

ARBEITSRECHT – A15

Stand: Juli 2018

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Beschäftigung von Studenten, Studenten als Praktikanten

I. Allgemeines

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen einen Studenten beschäftigen oder ihn als Praktikant einstellen möchten, müssen Sie einige Besonderheiten beachten. Es steht Ihnen grundsätzlich frei, ob Sie den Studenten **entgeltlich oder unentgeltlich** beschäftigen. Entscheidend für die Einstufung entgeltlich oder nicht ist die Tatsache, ob beim Praktikum der **Ausbildungszweck** im Vordergrund steht, beispielsweise bei einem Pflichtpraktikum, das für die Zulassung zum Studium oder für einen Beruf benötigt wird oder ob die **Arbeitsleistung** als solche **im Vordergrund** steht. Steht die Arbeitsleistung im Vordergrund, sind auf den Praktikanten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden. Dabei gilt der Grundsatz: „Es ist nicht entscheidend, was über dem Vertrag steht, sondern was darin geregelt ist“.

II. Beschäftigungsverhältnisse

Studenten in einem Beschäftigungsverhältnis sind - wie alle anderen Arbeitnehmer auch - grundsätzlich einmal versicherungspflichtig hinsichtlich

- **Krankenversicherung,**
- **Pflegeversicherung,**
- **Rentenversicherung,**
- **Arbeitslosenversicherung.**

Eine **Ausnahme** hiervon bilden die sogenannten **Werkstudenten**. Werkstudenten sind Personen, die als ordentlich Studierende einer Fachschule oder Hochschule immatrikuliert sind. Daneben gehen sie einer Beschäftigung von nicht mehr als 20 Stunden in der Woche während der Vorlesungszeit aus. Während der vorlesungsfreien Zeit kann diese Wochenstundenzahl überschritten werden. Es liegt also kein Minijob-Verhältnis vor. Der Werkstudent ist in seiner Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und damit auch nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung.

Geringfügige Beschäftigungen, die regelmäßig einen Monatslohn 450 € nicht übersteigen, unterliegen der Rentenversicherungspflicht. Es besteht ein Wahlrecht zur Rentenversicherungsfreiheit. Der Vorteil der geringfügigen Beschäftigung liegt für Studenten darin, dass die beitragsfreie Familienversicherung über die Eltern in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterhin bestehen bleibt. Der Arbeitgeber hat zur Krankenversicherung 13 % und in der Rentenversicherung 15 % der anfallenden Beiträge zu zahlen.

Kurzfristige Beschäftigungen sind versicherungsfrei. Eine solche liegt vor, wenn der **Student im Laufe eines Jahres nicht** länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage auf Grund der Eigenart der Arbeit oder auf Grund des Arbeitsvertrages beschäftigt ist.

→ **A04** „Geringfügige Beschäftigung“, **Kennzahl 67**

Unfallversicherung

Arbeitnehmer unterliegen dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz - dies gilt auch für Praktikanten, Werkstudenten und Ferienjobber. Praktikanten sind unfallversichert, wenn sie den Weisungen des Unternehmers über die tägliche Arbeitszeit, die Art ihrer Tätigkeit und den Einsatzort Folge leisten und in die Arbeits- und Ablauforganisation des Betriebes eingegliedert sind. Für den Versicherungsschutz spielt es keine Rolle, ob der Betrieb dem Praktikanten ein Entgelt zahlt oder nicht.

Bei einem **Studentenpraktikum** sind die Studenten, die im Praktikum **praktische Kenntnisse** und Erfahrungen erwerben wollen, über den **Betrieb** bei dem für den Betrieb **zuständigen Unfallversicherungsträger** versichert. Ist dagegen das Praktikum **Bestandteil des Studiengangs**, dann hat die Hochschule wesentliche Einflussmöglichkeiten auf die Praktikumsdurchführung und ist für Form und Inhalt des Praktikums verantwortlich. In diesem Fall ist der Student über den **Unfallversicherungsträger der Hochschule** versichert. Studenten, die in den Ferien einen Ferienjob in einem Unternehmen annehmen, sind beim Unfallversicherungsträger des Unternehmers versichert.

Der Betrieb muss den Praktikanten nicht gesondert bei der Berufsgenossenschaft melden. Erhält der **Praktikant** für seine Tätigkeit ein Entgelt, dann muss der Betrieb den gezahlten Betrag **im jährlichen Nachweis zur Beitragsberechnung angeben**.

