

Zulässigkeit von „Ferienarbeit“

Wer darf wie lange arbeiten?

Für eine legale Beschäftigung von Schülern ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten:

- **bis zur Vollendung des 13. Lebensjahres:**
Arbeit grundsätzlich verboten
- **Schüler über 13 bis zur Vollendung des 15. Lebensjahrs:**
bis zu 2 Stunden am Tag mit leichten Aushilfstätigkeiten, nicht in der Zeit zwischen 18.00 Uhr und 8.00 Uhr morgens. Voraussetzung ist die Einwilligung der Personensorgeberechtigten. Eine Beschäftigung auf der Baustelle scheidet aus.
- **Schüler über 15 bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres:**
- Zulässig sind pro Jahr **während der Ferien vier Wochen „jobben“ – maximal darf also an 20 Ferientagen** gearbeitet werden.
- **Schüler ab dem 18. Geburtstag**
Der Umfang der Ferienarbeit ist zeitlich nicht mehr nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz eingeschränkt, auch wenn der Betreffende noch zur Schule geht (z.B. Abiturienten). Für sie gelten die „normalen“ Spielregeln – insbesondere also die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen und für den Mindestlohn.

Regelungen zur Arbeitszeit bei Schülern zwischen 15 und 18 Jahren:

- Folgende Einschränkungen müssen beachtet werden:
Die Arbeitszeit der jugendlichen Beschäftigten darf **täglich acht Stunden** nicht überschreiten und muss – abgesehen von gesetzlich normierten Ausnahmen- **zwischen 6 und 20 Uhr** liegen. Nach fünf Tagen Arbeit müssen zwei Tage Freizeit folgen.
- Die Arbeitszeit kann auf 8,5 Stunden an Werktagen verlängert werden, wenn sie dafür an einzelnen Werktagen derselben Woche verkürzt wird.
(Beispiel: Montag bis Donnerstag: 8,5 Stunden und Freitag 6 Stunden= max. 40 Stunden)
- Ausnahmen von diesen zeitlichen Einschränkungen, insbesondere vom Verbot des Wochenenddienstes, gibt es für bestimmte Branchen (Gastronomie, Landwirtschaft, Bäckereien).
- Die **Ruhepausen** während der Arbeitszeit müssen mindestens 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden und 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von über 6 Stunden betragen.
- An Samstagen, Sonntagen und Feiertagen darf grundsätzlich nicht gejobbt werden, Ausnahmen sind möglich – dann ist aber immer ein Fünf-Tage-Woche sicherzustellen.

Verbotene Tätigkeiten:

- Heben, Tragen, Schieben und Ziehen schwerer oder instabiler Lasten,
- Langandauernde, erzwungene Körperhaltung
- Gefährliche Arbeitssituationen (Abbrucharbeiten, Arbeiten auf Gerüsten)
- Umgang mit gefährlichen Arbeitsmitteln (z.B. Säge- Hobelmaschinen)

Sollte ein Vertrag geschlossen werden?

Ja, es ist dringend zu empfehlen.

Ein Ferienjob ist zwar immer ein von vornherein befristetes Arbeitsverhältnis; eine Kündigung unter Beachtung der Kündigungsregeln ist also nicht nötig. Während der Beschäftigungsdauer sind jedoch die für ein normales Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen Verpflichtungen (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall!) zu beachten. **Aus Gründen der Klarheit ist zu empfehlen, kurz schriftlich niederzulegen**, für welchen Zeitraum mit wie vielen Stunden am Tag und zu welcher Bezahlung die Beschäftigung erfolgen soll. Schüler, die im Baubetrieb arbeiten, müssen bei der **SOKA-BAU** gemeldet werden. Für sie sind Sozialkassenbeiträge zu entrichten.

Wie erfolgt die Bezahlung – muss gesetzlicher Mindestlohn gezahlt werden?

