

MERKBLATT

Ferienzeit - Ferienarbeit von Schülern und Studenten

I. Arbeitsrecht

1. Einstellung

Arbeitsverträge mit Schülern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Einwilligung oder der allgemeinen Ermächtigung der gesetzlichen Vertreter (§ 113 BGB).

Es empfiehlt sich, die Arbeitsverträge entweder durch die Eltern mit unterzeichnen zu lassen oder sich vom Minderjährigen die Erklärung des gesetzlichen Vertreters geben zu lassen, dass er die generelle Ermächtigung zur Eingehung von Arbeitsverhältnissen besitzt.

Soweit es sich um befristete Beschäftigungen handelt, ist in jedem Fall die Schriftform zu beachten (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Daher ist besonders wichtig, eine schriftliche Vereinbarung über die Dauer des Arbeitsverhältnisses, über die Art der Tätigkeit und über den Lohn sowie die Erklärung des Arbeitnehmers über weitere (Vor-)Beschäftigungen.

Das Arbeitsverhältnis sollte befristet abgeschlossen werden. Eine Befristung muss zu ihrer Wirksamkeit **vor** Aufnahme der Tätigkeit schriftlich vereinbart werden. Sofern der Arbeitnehmer die Tätigkeit praktisch aufgenommen hat und noch kein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wurde, besteht die Gefahr, dass sich der Arbeitnehmer darauf beruft, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch die Arbeitsaufnahme entstanden ist. Dies sollte unbedingt vermieden werden.

Die erleichterte Befristungsmöglichkeit ohne Sachgrund bis zur Dauer von maximal zwei Jahren ist nach dem Wortlaut des Gesetzes nur dann zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber **zuvor** kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ansonsten kommt eine Befristung nur bei Vorliegen eines Sachgrundes in Betracht.

Daher ist Folgendes zu empfehlen:

- Eine Befristung ohne Sachgrund, also eine zeitliche Befristung, sollte nur dann vereinbart werden, wenn der betreffende Student/Schüler **erstmalig** bei Ihnen arbeitet. Bei Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund wird deshalb empfohlen, nach einer früheren Beschäftigung zu fragen und sich die Erklärung in einem Personalfragebogen oder im Arbeitsvertrag schriftlich bestätigen zu lassen. Der Arbeitnehmer muss wahrheitsgemäß antworten, ob er bei dem Arbeitgeber innerhalb der letzten drei Jahre beschäftigt war. Soweit möglich, sollte der Arbeitgeber jedoch entsprechende Nachforschungen anstellen und in jedem Einzelfall selbst abklären, ob in der Vergangenheit bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Anderenfalls sollten Sie eine Befristung mit Sachgrund wählen. Eine Sachgrundbefristung kann mehrfach vereinbart werden. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist gem. § 14 Abs. 1 TzBfG zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt nach dem Gesetzeswortlaut insbesondere vor, wenn
 1. der betriebliche Bedarf von der Arbeitsleistung (Anm.: der Aushilfsarbeitsleistung) nur vorübergehend besteht,
 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Bei der Sachgrundbefristung ist noch darauf hinzuweisen, dass in dem schriftlich befristeten Arbeitsvertrag der Befristungsgrund nicht angegeben werden muss (kein „Zitiergebot“).

Gleichwohl sollte eine Dokumentation des konkreten Befristungsgrundes (Vertretungsfall „wer für wen“) zur Vermeidung denkbarer Rechtsnachteile in einem Arbeitsgerichtsverfahren vorgenommen werden.

2.

Für Aushilfsarbeiten, deren Dauer einen Monat überschreitet, gilt das sog. Nachweisgesetz.

Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses spätestens einen Monat nach dessen vereinbartem Beginn schriftlich niederzulegen, diese Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bei einem Verstoß gegen das Nachweisgesetz macht sich der Arbeitgeber u. U. schadensersatzpflichtig.

Da nach dem Nachweisgesetz in der Niederschrift im Prinzip die Bedingungen aufgeführt werden müssen, die sich üblicherweise in einem Arbeitsvertrag wiederfinden, sollte gleich der einmalige Aufwand in Kauf genommen werden, einen Arbeitsvertrag als Muster zu erstellen.

3.