→ **R35** „Die Berufsgenossenschaft als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“, **Kennzahl 43**

Mindestlohngesetz

Seit 2015 gilt das Mindestlohngesetz. Für die **Bezahlung** ist zu unterscheiden: Nimmt der Student ein **Praktikum** im Sinne des **§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG** wahr, dann ist **kein Mindestlohn** an ihn zu zahlen. Dabei handelt es sich um **Pflichtpraktika ohne zeitliche Einschränkung**, die auf **hochschulrechtlichen** Bestimmungen beruhen. **Schnupperpraktika** bis zu 3 Monaten, die zur **Orientierung für eine Berufsausbildung oder** einem **Studium** dienen, sind vom Mindestlohn ausgenommen. Aufgrund dieser Formulierung fallen sogenannte **Trainees** nicht in die Ausnahmeregelung des § 22, es tritt deshalb die Verpflichtung, den **Mindestlohn zu zahlen**, ein.

Das Mindestlohngesetz greift nach § 22 ebenfalls nicht ein für Praktika, die begleitend zu einer Hochschulausbildung geleistet werden, wenn nicht zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

Werkstudenten, die neben ihrem Studium auf dem freien Arbeitsmarkt bei einem Arbeitgeber tätig sind, sind **Arbeitnehmer** im Sinne des Mindestlohngesetzes. Sie haben also auch **einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns**.

Wichtig: Durch das Mindestlohngesetz ist vorgeschrieben, dass für Praktikanten die **wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich** festgehalten werden. Spätestens bei Aufnahme der Praktikantentätigkeit müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen vorliegen und von dem Unternehmer sowie dem Praktikanten, sollte er noch nicht volljährig sein auch von dessen Erziehungsberechtigten, unterschrieben werden.

→ **A19** „Worauf Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrages achten sollten: Checkliste“, **Kennzahl 890**

III. Studium

Das Studium ist die wissenschaftliche oder fachliche Ausbildung, die unmittelbar durch eine Hochschule oder Fachschule vermittelt wird; sie muss im Rahmen eines Vollzeitstudiums absolviert werden.

Ordentliche Studierende

Grundsatz

Ein ordentlich Studierender muss für ein **Studium an einer Hochschule** immatrikuliert sein. Das heißt, er muss in einem Studentenverzeichnis eingetragen sein. Den Nachweis darüber kann er über die Vorlage einer Immatrikulationsbescheinigung führen. **Zu den Hochschulen zählen sowohl die in- als auch die ausländischen Universitäten und Fachhochschulen.**

Besonderheiten:

- **Fachschulen:** Die sogenannten Fachschulen dienen der fachlichen Ausbildung. Es bestehen neben den staatlich anerkannten Fachschulen auch andere Bildungseinrichtungen, die berufliche Bildungsgänge mit einem berufsqualifizierenden Abschluss anbieten (z. B. Techniker- und Meisterschulen).
- **Unterbrechung des Studiums:** Wird das Studium unterbrochen, z. B. auf Grund eines Kranken- oder Urlaubssemesters, so wird eine in diese Zeit fallende Beschäftigung nicht als „während des Studiums“ ausgeübt. Insofern findet auch die Werkstudentenregelung in diesen Fällen keine Anwendung.
- **Studienkolleg/ Gasthörer:** Teilnehmer eines Studienkollegs (z. B. zur Vorbereitung auf ein Studium oder zur Erlernung der deutschen Sprache) oder Gasthörer gelten nicht als Studierende.
- **Fernuniversitäten** (z. B. Hagen): Studenten der Fernuniversitäten müssen zusätzlich zur Immatrikulation noch den Nachweis erbringen, dass ihr Studium ein Vollzeitstudium ist.

- **Aufbau-/ Zusatzstudium:** Ein nach Beendigung des Studiums aufgenommenes sogenanntes Aufbau- oder Zweitstudium gilt dann als ordentliches Studium, wenn es mit einer Hochschulprüfung abschließt.
- **Weiterbildungsstudium:** Kein ordentliches Studium liegt vor, wenn es sich um eine bloße Weiterbildungsmaßnahme oder Spezialisierung nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium handelt.
- **Examenswiederholer:** Wiederholt ein Student eine Examensprüfung, obwohl er bereits ein erfolgreiches Examen absolviert hat (z. B. Verbesserungsversuch bei Studenten der Rechtswissenschaften), liegt bei ihm ein ordentliches Studium vor.
- **Doktoranden:** Ein Promotionsstudium gilt nicht als ordentliches Studium.
- **Diplomanden:** Erstellen Diplomanden im Rahmen ihrer Tätigkeit im Betrieb ihre Diplomarbeit, liegt, weil sie meist nicht wie ein normaler Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert sind, in der Regel kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Insofern ist bei Nichtbestehen eines Beschäftigungsverhältnisses auch keine Versicherungspflicht gegeben. Wird darüber hinaus eine Beschäftigung ausgeübt, die unabhängig von der eigentlichen Diplomarbeit ist, tritt, wenn eine Immatrikulation an einer Hochschule vorliegt, die Werkstudentenregelung ein.

