

Ferienarbeit von Schülern und Studenten

Sehr geehrte Damen und Herren,

für die Einstellung von Schülern und Studenten als Aushilfskräfte in der Ferienzeit empfehlen wir Ihnen, Folgendes zu beachten:

1. Einstellung

Die Einstellung eines Schülers oder Studenten sollte schriftlich erfolgen, wobei es besonders wichtig ist, eine Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, über die Art der Tätigkeit und über den Lohn abzuschließen.

Das Arbeitsverhältnis sollte befristet abgeschlossen werden. Die Befristung des Arbeitsvertrages muss vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich vereinbart werden, ansonsten ist die Befristung unwirksam und das Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Die erleichterte Befristungsmöglichkeit ohne Sachgrund ist nur dann zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Bislang hat die Rechtsprechung den Begriff „zuvor“ noch nicht hinreichend konkretisiert. Da nicht mit letzter Sicherheit auszuschließen ist, dass die Gerichte ihn als „jemals irgendwann zuvor“ interpretieren könnten, raten wir insoweit zu folgender Vorgehensweise:

- Eine Befristung ohne Sachgrund sollte nur dann vereinbart werden, wenn der betreffende Schüler/Student erstmals bei ihnen arbeitet und vorher - auch in zurückliegenden Jahren - keinerlei arbeitsvertragliche Beziehungen zu ihrem Unternehmen bestanden haben.
- Anderenfalls sollten Sie eine Befristung mit Sachgrund wählen, wobei sich hier der Befristungsgrund der Vertretung anbietet. In diesem Zusammenhang möchten wir Sie ausdrücklich darauf hinweisen, dass in dem schriftlichen befristeten Arbeitsvertrag der Befristungsgrund nicht angegeben sein muss (kein Zitiergebot!). Gleichwohl sollte eine Dokumentation des konkreten Befristungsgrundes (Vertretungsfall, „wer für wen“) zur Vermeidung denkbarer Rechtsnachteile in einem Arbeitsgerichtsverfahren vorgenommen werden.

Ist das Arbeitsverhältnis nicht von vornherein befristet, kann es nur einvernehmlich oder durch Kündigung beendet werden.

Befristete Verträge sind grundsätzlich nur außerordentlich kündbar. Daher sollte die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung in den Vertrag aufgenommen werden.

Für die Kündigung kann - und sollte - eine kürzere als die normale Frist vereinbart werden, z. B. 3 Tage zum Wochenschluss (zulässig für Aushilfsarbeitsverhältnisse von bis zu 3 Monaten nach § 622 Abs. 5 BGB).

Bei befristeten Verträgen sollte daher folgender Passus aufgenommen werden:

„Das Arbeitsverhältnis ist auch vor Ablauf der vereinbarten Befristung mit einer Frist von (z. B.: 3 Tagen zum Wochenschluss) ordentlich kündbar.“

Arbeitsverträge mit unter 18jährigen sind wirksam nur mit Einwilligung oder allgemeiner Ermächtigung der gesetzlichen Vertreter (also beider Eltern). Die Arbeitsverträge sollten entweder von den Eltern mit unterzeichnet werden, oder der Minderjährige sollte eine Erklärung der Eltern abgeben, dass er von ihnen zur Eingehung eines Ferienarbeitsverhältnisses ermächtigt ist.

2. Grenzen der Beschäftigung

Die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist im Grundsatz verboten, vgl. § 5 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Definitionen:

- Ein Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.
- Jugendlicher ist, wer 15 aber noch nicht 18 Jahre alt ist,
- Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

Die Vollzeitschulpflicht dauert in den Bundesländern Berlin und Brandenburg ab Schuleintritt 10 Jahre.

In der **tabellarischen Übersicht** heißt das:

Schüler	unter 13 Jahre	13 und 14 Jahre	15-18 Jahre	über 18 Jahre
mit Vollzeitschulpflicht	Verbot der Beschäftigung	2 h/Tag mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, sofern die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist	2 h/Tag mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten, sofern die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. <u>Zusätzlich:</u> 8 h täglich, 4 Wochen im Jahr während der Schulferien, max. 5 Tage/Woche	50 Arbeitstage im Jahr, max. 5 Tage pro Woche, höchstens 2 Monate am Stück
keine Vollzeitschulpflicht mehr/kein Ausbildungsverhältnis	Verbot der Beschäftigung	7 h/Tag mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, sofern die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist, max. 5 Tage/Woche		50 Arbeitstage im Jahr, max. 5 Tage pro Woche, höchstens 2 Monate am Stück*

* Eine längere Beschäftigung ist möglich, jedoch gilt was über diese Zeit hinausgeht, nicht mehr als Ferienjob. Die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege, Renten- und Arbeitslosenversicherung entfällt (siehe unten).