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

Befristete Arbeitsverträge sind grundsätzlich nur außerordentlich kündbar. Daher sollte bei befristeten Verträgen die Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Nach § 622 Abs. 5 BGB kann die gesetzliche Grundkündigungsfrist in § 622 Abs. 1 BGB (vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats) vertraglich abgekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wird und das Arbeitsverhältnis nicht über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird. Dies gilt nur bei Aushilfsarbeitsverhältnissen. Voraussetzung für die Zulässigkeit einer einzelvertraglichen Vereinbarung über eine verkürzte Kündigungsfrist ist, dass sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages die nur vorübergehende beabsichtigte Beschäftigung als Aushilfe deutlich ergibt und darüber hinaus der Tatbestand des nur vorübergehenden Bedarfs auch objektiv vorliegt. In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren müsste der Arbeitgeber ggf. beweisen, dass die Beschäftigung nur erfolgte, um einen vorübergehenden Bedarf an Arbeitskräften abzudecken. Der Beschäftigungsbedarf dürfte nicht durch den normalen Betriebsablauf, sondern nur durch den Ausfall von Stammkräften oder einem zeitlich begrenzten Arbeitsanfall begründet sein.

Eine Abkürzung der Kündigungsfrist ist nicht möglich, wenn zwischen Arbeitgeber und Aushilfsarbeitnehmer keine Vereinbarung dahingehend getroffen wird, dass es sich bei dem Arbeitsverhältnis um ein Aushilfsarbeitsverhältnis handelt. Der Arbeitsvertrag sollte daher als „Aushilfsarbeitsvertrag“ bezeichnet werden oder es sollte sich aus der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag eindeutig ergeben, dass der Arbeitnehmer als Aushilfe beschäftigt wird.

Eine einzelvertragliche Abrede über die Kündigungsfrist kann unter diesen Voraussetzungen getroffen werden, wenn das Aushilfsarbeitsverhältnis unbefristet geschlossen wird, für die Kündigung während der ersten drei Monate; bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, wenn die Kündigung vor Ablauf von drei Monaten erklärt wird; bei einem bis zu drei Monaten befristeten Aushilfsarbeitsverhältnis für den Fall der ordentlichen Kündigung während der gesamten Laufzeit.

Möglich ist sogar die Vereinbarung einer entfristeten sofortigen ordentlichen Kündigung, d. h. einer Kündigung, die mit ihrem Zugang wirksam wird. Nach Ablauf von drei Monaten gelten dann die Fristen des § 622 Abs. 1 bzw. 2 BGB.

Bei Verträgen zur vorübergehenden Aushilfe sollte folgender Passus aufgenommen werden:

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

4.

Beachten Sie bitte die Beschäftigungsverbote für Schüler gem. dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):

- Bis zur Vollendung des 13. Lebensjahres ist eine Beschäftigung grundsätzlich verboten.

- Für Schüler über 13 bis zur Vollendung des 15. Lebensjahrs gilt:

Arbeit bis zu 2 Stunden am Tag mit leichten Aushilfstätigkeiten ist zulässig. Voraussetzung ist die Einwilligung der Personensorgeberechtigten.

- Für Schüler über 15 bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gilt:

Zulässig sind pro Jahr *während der Ferien vier Wochen – maximal darf also an 20 Ferientagen* gearbeitet werden.

- Für Schüler ab dem 18. Geburtstag gilt:

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 keine Einschränkungen mehr.

Von den Beschäftigungsverboten gibt es Ausnahmen, die eine Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen im Rahmen von Ferien- und Aushilfsjobs ermöglichen:

- Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, und Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten bis zu zwei Stunden, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben bis zu drei Stunden täglich, nicht vor dem Schulunterricht oder während des Schulunterrichts und nicht zwischen 18.00 und 8.00 Uhr beschäftigt werden. Voraussetzung ist, dass die Arbeit leicht und für Kinder geeignet ist. Auf Grundlage der KindArbSchV sind zulässig: Das Austragen von Zeitungen; Handreichungen beim Sport; Tätigkeiten im Haushalt wie Botengänge, Kinderbetreuung, Nachhilfeunterricht, Einkaufstätigkeit (außer Alkohol und Tabakwaren), Haustierversorgung; in landwirtschaftlichen Betrieben Ernte und Feldbestellung, Selbstvermarktung von Erzeugnissen und Tierversorgung; Tätigkeiten bei nicht gewerblichen Veranstaltungen von Kirchen, Vereinen, Verbänden und Parteien. Ausgeschlossen sind Tätigkeiten in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft.
- Jugendliche ab 15 Jahren dürfen unter bestimmten Rahmenbedingungen mit Erlaubnis der Eltern in den Schulferien für höchstens vier Wochen (20 Arbeitstage im Kalenderjahr) beschäftigt werden, § 5 Abs. 4 JArbSchG.
- Die Arbeit darf dabei nicht unter die Aufzählung der verbotenen gefährlichen und schweren Arbeiten des § 22 JArbSchG fallen. So sind das Bewegen schwerer Lasten, unfallgefährdete Tätigkeiten, Arbeit in außergewöhnlicher Hitze- oder Kälteeinflüssen, bei starker

Nässe oder Staub sowie der Umgang mit schädlichen Stoffen, Chemikalien etc. für Jugendliche untersagt.