Erscheinungsbild als Student

Nur so lange das **Studium** den Schwerpunkt der Arbeitsleistung des Werkstudenten (Zeit und Arbeitskraft) bildet, liegt eine **Befreiung von der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung** vor. Nur der Student ist versicherungsfrei, der von seinem **äußeren Erscheinungsbild** her als **Student und nicht als Arbeitnehmer** anzusehen ist. Die Höhe des Arbeitsentgeltes spielt dabei keine Rolle (*Beispiel 1*). Geht der Student mehreren Beschäftigungsverhältnissen nach, so werden die wöchentlichen Stundenzahlen für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit zusammen gerechnet.

Für die Einteilung, ob jemand als ordentlich Studierender gilt, ist wichtig, dass die Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium aufgewendet wird. Das heißt, die Beschäftigung darf gegenüber dem Studium nur eine untergeordnete Rolle spielen. Der Arbeitgeber prüft dies anhand der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Verdienst selbst spielt dabei keine Rolle. Ordentlich Studierender ist, wer

- nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeitet und
- die wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden nur durch befristete Mehrarbeit in den Arbeit- und Nachtstunden, am Wochenende oder in den Semesterferien überschreitet.

Wer die 20 Stunden-Grenze unbefristet überschreitet, ist kein ordentlich Studierender. Er gilt als normaler Arbeitnehmer.

Beispiel 1:

Ein Student mit Dauerbeschäftigung arbeitet wöchentlich 19 Stunden und erhält 1.000,00 € im Monat. Versicherungsfreiheit bezüglich Kranken-, Arbeitslosen-, Pflegeversicherung, weil 20-Stunden-Grenze nicht überschritten. Rentenversicherungspflicht besteht, weil Beschäftigung nicht mehr geringfügig.

Kurzfristige Beschäftigungen

Befristete Beschäftigungen, die von vornherein auf **nicht mehr als drei Monate oder 70 Tage im Kalenderjahr begrenzt ist**, sind **grundsätzlich versicherungsfrei**. Das gilt auch dann, wenn mehrere solcher Beschäftigungsverhältnisse hintereinander ausgeübt werden. Allerdings muss auch dann das Studium im Vordergrund stehen.

Arbeitet ein Student in den Semesterferien **länger als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage** ist die Beschäftigung **rentenversicherungsspflichtig**.

Arbeitet ein Student über das ganze Jahr betrachtet **mehr als 26 Wochen** (182 Kalendarstage) - es gilt das voraussichtliche Ende der zu beurteilenden Beschäftigung - mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden, gehört er dem Erscheinungsbild nach zu den Arbeitnehmern. Es tritt die **Versicherungspflicht** ein.

Studium bei weiter bestehender Beschäftigung

Nimmt ein Beschäftigter ein Studium auf und bleibt er weiter im Unternehmen beschäftigt, sind die Werkstudentenregelungen - auch in den Semesterferien - nicht anwendbar. Es bestehen die **Sozialversicherungspflichten als Arbeitnehmer**; eine Ausnahme bilden dann nur noch die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Entscheidungshilfe für die Beurteilung der Versicherungspflicht von Studentenbeschäftigungen in Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung:

Beschäftigung geringfügig entlohnt?

Ja → *versicherungsfrei*

Nein ↓

Handelt es sich um einen „ordentlich Studierenden“?

Nein → *versicherungspflichtig*

Ja ↓

Wird die Beschäftigung nur in den Semesterferien ausgeübt?

Ja → *versicherungsfrei*

Nein ↓

Beträgt die Wochenarbeitszeit über 20 Stunden?

Nein → *versicherungsfrei*

Ja ↓

Wird die Beschäftigung auf nicht mehr als zwei Monate befristet?

Nein → *versicherungspflichtig*

Ja ↓

Wurden in den letzten zwölf Monaten mehr als 26 Wochen Beschäftigung mit mehr als zwanzig Wochenstunden ausgeübt?

