

# 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. 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.

## 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 **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 8.50 EUR.

**Vorher 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, in 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?

Mit der Einführung des Mindestlohnes 2015 ist eine befristete Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung in Kraft getreten. Für die Dauer von vier Jahren ( 1. Januar 2015 bis 31.12.2018) wird die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgeweitet. Es gilt folgende Übersicht:

Unter Beachtung der Festlegungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ergibt sich folgende Übersicht:

Arbeitszeit liegt in den Ferien Maximal 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage (Von 2015 bis 2018 max. 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage)	Mehr als 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage (Von 2015 bis 2018 mehr als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage) Maximal 450 € pro Monat ab 01.01.2013	Mehr als 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage (Von 2015 bis 2018 mehr als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage) Mehr als 450 € pro Monat ab 01.01.2013
Sozialversicherungsfrei (kurzfristige Beschäftigung)	Sozialversicherungsfrei (geringfügig entlohnte Beschäftigung) Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge entrichten.	Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Übersicht zu den Sozialversicherungsbeiträgen 2016 unter <a href="http://www.lohn-info.de">www.lohn-info.de</a>

### **Der echte Ferienjob:**

Die Schüler, die einen „echten“ Ferienjob (nur während der Ferien) ausüben, sind **sog. kurzfristig Beschäftigte**, wenn die Tätigkeit im Voraus vertraglich oder nach ihrer Eigenart zeitlich auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage (s.o.) innerhalb eines Kalenderjahres angelegt ist. Von dem Drei-Monats-Zeitraum ist nur dann auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum von 70 Arbeitstagen abzustellen.

Auf die Höhe des Einkommens aus einer solchen Beschäftigung kommt es – anders als bei den 450 Euro-Minijobs – nicht an.

**Folge:** Diese kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungsfrei

### **ABER:**

Bereits zuvor im Kalenderjahr ausgeübte (Ferien)-Jobs können dazu führen, dass eine Beschäftigung in späteren Ferien zur Versicherungspflicht führt. Bei Beginn jeder einzelnen Beschäftigung ist daher zu prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten die maßgebliche Grenze überschreitet.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Hier gibt es bei Schülern einen wesentlichen Unterschied:

- 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. Das gilt auch für Beschäftigungen zwischen Abitur und Wehr- oder Zivildienst, wenn die Aufnahme eines Studiums beabsichtigt ist.  
Es besteht damit Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit.

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 Praktikum:

Eine Meldepflicht besteht auch bei Schülern nicht, wenn sie ein Pflichtpraktikum der Bildungseinrichtung als einen in den Betrieb verlagerten Teil des Unterrichts absolvieren, in dem die Schule in betreuender Funktion fungiert. Die Schüler sind in diesem Fall in gleicher Weise wie beim Schulunterricht durch den jeweiligen Träger der Schülerunfallversicherung versichert. Dieser Versicherungsschutz besteht auch, sofern das Betriebspraktikum aus organisatorischen Gründen in die Ferienzeit fällt und seitens der Schule eine Betreuung gewährleistet ist.

#### 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?

Ferienjobber müssen als Arbeitnehmer ihren Arbeitslohn grundsätzlich nach den allgemeinen Regelungen des Lohnsteuerabzugs versteuern. Die steuerlichen Frei- und Pauschbeträge führen aber häufig dazu, dass zum Beispiel in Steuerklasse I erst ab einem Bruttoarbeitslohn rund 980 Euro monatlich. Schüler und Studenten gehören im Regelfall der Steuerklasse I an, die für ledige Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis gilt.

#### **Arbeiten auf Lohnsteuerkarte: Individuelle Besteuerung**

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 erste oder ein weiteres Beschäftigungsverhältnis handelt.