlG ,

- für Zeiten eines Kalenderjahres, in denen wegen nicht erfüllter Wartezeit kein voller Urlaubsanspruch erworben wird - lit. a)
- wenn der Arbeitnehmer vor Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet - lit. b)
- wenn der Arbeitnehmer nach Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet - lit. c)

Weitere Informationen zum Thema Studenten und Urlaub gibt es im gleichnamigen Stichwort .

3. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zum Thema Studenten und ihre Beschäftigungsbedingungen in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet hinterlegt.

3.1 Abfindung

"Das in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerte und durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** konkretisierte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Rechtsvorschrift wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegensteht, nach der eine Abfindung **bei Vertragsende**, die als Entgeltzulage bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags gewährt wird, wenn das vertragliche Arbeitsverhältnis nicht durch einen unbefristeten Vertrag fortgesetzt wird, nicht geschuldet wird, sofern der **Vertrag mit einer jungen Person** für einen Zeitraum geschlossen wird, der in ihren Schul- oder Semesterferien liegt" (EuGH, 01.10.2015 - C-432/14 - Leitsatz - Frankreich).

3.2 Befristung

Der **Wunsch**, als Student nur befristet tätig sein zu wollen, muss erkennen lassen, dass der studentische Mitarbeiter gerade an einer befristeten Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber interessiert ist und dessen Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags abgelehnt hätte. Daneben wäre die Befristung zulässig, *"wenn der Student dadurch die Möglichkeit erhält, die Erfordernisse seines Studiums mit denen des Arbeitsverhältnisses in Einklang zu bringen. Wird diesem Interesse des Studenten aber bereits durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, so kann die Befristung nicht auf den Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums gestützt werden"* (BAG, 16.04.2003 - 7 AZR 187/02).

3.3 EU-Arbeitnehmerbegriff

Der Arbeitnehmerbegriff i.S.d. Richtlinie 2008/104 ist so auszulegen, dass dabei immer berücksichtigt wird, "dass dieser Begriff nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie für eine Person steht, 'die in dem betreffenden Mitgliedstaat **nach dem nationalen Arbeitsrecht** als Arbeitnehmer geschützt ist.'" Unter den Arbeitnehmerbegriff i.S.d. Richtlinie fällt daher jede Person, "die eine **Arbeitsleistung** erbringt und die in dieser Eigenschaft in dem betreffenden Mitgliedstaat geschützt ist." Das wesentliche Merkmal eines Arbeitsverhältnisses besteht nach ständiger EuGH-Rechtsprechung darin, "dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als **Gegenleistung** eine Vergütung erhält, wobei die rechtliche Einordnung dieses Verhältnisses nach nationalem Recht und seine Ausgestaltung ebenso wie die Art der zwischen beiden Personen bestehenden Rechtsbeziehung insoweit nicht ausschlaggebend sind" (EuGH, 17.11.2016 - C-216/15 - Deutschland - mit Hinweis auf EuGH, 11.11.2010 - C-232/09 - und dort zitierte Rechtsprechung).

3.4 Mindestlohn

"Die Auslegung des Mindestlohngesetzes ... hat die **Rechtsprechung des EuGH** zum Arbeitnehmerentsenderecht zu beachten. Danach sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers **Bestandteile des Mindestlohns**" (BAG, 21.12.2016 - 5 AZR 374/16 - Leitsatz - mit Hinweis auf EuGH, 12.02.2015 - C-396/13 - Finnland). Das führte in dem entschiedenen Fall zu dem Ergebnis, dass die vom Arbeitgeber gezahlten **Prämien und Zulagen** in puncto Mindestlohn Erfüllungswirkung hatten und die Arbeitnehmerin von ihm kein zusätzliches Arbeitsentgelt verlangen konnte.