Ja → *versicherungspflichtig*

Nein → *versicherungsfrei*

Sozialversicherungsausweis

Alle Studenten erhalten einen Sozialversicherungsausweis und müssen diesen beim Unternehmen zum Beschäftigungsbeginn **vorlegen**. In bestimmten Branchen muss er bei der Arbeit mitgeführt werden.

Anmeldung

Studenten, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, müssen auf die übliche Art und Weise gemeldet werden (Anmeldung, Jahresmeldung, Abmeldung, Meldungen für geringfügig Beschäftigte, gegebenenfalls Sofort- und Kontrollmeldungen). Besteht nur die Rentenversicherungspflicht gilt der Beitragsgruppenschlüssel „0100“ für die Personengruppe 106.

Anderweitiger Versicherungsschutz

Ist eine während des Studiums ausgeübte Beschäftigung versicherungsfrei, so liegt die Versicherungsfreiheit unabhängig davon vor, ob ein anderweitiger ausreichender Versicherungsschutz gegeben ist. Es besteht die Möglichkeit, dass das Entgelt der versicherungsfrei in Ihrem Unternehmen ausgeübten Beschäftigung dazu führt, dass der Krankenversicherungsschutz aus der Familienversicherung (bei Eltern oder Ehepartnern) endet (z. B. Einkommen – etwa bei Dauerbeschäftigung – regelmäßig oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze). Studenten mit einem höheren Einkommen (entspricht der Einkommensgrenze für beitragsfreie Familienversicherung) müssen sich selbst versichern.

Lohn- und Gehaltsunterlagen

Beschäftigen Sie einen Studenten versicherungsfrei, vergessen Sie nicht, die **Immatrikulationsbescheinigung zu den Lohnunterlagen** zu nehmen. Zudem sollten Sie sich von dem Studenten **schriftlich bestätigen** lassen, dass er **keiner weiteren Beschäftigung** nachgeht. Wenn es sich bei dem Praktikum um ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes handelt, sollten Sie sich einen Nachweis darüber aushändigen lassen.

Liegt Versicherungsfreiheit auf Grund einer Befristung der Beschäftigung vor, so empfehlen wir, den Beginn und das vereinbarte Ende der Beschäftigung fest zu halten (möglichst im Arbeitsvertrag).

Kein Arbeitsverhältnis für Tagesaushilfe

Werden Studenten auf Grund einer Rahmenvereinbarung immer nur tageweise zu Arbeitseinsätzen herangezogen, entsteht damit kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Auch sind Arbeitgeber und Student nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht gezwungen, statt der Kombination aus Rahmenvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz zu begründen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31.07.2002, Aktenzeichen: 7 AZR 181/01).

III. Praktikanten

Bestimmte Prüfungsordnungen von Hochschulen und Fachhochschulen sehen die Ableistung von Praktika vor. Dabei muss versicherungstechnisch unterschieden werden in:

- vorgeschriebenes oder freiwilliges Zwischenpraktikum und
- Vor- und Nachpraktika.

Zwischenpraktikum

Einen praktischen Ausbildungsteil, der in der Ausbildungs- oder Studienordnung **vorgeschrieben** ist und der während des Studiums, also bei bestehender Immatrikulation, durchgeführt wird, nennt man Zwischenpraktikum. Dieses ist grundsätzlich **versicherungsfrei** in **Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherung**. Dabei spielen die Dauer, die wöchentliche Arbeitszeit und die Höhe eines unter Umständen gezahlten Arbeitsentgelts keine Rolle (Achtung: siehe oben *anderweitiger Versicherungsschutz*). In dem Falle liegt nämlich kein Beschäftigungsverhältnis im eigentlichen Sinne vor, sondern eine Verlagerung der Ausbildung von der Hochschule in den Betrieb (gilt auch für Studenten einer ausländischen Hochschule).

Handelt es sich bei dem Praktikum um ein **freiwilliges** Praktikum, das nicht in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist und das dennoch während der Studienzeit absolviert wird, gelten die oben genannten Bestimmungen (also: Rentenversicherungspflicht mit der Befreiungsmöglichkeit im Rahmen der Geringfügigkeit; Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherungsfreiheit im Rahmen der 20-Stunden-Regelung bei nicht mehr 450 € Verdienst).

Vor- und Nachpraktikum

Praktika, die vor oder nach dem Studium ausgeübt werden, sind nach den am Ende dieses Infoblatts stehenden Kriterien zu bewerten.

