



Ferienbeschäftigungen von Schülern und Studenten

Viele Unternehmen geben Schülern und Studenten die Möglichkeit, während der Ferien erste Einblicke in das Arbeitsleben zu gewinnen und sich etwas hinzuzuverdienen. Für die Beschäftigung von Schülern und Studenten ist folgendes zu beachten:

1. Einstellung

Aushilfskräfte sind, sofern sie länger als einen Monat beschäftigt werden, mit einer schriftlichen Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit und die Vergütung einzustellen (§ 1 i. V. m. § 2 Nachweisgesetz). Aber auch bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag wegen der zeitlichen Befristung notwendig.

Das Arbeitsverhältnis sollte befristet abgeschlossen werden. Die Befristung muss vor Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart werden, d. h. erst nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages darf der betreffende Mitarbeiter für das Unternehmen tätig werden.

Wir empfehlen folgende Vorgehensweise:

Eine zeitliche Befristung kann nur dann vereinbart werden, wenn der betreffende Schüler/Student erstmals bei Ihnen arbeitet und vorher –in zurückliegenden 3 Jahren – kein Arbeitsvertrag bestand.

Arbeitsverträge mit unter 18-Jährigen sind nur mit Einwilligung oder allgemeiner Ermächtigung der gesetzlichen Vertreter (also beider Elternteile) wirksam. Die Arbeitsverträge sollten also entweder von den Eltern mitunterzeichnet werden, oder aber der Minderjährige legt eine Erklärung der Eltern vor, dass er von ihnen zur Eingehung eines Ferienarbeitsverhältnisses ermächtigt ist.

SCHÜLER	unter 15 Jahre	über 15 Jahre bis 18 Jahre
mit Vollzeitschulpflicht	Beschäftigungsverbot	4 Wochen im Jahr während der Schulferien, max. 5 Tage/Woche
keine Vollzeit-schulpflicht mehr	7 Stunden täglich, 35 Stunden/Woche, max. 5 Tage/Woche	8 Stunden täglich, 40 Stunden/Woche, max. 5 Tage/Woche



2. Vergütung

Die allgemeinverbindlichen Tarifverträge für das Baugewerbe gelten auch für Aushilfskräfte. Das bedeutet, dass grundsätzlich auf die Einhaltung des geltenden Mindestlohnes geachtet werden muss. Der gesetzliche Mindestlohn ist nur für über 18 jährige zu zahlen. Für unter 18 jährige greift dies nicht, weil diese nicht von einer Ausbildung abgehalten werden sollen.

3. Urlaub

Auch Aushilfskräfte haben Anspruch auf Urlaub. Der Urlaub richtet sich – wie bei den gewerblichen Arbeitnehmern - nach den Regelungen im BRTV-Bau.

4. Krankheit

Bei Krankheit ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit bereits 4 Wochen ununterbrochen andauert. Für den Beginn der Frist ist nicht der Abschluss des Arbeitsvertrages, sondern der darin vereinbarte Tag der Arbeitsaufnahme maßgeblich.

5. Arbeitsschutz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet für Arbeitnehmer unter 18 Jahren Akkordarbeit und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann. Unzulässig nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind weiterhin Arbeiten, bei denen die Gesundheit beispielsweise durch Hitze, Kälte, Lärm oder Gefahrstoffe gefährdet ist.

6. Sozialversicherung und Lohnsteuer

Grundsätzlich unterliegt Arbeitsentgelt der Lohnsteuer und der Sozialversicherung. Es können die Regeln der „geringfügigen Beschäftigung“ greifen. Es gibt:

a) Beitragsgeringfügigkeit:

Die Verdienstgrenze liegt bei 7.236 € im Jahr bzw. 603 € im Monat. Die Lohnsteuer kann vom AG mit 2 % pauschaliert oder nach individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmer abgezogen werden. Die Abgaben zur Sozialversicherung belaufen sich auf 35,0 %. Hiervon trägt der AG mindestens 31,4 %.

b) Zeitgeringfügigkeit:

Die Beschäftigung umfasst bis zu 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Sie erfolgt nur gelegentlich. Auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es nicht an. Dies ist bei Ferienarbeit zutreffend. Deshalb ist vom AG



vor Arbeitsaufnahme zu prüfen, ob der AN im laufenden Kalenderjahr bereits in Vorbeschäftigungen mehr als 603 € monatlich verdient hat. Ist jemand als arbeitssuchend gemeldet kommt eine kurzfristige Beschäftigung nicht in Betracht. Die Lohnsteuer kann vom AG mit 25 % pauschaliert (bis 19 €/h) oder nach individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte beim AN abgezogen werden. Die Abgaben zur Sozialversicherung trägt nur der AG. Diese fallen an für die gesetzlichen Umlagen (U1, U2, Insolvenzgeld) und den Beitrag zur Unfallversicherung.

c) Beschäftigung von Studenten

Zum Nachweis der Studenteneigenschaft ist eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung anzufordern und zu den Akten zu nehmen. Arbeiten Studenten ausschließlich in den Semesterferien, sind sie in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung stets versicherungsfrei, wenn die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Zeitjahres nicht überschritten wird. Der Jahreszeitraum ist vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung rückwirkend zu ermitteln. Auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es dabei nicht an.

Arbeiten Studenten während der Vorlesungszeit, sind sie in der KV/PV/AV nicht versicherungspflichtig, wenn die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungen nicht mehr als 20 Stunden beträgt. Hier- von kann im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung (3 Monate/70 Arbeitstage) abgewichen werden. Das Arbeitsentgeltes ist auch hier ohne Bedeutung. In der Rentenversicherung sind Studenten immer versicherungspflichtig.

7. BG BAU

Schüler und Studenten sind bei der BG BAU anzumelden und damit stets unfallversichert. Der Versicherungsschutz ist unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Höhe des Entgelts. Der Versicherungsschutz beginnt am ersten Arbeitstag und bezieht sich auf den Weg zur Arbeitsstätte und zurück nach Hause.

8. SOKA-BAU und Winterbauumlage

Schüler und Studenten sind bei der SOKA-BAU anzumelden und nehmen damit am Urlaubskassenverfahren teil. Wird für die Gewerblichen im Betrieb die Winterbauumlage entrichtet, dann gilt das grundsätzlich auch für Schüler und Studenten, die im Betrieb einer Ferienarbeit nachgehen

9. Sofortmeldung

Spätestens bei Beschäftigungsaufnahme ist die Sofortmeldung vom AG oder durch einen von ihm beauftragten Steuerberater oder ein Service-Rechenzentrum mittels Datenfernübertragung zu übermitteln.



Die Arbeitnehmer, für die eine Sofortmeldung zu erstellen ist, werden verpflichtet, ihren Personalausweis am Arbeitsplatz mitzuführen. Hierauf hat der AG schriftlich hinzuweisen und diesen Hinweis aufzubewahren.