Ist in einer Branche ein Mindestlohn vereinbart (**Bau, Dachdecker, Elektro, Maler, Gebäudereiniger**), muss dieser dann gezahlt werden, wenn der Schüler das **18. Lebensjahr vollendet** hat. Ansonsten gilt für Schüler ab Vollendung des 18. Lebensjahres der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 9,35 EUR.

Mit Schülern unter 18 Jahren kann eine anderweitige Vergütung vereinbart werden – die Untergrenze ergibt sich aus den Grundsätzen der Sittenwidrigkeit. Möglich ist eine Orientierung an den Ausbildungsvergütungen. Für den Fall von Kontrollen empfiehlt es sich, bei unter 18 jährigen Schülern eine Schulbesuchsbescheinigung in den Unterlagen zu haben.

Gilt beim Praktikum etwas anderes ?

Ein Praktikum ist von der Ferienarbeit zu unterscheiden! Grundsätzlich dient ein Praktikum nicht der Erbringung von Arbeitsleistung. Vielmehr soll der Praktikant die Möglichkeit bekommen, einen Einblick in die Berufswelt bzw. in eine konkrete Branche zu erhalten und Ausbildungsinhalte zu erfassen.

Achtung: Wenn allerdings die Arbeitsleistung gegenüber dem Informationsaspekt überwiegt, kann die Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen, einem als Praktikanten Beschäftigten Lohn als Arbeitnehmer nachzuzahlen. Nach aktueller Rechtsprechung kommt es bei der Beurteilung, ob ein Lohnanspruch besteht darauf an, wie das Vertragsverhältnis praktisch durchgeführt wird- **was also von dem Praktikanten tatsächlich geleistet wurde**. Allein die Tatsache, dass kein „Ferienarbeitsvertrag“ sondern ein „Praktikumsvertrag“ geschlossen wurde, reicht nicht aus, um eine Vergütungspflicht zu verneinen. Hier ist insbesondere in den Gewerken Vorsicht geboten, die einen gesetzlichen bzw. für allgemeinverbindlich erklärten tariflichen Mindestlohn haben!

Müssen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden?

Dann nicht, wenn der Ferienjob als **kurzfristige Beschäftigung** (Personengruppe 110) ausgeübt wird: Daher ist diese Form zu empfehlen ! (Möglich ist zwar auch die Beschäftigung im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (450-Euro-Minijob). Diese ist jedoch beitragspflichtig in der Kranken- und Rentenversicherung.)

Bei der kurzfristigen Beschäftigung kommt es nicht auf die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts sondern nur auf die Dauer der Beschäftigung an:

Maximal drei Monate (Arbeitswoche von mindestens fünf Tagen) beziehungsweise 70 Arbeitstage (Arbeitswoche unter fünf Tagen) innerhalb eines Kalenderjahres darf der Schüler tätig sein.

Hinweis: Im Rahmen des Sozialschutz-Pakets wegen der Corona-Pandemie wurden diese Zeitgrenzen für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage angehoben.

Wie ist es, wenn der Schüler auch schon in den Osterferien bei mir gearbeitet hat?

Andere Schülerjobs in Form der kurzfristigen Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr sind mit der neuen Beschäftigung in den Sommerferien zusammenzurechnen. Daher immer genau die Zeit im Blick behalten, damit die Monatsgrenze nicht überschritten wird!

Gilt die Sozialversicherungsfreiheit auch für Schulabgänger, sog. Schulentlassene?

Eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung setzt voraus, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig erfolgt. Wann liegt eine berufsmäßige Beschäftigung vor?

- Schulentlassene, die bis zum Beginn ihrer Berufsausbildung eine Beschäftigung ausüben, gelten ausnahmslos als **berufsmäßig beschäftigt**. Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit kommt deshalb nicht in Betracht.
- Schulentlassene (Abitur), die bis zum Beginn des Studiums eine Beschäftigung ausüben, gelten **nicht als berufsmäßig beschäftigt**. Es besteht damit Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit.

Muss ich Ferienjobber anmelden? Und welche Umlagen muss ich zahlen?

