

## Arbeitshilfen für die Personalarbeit

/2023



## Ferienarbeit von Schülern und Studenten

Für die Einstellung von Schülern und Studenten als Aushilfskräfte in der Ferienzeit möchten wir Ihnen folgende Hinweise geben:

### 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, über die Arbeitszeit und das Entgelt zu treffen sowie auf die Erklärung des Arbeitnehmers über weitere (Vor-)Beschäftigungen zu achten.

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 und kann nur noch durch Kündigung oder einvernehmlich beendet werden.

**Bearbeitungsstand:** Juni 2023  
**Bearbeiter:** Frau Gau  
**Rubrik:** Recht

Die erleichterte Befristungsmöglichkeit ohne Sachgrund ist nur dann zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Rechtsprechung besteht das Verbot der sachgrundlosen Befristung auch dann, wenn die Vorbeschäftigung mehrere Jahre zurück liegt. Auch wenn in Einzelfällen bei Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzzeit mit sehr kurzer Dauer eine Befristung als zulässig angesehen wurde, muss die Rechtsprechung zu diesen Einzelfällen abgewartet werden. Da eine sachgrundlose Befristung in derartigen Fällen mit großem Risiko verbunden ist, raten wir hiervon ab, sofern eine Vorbeschäftigung bestanden hat.

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 bei befristeten Verträgen 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 mitunterzeichnet 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
<b>mit Vollzeitschulpflicht</b>	Verbot der Beschäftigung	2 h/Tag mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, sofern die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist	2 h/Tag mit Einwilligung des 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	70 Arbeitstage im Jahr, max. 5 Tage pro Woche, höchstens 3 Monate am Stück
<b>keine Vollzeitschulpflicht mehr/ kein Ausbildungsverhältnis</b>	Verbot der Beschäftigung	7 h/täglich, 35 h/Woche mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, sofern die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist, max. 5 Tage/Woche	8 h täglich, 40 h/Woche, max. 5 Tage/Woche, 70 Arbeitstage/Jahr, höchstens 3 Monate am Stück	70 Arbeitstage im Jahr, max. 5 Tage pro Woche, höchstens 3 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 angehörten und der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder die Anwendung der Tarifverträge auch für Aushilfskräfte im Betrieb üblich oder im einzelnen Arbeitsvertrag vereinbart ist. Eine freie Vereinbarung des Entgelts ist auch nicht möglich, wenn für den Betrieb ein allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag gilt, der Aushilfskräfte nicht von seinem Geltungsbereich ausnimmt. Im Übrigen kann das Entgelt in angemessenem Rahmen frei vereinbart werden. Die Höhe des Entgelts richtet sich dann nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen. Sittenwidrig darf die Höhe des Entgelts auch bei Ferienjobbern dennoch nicht sein. Als Orientierung können die Mindestlohnregelungen derjenigen Tarifverträge herangezogen werden, die in Berlin bzw. Brandenburg für ähnliche Tätigkeiten gelten. Das Mindestlohngesetz gilt bei Kindern, d.h. bis 14 Jahre, und bei Jugendlichen, d.h. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht. Arbeitnehmer vor Vollendung des 18. Lebensjahres ohne

Berufsausbildung sind demzufolge nicht mindestlohnpflichtig. Ansonsten gilt jedenfalls ein Mindestlohn in Höhe von derzeit 12,00 EURO je Zeitstunde.

#### 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 (zusätzliches) 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 Werktage), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 16 Jahre**,
- 1/12 von **27 Werktagen** (5-Tage-Woche 22,5 Werktage), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 17 Jahre** und
- 1/12 von **25 Werktagen** (5-Tage-Woche 20,8 Werktage), 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 sechsmonatige 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. Ist eine Urlaubsabgeltung zu zahlen, 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 (zusätzliche) 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 grds. 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.

Der Arbeitgeber ruft die Lohnsteuermerkmale bei der Finanzverwaltung elektronisch ab. Ferienarbeiter können auch ohne individuellen Lohnsteuerabzug mit Pauschalierung der Lohnsteuer, Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlages beschäftigt werden, wenn die allgemeinen Voraussetzungen für die

Steuerpauschalierung vorliegen. Der individuelle Lohnsteuerabzug ist für Schüler und Studenten meist günstiger als eine Pauschalierung, da die einbehaltene Lohnsteuer vom Finanzamt wiedererstattet wird, wenn der Steuerfreibetrag nicht überschritten wird.

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

## **8. Sozialversicherung**

### **8.1. Grundsätzliches**

#### **a) Kurzfristige Beschäftigungen**

Gem. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Die Zeitgrenzen von 3 Monaten und 70 Arbeitstagen sind dabei gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung unabhängig vom wöchentlichen Arbeitsumfang. Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

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.

Kurzfristig Beschäftigte sind in der Kranken- und Rentenversicherung beitragsfrei.

Der Arbeitgeber ist jedoch dazu verpflichtet, kurzfristig Beschäftigte zur gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden. Für die Beschäftigten ist ein pauschaler Jahresbeitrag zu entrichten, der sich jeweils nach dem individuellen Beitrag des zuständigen Unfallversicherungsträgers richtet. Für den Beschäftigten bleibt die gesetzliche Unfallversicherung beitragsfrei.

#### **b) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen**

Unabhängig davon sind auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei. Eine Beschäftigung ist entgeltgeringfügig i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze liegt aktuell bei 520 €.

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 Umlage zur Insolvenzgeldversicherung und eine Pauschalsteuer i.H.v. 2 % an die Minijob-Zentrale (Knappschaft-Bahn-See) abzuführen. Die Pauschalbeträge dürfen nicht vom Entgelt 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 520 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 grds. 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.

#### **c) Arbeitslosenversicherung bei Schülern**

Schüler einer allgemeinbildenden 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.

Berlin, 30.06.2023  
Gau-Ma