In bestimmten Fällen besteht auch ohne Entgeltzahlung Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. In diesen Fällen gilt als monatliche Bemessungsgrundlage 1 % der monatlichen Bezugsgröße (Anlage 1 zu SGB VI; Bitte wenden Sie sich hierzu an den für Sie zuständigen Rentenversicherungsträger). Der Arbeitgeber trägt in diesem Falle die Renten- und Arbeitslosenversicherung alleine.

Meldungen für Praktikanten

Grundsätzlich sind für Praktikanten die gleichen Meldungen zu erstellen wie für „gewöhnliche“ Arbeitnehmer. Für die besonderen Kranken- und Pflegeversicherungen als Praktikant ohne Entgeltzahlung halten die Krankenkassen besondere Vordrucke bereit. Wenn Versicherungsfreiheit besteht, stellt die jeweilige Krankenkasse einen entsprechenden Nachweis aus.

Steuern

Praktikanten unterliegen mit den Bezügen aus der Praktikantentätigkeit dem **Lohnsteuerabzug** nach den allgemeinen Vorschriften. Eine Steuerbefreiung für ausländische Studenten kann sich aus einem eventuellen Doppelbesteuerungsabkommen ergeben.

Urlaub und Vergütung

Ist das Praktikum integraler Bestandteil einer Fachhochschul- oder Hochschulausbildung, ist § 19 Berufsbildungsgesetz (BBiG) nicht anwendbar. Insofern haben die Praktikanten **keinen Anspruch auf Vergütung oder Urlaub** und genießen keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Art des Praktikums	Kranken-/ Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Vorpraktikanten (in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben)			
ohne Entgelt	Versicherungspflicht als Praktikant (ggf. bestehende Familienversicherung vorrangig)	Versicherungspflicht als Praktikant (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt in Höhe von 1 % der Bezugsgröße)	Versicherungspflicht als Praktikant (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt in Höhe von 1 % der Bezugsgröße)
mit Entgelt	Versicherungspflicht als Auszubildender (Arbeitsentgelt < € 325: AG zahlt Beiträge alleine)	Versicherungspflicht als Auszubildender (Arbeitsentgelt < € 325: AG zahlt Beiträge alleine)	Versicherungspflicht als Auszubildender (Arbeitsentgelt < € 325: AG zahlt Beiträge alleine)
Vorpraktikanten (nicht vorgeschrieben)			
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei
mit Entgelt bis 450 €	versicherungsfrei (Pauschalbeitrag in KV)	Versicherungspflicht (Pauschalbeitrag, falls nicht Befreiung beantragt)	versicherungsfrei
mit Entgelt über 450 €	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer
Zwischenpraktikanten (in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben)			
mit oder ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei
Zwischenpraktikanten (nicht vorgeschrieben)			
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei
mit Entgelt bis 450 €	versicherungsfrei (Pauschalbeiträge in KV)	Versicherungspflicht	versicherungsfrei
mit Entgelt über € 450	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer (es gilt die 20-Stunden-Regelung) (Werkstudent)	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer (es gilt die 20-Stunden-Regelung) (Werkstudent)
Nachpraktikanten (vorgeschriebene Praktika wie Apothekerpraktikum, Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst)			
ohne Entgelt	Versicherungspflicht als Praktikant (ggf. bestehende Familienversicherung vorrangig)	Versicherungspflicht als Praktikant (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt in Höhe von 1 % der Bezugsgröße)	Versicherungspflicht als Praktikant (Beiträge nach einem mtl. Mindestentgelt in Höhe von 1 % der Bezugsgröße)
mit Entgelt	Versicherungspflicht als Auszubildender (Arbeitsentgelt < € 325: AG zahlt Beiträge alleine)	Versicherungspflicht als Auszubildender (Arbeitsentgelt < € 325: AG zahlt Beiträge alleine)	Versicherungspflicht als Auszubildender (Arbeitsentgelt < € 325: AG zahlt Beiträge alleine)
Soweit nicht als Beamter oder Beamtenanwärter versicherungsfrei!			
Nachpraktikum (nicht vorgeschrieben)			
ohne Entgelt	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei
mit Entgelt	versicherungsfrei (Pauschalbeitrag in KV)	Versicherungspflicht (Pauschalbeitrag, falls nicht Befreiung beantragt)	Versicherungsfrei
mit Entgelt über 450 €	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer	Versicherungspflicht als Arbeitnehmer

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.