- Auch die Regelungen des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit sind zu beachten: Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit Jugendlicher ist, von Ausnahmen abgesehen, von Montag - Freitag zwischen 6.00 – 20.00 Uhr, für max. 8 Std/Tag und 40 Std./Woche erlaubt, § 8 JArbSchG. Verboten sind Wochenend-, Feiertags- und Nacharbeit sowie Überstunden.
- In zahlreichen, besonders geregelten Fällen sind bei Jugendlichen ab 16 bzw. 17 Jahren Ausnahmen statthaft. So können Jugendliche ab 16 Jahren in Gaststätten bis 22.00 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben und bei Musikaufführungen u. Ä. bis 23.00 Uhr und in Bäckereien ab 4.00 Uhr beschäftigt werden. Von der Samstagsruhe sind in § 16 Abs. 2 JArbSchG Ausnahmen für Krankenhäuser, Bäckereien, Gaststätten, Theater etc. geregelt. Gleiches gilt für die Sonntagsruhe in § 17 Abs. 2 JArbSchG. Allerdings ist in den vorgenannten Sonderfällen durch Freistellung an den Wochentagen bei Wochenendarbeit immer eine Fünf-Tage-Woche einzuhalten, §§ 15, 16 Abs. 3 und 17 Abs. 3 JArbSchG.

Das JArbSchG verbietet Akkordarbeit für Arbeitnehmer unter 18 Jahren und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann.

Ferner legt das JArbSchG für Schüler unter 18 Jahren bestimmte Ruhepausen fest. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen:

30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis 6 Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander darf eine Beschäftigung ohne Ruhepausen nicht erfolgen.

Zwischen Beendigung und Beginn der täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 12 Stunden ununterbrochene Freizeit liegen.

Für volljährige Schüler und Studenten gilt das Arbeitszeitgesetz (§§ 4 und 5 ArbZG).

5. Entgelt

a) Mindestlohn

Der Mindestlohn nach dem MiLoG (2019: 9,19 €) gilt nur für Schülerinnen und Schüler, wenn sie 18 Jahre oder älter sind

oder

bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Studentenjobs – sofern es sich um Minijobs unterhalb der 450 Euro Marke handelt – sind vom Mindestlohn betroffen. Hier gilt der gesetzliche Mindestlohn seit dem 01. Januar 2015.

Für Studenten und Arbeitgeber gibt es zwei Möglichkeiten, um mit der Situation umzugehen:

1. Die monatliche Arbeitszeit wird an den Mindestlohn angepasst. Bei einem Mindestlohn von 9,19 Euro je Zeitstunde liegt die maximale Arbeitszeit bei 48,9 Stunden pro Monat.
2. Die Arbeitszeit bleibt gleich, das Beschäftigungsverhältnis wird dann jedoch zu einem versicherungspflichtigen Midijob werden, da die 450 Euro Grenze durch den Mindestlohn dann überschritten wird.

b) 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. Anderenfalls kann das Entgelt in angemessenem Rahmen frei vereinbart werden. Die freie Vereinbarung ist nicht möglich, wenn für den Betrieb ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt, der Aushilfskräfte nicht von seinem Geltungsbereich ausnimmt.

6. Urlaub

Schüler, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, haben keinen Urlaubsanspruch, da sie im Jahr maximal vier Wochen während der Schulferien beschäftigt werden dürfen.

Anderenfalls haben Aushilfskräfte Anspruch auf Urlaub. Der Urlaubsanspruch entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat (Es gilt der Beschäftigungs-, nicht der Kalendermonat) gedauert hat. Der Urlaub richtet sich bei Tarifgeltung nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen.

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

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

- 1/12 von 24 Werktagen (Fünf-Tage-Woche: 1/12 von 20 Arbeitstagen); für Beschäftigte unter 18 Jahren beträgt der gesetzliche Urlaub für jeden vollendeten Beschäftigungsmonat nach § 19 JArbSchG:
- 1/12 von 30 Werktagen (Fünf-Tage-Woche: 1/12 von 25 Arbeitstagen), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre,
- 1/12 von 27 Werktagen (Fünf-Tage-Woche: 1/12 von 22,5 Arbeitstagen), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre und
- 1/12 von 25 Werktagen (Fünf-Tage-Woche: 1/12 von 20,8 Arbeitstagen), wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

7. Feiertage

Fällt die Arbeit infolge eines gesetzlichen Feiertages aus, so gilt der Anspruch auf Feiertagslohnfortzahlung auch für Schüler und Studenten unabhängig von der Dauer und dem Umfang ihrer Beschäftigung (§ 2 Abs. 1 EFZG).