3.5 Schadensersatz

Bei "Studenten" kommt es schon mal vor, dass Arbeitgeber bei ihren **Angaben gegenüber den Sozialversicherern** etwas zu kreativ sind. § 266a Abs. 2 StGB sieht vor: Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren

oder mit Geldstrafe "wird bestraft, wer als Arbeitgeber 1. der für den Einzug der Beiträge zuständigen Stelle über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben macht oder 2. die für den Einzug der Beiträge zuständige Stelle pflichtwidrig über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis lässt und dadurch dieser Stelle vom Arbeitgeber zu tragende **Beiträge zur Sozialversicherung** einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, **vorenthält.**" Und § 823 Abs. 2 BGB verpflichtet denjenigen zu Schadensersatz, der "gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt."

Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB "ist jede Rechtsnorm, die zumindest auch dazu dienen soll, den Einzelnen oder einzelne Personenkreise gegen die Verletzung eines bestimmten Rechtsguts zu schützen". Bei der Beurteilung eines Gesetzes als Schutzgesetz entscheiden zunächst **Inhalt und Zweck** dieses Gesetzes. Dann kommt es darauf an, "dass gerade der Rechtsschutz zu Gunsten von Einzelpersonen oder bestimmten Personenkreisen gewollt oder doch mitgewollt ist." Dabei wiederum muss erkennbar sein, dass ein individueller Schadensersatzanspruch geschaffen werden sollte oder so ein Anspruch "zumindest **im Rahmen des haftungsrechtlichen Gesamtsystems** sinnvoll und tragbar" erscheint (s. dazu BGH, 19.02.2008 - XI ZR 170/07 und BGH, 13.12.2011 - XI ZR 51/10). Das heißt: Bei dem durch das "2. WiKG 2004 vom 23.07.2004 neu eingeführten § 266a Abs. 2 StGB , der zusätzlich die Strafbarkeit von nicht abgeführten sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberbeiträgen durch Arbeitgeber vorsieht", handelt es sich um ein Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB " (OLG Saarbrücken, 27.05.2015 - 1 U 89/14 - zur Haftung eines Geschäftsführers gegenüber einer gesetzlichen Krankenkasse).

3.6 Zahl der Betriebsratsmitglieder - 1

§ 9 Satz 1 BetrVG legt die Zahl der Betriebsratsmitglieder nach der Zahl von "*wahlberechtigten Arbeitnehmern*" fest. Wer betriebsverfassungsrechtlich Arbeitnehmer ist, sagt § 5 Abs. 1 BetrVG : "Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten". "Ob ein betriebliches Praktikum, das im Rahmen eines Studiums abzuleisten ist, als Berufsausbildung i.S.v. § 5 Abs. 1 BetrVG anzusehen ist mit der Folge, dass der Praktikant Arbeitnehmer des Ausbildungsbetriebs ist, hängt von der jeweiligen Studienordnung ab" (BAG, 15.03.2006 - 7 ABR 39/05).

3.7 Zahl der Betriebsratsmitglieder - 2

§ 9 Satz 1 BetrVG stellt auf die Anzahl der "in der Regel" beschäftigten Arbeitnehmer ab. Dazu gehören auch studentische Mitarbeiter, wenn sie regelmäßig beschäftigt werden. Aber: Schließt der Arbeitgeber mit studentischen Aushilfen nur eine Rahmenvereinbarung, auf deren Grundlage dann befristete Tagesaushilfsarbeitsverhältnisse vereinbart werden, gehören diese Studenten nicht allein wegen der Rahmenvereinbarung zu den "in der Regel" beschäftigten Arbeitnehmern. Begründet die Rahmenvereinbarung keine Pflicht zur Arbeitsleistung, kommt ein Arbeitsvertrag immer nur für den Tag des Einsatzes zu Stande - mit dem weiteren Ergebnis, dass die studentischen Aushilfen nur an diesen Tagen in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers integriert sind, und nicht "in der Regel". Sie zählen nach § 9 BetrVG nicht mit (BAG, 12.11.2008 - 7 ABR 73/07).