3. Entgelt (Geltung der Tarifverträge)

Die Tarifverträge gelten für Aushilfskräfte, wenn entweder die Aushilfskräfte der Gewerkschaft angehören und der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder die Anwendung der Tarifverträge auch für Aushilfskräfte im Betrieb üblich oder im einzelnen Arbeitsvertrag vereinbart ist. Andernfalls kann das Entgelt in angemessenem Rahmen frei vereinbart werden.

4. Urlaub

Auch Aushilfskräfte haben Anspruch auf Urlaub. Der Urlaub richtet sich bei Tarifgeltung nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen.

Wenn ein Tarifvertrag nicht gilt, richtet sich der Urlaubsanspruch nach dem BUrlG bzw. nach dem JArbSchG. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht in diesem Fall grundsätzlich nicht.

Nach dem BUrlG hat die Aushilfskraft bei einer 6-Tage-Woche für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat einen Urlaubsanspruch in Höhe von

- **1 /12 von 24 Werktagen** (5-Tage-Woche 1 /12 von 20 Werktagen);

für Beschäftigte unter 18 Jahren beträgt der gesetzliche Urlaub für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat nach § 19 JArbSchG:

- **1/12 von 30 Werktagen** (5-Tage-Woche 25 Werktagen), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 16 Jahre**,
- **1/12 von 27 Werktagen** (5-Tage-Woche 22,5 Werktagen), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 17 Jahre** und
- **1/12 von 25 Werktagen** (5-Tage-Woche 20,8 Werktagen), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 18 Jahre** alt ist.

Die Bestimmung des jeweiligen Alters richtet sich danach, welches Alter der Jugendliche am 01.01. des Kalenderjahres hat.

Da Ferienarbeiter die 6-monatige Wartezeit für den Urlaub nicht erfüllen, können sie den Urlaub in bezahlter Freizeit oder abgegolten erst am Ende des Arbeitsverhältnisses verlangen.

Wichtig:

Die Urlaubsabgeltung kann nicht im pauschalen Stunden- oder Monatslohn enthalten sein. Wird Urlaubsabgeltung vereinbart, so muss diese am Ende des Arbeitsverhältnisses als solche gesondert ausgewiesen und abgerechnet werden. Diese zusätzlichen Kosten sollten bereits bei der Festlegung des Stunden- oder Monatslohns berücksichtigt werden. Gilt ein Tarifvertrag, ist gegebenenfalls auch das dort geregelte Urlaubsgeld zu zahlen.

5. Krankheit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nach der gesetzlichen Regelung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Tarifverträge können - soweit anwendbar - jedoch abweichende Regelungen beinhalten.

6. Arbeitsschutz

Kinder und Jugendliche mit Vollzeitschulpflicht dürfen nur bei leichten Tätigkeiten beschäftigt werden.

Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie aufgrund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen unter denen sie ausgeführt wird,

- die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
- ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind und
- ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,

nicht nachteilig beeinflusst.

Außerdem gilt: Keine Beschäftigung zwischen 18.00 und 8.00 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts.

Auf Grundlage der Kinderarbeitsschutzverordnung sind zulässig: z. B.: das Austragen von Zeitungen, Handreichungen beim Sport, Tätigkeiten im Haushalt wie Botengänge, Kinderbetreuung, Nachhilfeunterricht, Einkaufstätigkeit und ähnliches.

Nicht erlaubt sind die Beschäftigung in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft oder Verwaltungen des öffentlichen Dienstes, körperlich belastende Arbeiten wie das Heben und Tragen von Lasten mit mehr als 7,5 kg oder auch das Arbeiten an Maschinen.

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht während der Nachtzeit von 20.00 bis 6.00 Uhr arbeiten. An Wochenenden und Feiertagen darf ebenfalls nicht gearbeitet werden, wobei es berufstypische Ausnahmen gibt, z. B. in mehrschichtigen Betrieben bis 23.00 Uhr.