Wird ein Jugendlicher an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, beschäftigt, ist er an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen (§ 18 Abs. 3 JArbSchG).

8. Krankheit

Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nach der gesetzlichen Regelung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Tarifverträge können – soweit anwendbar – jedoch abweichende Regelungen beinhalten.

II. Lohnsteuer

Ferienarbeiter sind wie jeder Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig.

Ferienarbeiter sollten eine sog. Ersatzbescheinigung des Finanzamtes vorlegen, da die Gemeinden ab 2011 keine Lohnsteuerkarten mehr ausstellen. Seit 2013 ruft der Arbeitgeber die Lohnsteuermerkmale bei der Finanzverwaltung elektronisch ab. Ferienarbeiter können auch ohne individuellen Lohnsteuerabzug mit Pauschalierung der Lohnsteuer, Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlags 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 auf Antrag vom Finanzamt wieder erstattet wird, wenn die Jahresarbeitslohngrenze nicht überschritten wird (bei Lohnsteuerklasse I im Jahr 2014: 11.363 Euro; 2015: 11.407 Euro). Für ausländische Studenten bzw. Studenten ausländischer Hochschulen bestehen gegebenenfalls Sonderregelungen.

III. Sozialversicherung

1. Grundsätzliches

Wie bei anderen Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber auch bei Schüler- und Studentenbeschäftigung beurteilen, in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen fällig werden und diese an die Einzugsstelle zahlen. Für eine konkrete Beurteilung sollte sich der Arbeitgeber den Status als Schüler/Student sowie Dauer und Umfang vorangegangener Beschäftigung bestätigen lassen.

Der Arbeitgeber hat an die Einzugsstelle (Krankenkasse) bzw. im Falle der geringfügigen Beschäftigung an die Minijobzentrale Meldung über die Beschäftigungsaufnahme und -beendigung, Entgelte und Beiträge zu erstatten. Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ist ausnahmslos die Minijobzentrale der Deutschen Rentenversicherung (Knappschaft-Bahn-See) zuständig (www.minijobzentrale.de).

Sofern keine geringfügige Beschäftigung vorliegt, sind Meldungen und Beiträge an die Krankenkasse zu richten, bei der die Krankenversicherung (ggf. Familienversicherung) besteht.

Falls keine Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse besteht, ist die letzte Krankenkasse zuständig, bei der ein Versicherungsverhältnis bestanden hat, ansonsten ist die Kasse frei wählbar.

Auch für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer ist seit dem 1. Januar 2010 Meldung zur Sozialversicherung einschließlich des Datenbausteins Unfallversicherung zu erstatten.

In folgenden Branchen ist darüber hinaus bei Beschäftigungsaufnahme eine Sofortmeldung an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung abzugeben: Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen und Fleischwirtschaft.

Die Regelungen der Beitragsverfahrensordnung über die Führung von Entgeltunterlagen gelten uneingeschränkt auch für geringfügig Beschäftigte. In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Studenten und Schüler anzumelden und damit stets versichert.

2. Geringfügige Beschäftigungen

a) Kurzfristige Beschäftigungen:

Ohne Rücksicht auf Entgelthöhe und Arbeitszeit sind Beschäftigungen sozialversicherungsfrei, wenn Sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt sind und nicht berufsmäßig ausgeübt werden (sog. kurzfristige Beschäftigungen). Für Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen in der Woche ist die Grenze von 70 Arbeitstagen maßgebend. Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind.

Bereits zuvor im Kalenderjahr ausgeübte 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.

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 zu bezeichnen.

b) Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450,00 € Arbeitsverhältnis):

Bisher waren geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Rentenversicherung versicherungsfrei und konnten auf diese Versicherungsfreiheit verzichten („Opt-in“). Gegenwärtig sind geringfügig entlohnte Arbeitnehmer grundsätzlich in der Rentenversicherung zu versichern. Sie erhalten im Gegenzug die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen („Opt-out“). Der eigenhändig unterschriebene Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind Pauschalbeträge zur Krankenversicherung (13 %) – nur wenn gesetzlich krankenversichert oder familienversichert –, zur Rentenversicherung (15%) sowie eine Pauschalsteuer in Höhe von 2 %, sofern kein individueller Lohnsteuerabzug vorgenommen wird, zu zahlen.