Ja, der Arbeitgeber muss eine kurzfristige Beschäftigung im DEÜV-Verfahren bei der Minijob-Zentrale melden.

Im Beitragsnachweis-Verfahren ist die die Umlage U1 (bei einer auf mehr als 4 Wochen befristeten Beschäftigung), die Umlage U2 (Mutterschaft) und die Insolvenzgeldumlage anzuzeigen und zahlen.

Nicht vergessen: Die Meldung zur Berufsgenossenschaft hat gesondert zu erfolgen.

Wie sind Ferienjobber krankenversichert?

In der Regel sind Schüler über einen Elternteil in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert. Für sie führt ein regelmäßiges Gesamteinkommen von mehr als 455 Euro (Stand 2020) grundsätzlich zum Wegfall des Anspruchs in der Familienversicherung. Hinweis: Wird dieser Betrag im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung (s.o.) erzielt, wird er als „unregelmäßig erzielt“ bewertet, so dass die beitragsfreie Familienversicherung bestehen bleibt.

Müssen Ferienjobber Beiträge zu Arbeitslosenversicherung leisten?

Nein, in der Arbeitslosenversicherung sind Schüler generell **versicherungsfrei**.

Achtung: Wird ein **Prüfungs- oder Abschlusszeugnis** erstellt, ergibt sich daraus das Datum für das Ende der Schulzeit. Gleiches gilt für den Abbruch der Schulausbildung. Mit dem Ende der Schülereigenschaft kann auch die Regelung zur Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung für Schüler allgemeinbildender Schulen nicht mehr angewandt werden.

Sonderfall: Schüler arbeitet während der Schulzeit geringfügig und weitert diese Beschäftigung während der Ferien aus, so dass er während der Ferien mehr als 450 EUR verdient: Für ihn kann die Ferienbeschäftigung dann versicherungsfrei sein, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt **vorausschauend im Durchschnitt** einer Jahresbetrachtung 450 EUR im Monat nicht übersteigt. Das Arbeitsentgelt darf nicht mehr als 5.400,-- EUR im Jahr betragen.

Sonderfall: Schulabgänger arbeitet vor dem Studium in einem befristeten Arbeitsverhältnis:

Sie haben nicht mehr den Schülerstatus, daher sind sie wie normale Arbeitnehmer zu behandeln. Allerdings besteht Versicherungsfreiheit, wenn es sich um eine kurzfristige Beschäftigung (s.o.) handelt. **Achtung:** Etwas anderes gilt **vor der Aufnahme des Bundesfreiwilligendienstes oder am freiwilligen Wehrdienst**. Diese Beschäftigungen werden als „berufsmäßig“ angesehen, so dass sie versicherungspflichtig sind, wenn ein Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro erzielt wird. Dies gilt auch dann, wenn anschließend nach Ende des Freiwilligendienstes eine Fachschulausbildung oder ein Fach- oder Hochschulstudium beabsichtigt ist.

Was ist im Steuerrecht zu beachten?

Wichtig: Die steuerlichen Voraussetzungen weichen von den sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung ab.

Damit der Arbeitgeber den Ferienjobber im "Elektronische Lohnsteuer-Abzugmerkmale" – (ELSTAM)-Verfahren anmelden kann, benötigt er die steuerliche Identifikationsnummer und das Geburtsdatum des Ferienjobbers. Außerdem muss ihm der Student oder Schüler mitteilen, ob es sich um das einzige oder ein weiteres Beschäftigungsverhältnis handelt.

Schüler und Studenten gehören im Regelfall der Steuerklasse 1 an. Dementsprechend führen die steuerlichen Frei- und Pauschbeträge dazu, dass bis zu einem Monatslohn von circa 1.000 Euro keine Lohnsteuer anfällt.

ACHTUNG: Der Arbeitgeber muss dann die Lohnsteuer grundsätzlich nach Steuerklasse VI auch bei geringen Monatsverdiensten abrechnen, wenn ihm die ELStAM nicht mitgeteilt werden oder wenn eine Zweitbeschäftigung vorliegt.