Auch sind Jugendliche aufgrund ihrer körperlich und geistig noch nicht abgeschlossenen Entwicklung, vor zu langen, zu schweren, zu gefährlichen und ungeeigneten Arbeiten (z. B. Akkordarbeit und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, Schweißarbeit) zu schützen.

7. Lohnsteuer

Ferienarbeiter sind wie jeder Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig.

Ferienarbeiter sollten grundsätzlich eine Lohnsteuerkarte vorlegen, Ferienarbeiter können auch ohne Lohnsteuer mit Pauschalierung der Lohnsteuer, Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlages beschäftigt werden, wenn die allgemeinen Voraussetzungen für die Steuerpauschalierung vorliegen. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist für Schüler und

Studenten meist günstiger als eine Pauschalierung, da die einbehaltene Lohnsteuer vom Finanzamt wieder erstattet wird, wenn die Jahresarbeitslohngrenze nicht überschritten wird (bei Lohnsteuerklasse I im Jahr 2011: 10.725 Euro).

Für ausländische Studenden bzw. Studenten ausländischer Hochschulen bestehen gegebenenfalls Sonderregelungen.

8. Sozialversicherung

8.1. Grundsätzliches

a) Kurzfristige Beschäftigungen:

Ohne Rücksicht auf Entgelthöhe und Arbeitszeit sind Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt sind und nicht berufsmäßig ausgeübt werden (sog. kurzfristige Beschäftigungen).

Für Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von weniger als 5 Tagen in der Woche ist die Grenze von 50 Arbeitstagen maßgebend. Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt werden oder mehr als geringfügig entlohnt sind.

Berufsmäßigkeit liegt vor, wenn die Beschäftigung für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Abitur und Studium, Ferienbeschäftigung) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen.

b) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen:

Unabhängig davon sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei, wenn das monatliche Bruttoentgelt bei höchstens 400 € liegt.

Wird diese Grenze überschritten, so besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung; mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengerechnet.

In diesen Fällen sind allerdings die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (13 %) - wenn gesetzlich krankenversichert - zur Rentenversicherung (15 %) sowie die Umlagen zur Insolvenzgeldversicherung und zur Versicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz an die Minijob-Zentrale (Knappschaft-Bahn-See - KBS) abzuführen. Die Pauschalbeträge dürfen nicht vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden.

8.2. Besonderheiten

a) Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bei Studenten

Besonderheiten gelten für Studenten der Universitäten und der Fachhochschulen, soweit diese nicht geringfügig beschäftigt sind, also nach Ziffer 1 beitragsfrei bleiben;

Arbeiten sie ausschließlich (d. h., wenn keine Vorbeschäftigungen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden anzurechnen sind) in den Semesterferien, sind sie in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung stets versicherungsfrei. Auf die Dauer der Beschäftigung, die Höhe des Arbeitsentgelts und die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden kommt es dabei nicht an. Arbeiten sie während des Semesters, kann Versicherungsfreiheit wegen kurzfristiger Beschäftigung vorliegen. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit während des Semesters nicht mehr als 20 Stunden, so liegt Versicherungsfreiheit vor. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist hier - anders als bei der Versicherungsfreiheit anderer Personengruppen - nach oben unbegrenzt. Geht die wöchentliche Arbeitszeit nur in den Semesterferien über 20 Stunden hinaus, so besteht auch in dieser Zeit Versicherungsfreiheit.

In Einzelfällen kann auch bei der wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden während des Semesters Versicherungsfreiheit dann bestehen, wenn trotz der Überschreitung der 20-Stundengrenze das Studium im Vordergrund steht, also die Arbeitskraft und Arbeitszeit überwiegend in Anspruch nimmt. Dies ist z. B. dann anzunehmen, wenn die Beschäftigung vorwiegend in den Abend- oder Nachtstunden oder am Wochenende stattfindet.

Achtung:

Wenn Studenten während oder außerhalb der Semesterferien eine geringfügige Beschäftigung (nicht mehr als 400 Euro monatlich) ausüben, sind sie wie sonstige geringfügige Beschäftigte zwar versicherungsfrei, der Arbeitgeber hat jedoch die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung - wie für andere geringfügig Beschäftigte - selbst dann zu zahlen, wenn die Studenten in der Krankenversicherung als Familienangehörige oder Studenten versichert sind.