Alle Zahlungen gehen an die Minijob-Zentrale (Knappschaft-Bahn-See). Die Pauschalbeträge – mit Ausnahme des pauschalen Steuersatzes – dürfen nicht vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden.

Der Arbeitgeber hat Folgendes zu den Lohnunterlagen zu nehmen:

- Eine Erklärung des kurzfristig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen im Kalenderjahr bzw. eine Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen.
- Weiterhin in beiden Fällen die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind.

Einzelheiten zu Fragen der geringfügigen Beschäftigung enthalten die „Geringfügigkeits-Richtlinien“ (www.minijobzentrale.de → Downloadcenter → Rundschreiben).

3. Schüler

Schüler einer allgemeinbildenden Schule, die während der Schulausbildung eine Beschäftigung aufnehmen, sind beitragsfrei in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 4 Satz 1 SGB III). Dies gilt nicht für Schüler, die z. B. eine Abendschule besuchen. Der Arbeitgeber sollte sich eine Schulbesuchsbescheinigung vorlegen lassen und zu den Lohnunterlagen nehmen.

Im Übrigen (Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung) besteht nur dann Sozialversicherungsfreiheit, wenn eine geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigung vorliegt.

Zu den allgemeinbildenden (öffentlichen oder privaten) Schulen gehören Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen sowie Sonderschulen, Schulen für Behinderte und Förderschulen.

Unter Beachtung der Festlegungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ergibt sich folgende Übersicht:

Arbeitszeit liegt in den Ferien
max. 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage
Sozialversicherungsfrei (kurzfristige Beschäftigung)

Mehr als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage
max. 450 € pro Monat ab
01.01.2013
Sozialversicherungsfrei (geringfügig entlohnte Beschäftigung) Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge entrichten.

Mehr als 3 Monate bzw. 70
Arbeitstage
Mehr als 450 € pro Monat ab
01.01.2013

Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

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. Es besteht damit Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit.

4. Studenten

Studenten an Universitäten und Fachhochschulen – soweit diese nicht schon wegen geringfügiger Beschäftigung sozialversicherungsfrei bleiben – unterliegen unter nachfolgenden Voraussetzungen nur der Rentenversicherungspflicht und sind in Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (sog. Werkstudentenprivileg). Umfasst sind Studenten mit einer Studienzeit bis zu 25 Fachsemestern. Der Arbeitgeber sollte sich eine Immatrikulationsbescheinigung vorlegen lassen und zu den Lohnunterlagen nehmen.

a) Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Arbeitet der Student ausschließlich (d. h., wenn keine Vorbeschäftigungen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden anzurechnen sind) in den Semesterferien, ist er 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.

Arbeitet der Student während des Semesters, kann bei einer Beschäftigung in den Semesterferien 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-Stunden-Grenze 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- und Nachtstunden oder am Wochenende stattfindet.

Übt der Student im Laufe des Jahres mehrmals befristete Beschäftigungen mit mehr als 20 Stunden pro Woche aus, gilt zusätzlich eine 26-Wochen-Grenze: Wenn der Student im Laufe des Jahres (Zeitjahr, zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt ist, gehört er vom Erscheinungsbild zu den Arbeitnehmern und es tritt Sozialversicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein. Angerechnet von mehr als 20 Stunden unabhängig davon, ob die Arbeit während der Vorlesungszeit oder in den Semesterferien erbracht wurde. Für die zu beurteilende Beschäftigung besteht bei Überschreiten der 26-Wochen-Grenze von Anfang an Versicherungspflicht in der Sozialversicherung.

b) Rentenversicherung

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 ist es zu empfehlen, sich mit der zuständigen Krankenkasse in Verbindung zu setzen.

IV. Ausländische Staatsangehörige

1. Drittstaatsangehörige

Nach der bisherigen Rechtsprechung 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 vom 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 Regelung vor.

- a) 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 Zeitraumes von zwölf Monaten. Der Aufenthaltstitel wird also in diesem Fall zum Zweck der Ausübung dieser Beschäftigung erteilt und eine weitere Arbeitserlaubnis ist nicht erforderlich. Zuständig ist die Ausländerbehörde.
- b) 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 120 Tage oder 240 halbe Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf 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 der Einhaltung der 120 Tage-/240 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 120 Tagen bzw. 240 halben Tagen bereits verbraucht sind.

2. EU-Angehörige

Arbeitnehmer, der „alten“ EU-Länder und der „neuen“ Länder Malta, Zypern, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn können ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten. Für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien ist seit 01.01.2014 keine Arbeitserlaubnis mehr erforderlich. Auch sie haben nun den freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Stand: Mai 2019