Auch für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind grundsätzlich alle Meldungen zur Sozialversicherung wie bei einem versicherungspflichtigen Arbeitnehmer zu erstatten. Allerdings sind diese ausnahmslos an die Minijobzentrale der KBS zu übermitteln.

b) Rentenversicherung bei Studenten

Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen, die weder geringfügig entlohnt noch kurzfristig ist, unterliegen dagegen der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigung neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird.

Bei Zweifeln hinsichtlich der Versicherungsfreiheit empfehlen wir, sich mit der zuständigen Krankenkasse in Verbindung zu setzen.

c) Arbeitslosenversicherung bei Schülern

Schüler einer allgemein bildenden Schule, die während der Schulausbildung eine Beschäftigung aufnehmen, sind beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Dies gilt nicht für Schüler, die z. B. eine Abendschule besuchen.

9. Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Studenten und Schüler anzumelden und damit stets versichert.

10. Ausländer

Arbeitnehmer der 15 „alten“ EU-Länder sowie seit dem 01.05.2011 die der 2004 beigetretenen Länder (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn) benötigen keine Arbeitserlaubnis.

Für Arbeitnehmer der durch EU-Erweiterung 2007 beigetretenen Länder gelten dagegen Übergangsregelungen, die ihr Freizügigkeitsrecht als Arbeitnehmer einschränken können (siehe unten). Auskünfte hierzu erteilt die Arbeitsagentur.

Nach der bisherigen Rechtslage bedurften ausländische Schüler und Studenten, die nicht aus einem EU-Land kommen (sog. Drittstaatsangehörige), zur Ausübung einer Tätigkeit grundsätzlich einer gültigen Arbeitserlaubnis, wobei für bestimmte Fallkonstellationen Ausnahmen vorgesehen waren.

Mit Einführung des neuen Zuwanderungsgesetzes zum 01.01.2005 gibt es für Drittstaatsangehörige keine gesonderte Arbeitserlaubnis der Arbeitsverwaltung mehr. Vielmehr ergibt sich aus dem Aufenthaltstitel, ob und inwieweit Drittstaatsangehörige einer Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen.

Das Zuwanderungsgesetz sieht für Schüler/Studenten, die nicht aus einem EU-Land stammen, folgende Regelungen vor:

Es besteht die Möglichkeit der Erteilung eines Aufenthaltstitels an Studierende sowie Schülerinnen und Schüler **ausländischer Hochschulen und Fachschulen zur** Ausübung einer Ferienbeschäftigung, die von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt wurde, bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten. Der Aufenthaltstitel wird also in diesem Fall zum Zweck der Ausübung dieser Beschäftigung erteilt und eine weitere Arbeitserlaubnis ist nicht erforderlich.

Für ausländische Studierende, die **an deutschen Hochschulen immatrikuliert** sind, gilt, dass deren Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Studiums auch zur Ausübung einer

Beschäftigung berechtigt, die insgesamt 90 Tage oder 180 halbe Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nicht überschreiten darf, sowie zur Ausübung studentischer Nebentätigkeiten.

Dabei ist bei einer Beschäftigung von nicht mehr als vier Stunden täglich von einem halben Tag auszugehen. Bei mehr als vier Stunden täglich ist jeweils ein ganzer Arbeitstag verbraucht. Die Überwachung und Einhaltung der 90-Tage-/18Q-halbe-Tage-Frist obliegt sowohl dem Studenten selbst als auch dem jeweiligen Arbeitgeber. Bei der Neueinstellung eines Studenten hat der Arbeitgeber sich von diesem bestätigen zu lassen, wie viele von den 90 Tagen bzw. 180 halben Tagen bereits verbraucht sind.

Staatsangehörige der am 01.01.2007 beigetretenen Staaten Rumänien und Bulgarien unterliegen der Arbeitserlaubnispflicht bis längstens 31.12.2013.

Studenten aus diesen Ländern können während der ersten 3 Monate ihres Studienaufenthaltes nur im Rahmen der 90-Tage/180-halbe-Tage-Regelung arbeiten. Nach Ablauf von 3 Monaten können Anträge auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung bei der Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Arbeitgeber seinen Sitz hat, gestellt werden.