

**ARBEITSRECHT**

Ferienjobs von Schülern/Studenten – Hinweise für Arbeitgeber

Spätestens zu Beginn der Ferien stellt sich in vielen Unternehmen wieder die Frage, was bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten als Aushilfen im Betrieb zu beachten oder zu veranlassen ist.

In diesem Merkblatt werden Möglichkeit und Grenzen der Beschäftigung von Schülern und Studenten dargestellt. Dabei werden insbesondere sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Aspekte erläutert.

Inhalt

Beschäftigung von Schülern	1
Arbeitsrechtliche Aspekte	1
Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte	3
Regelmäßige stundenweise Tätigkeit	3
„Echter“ Ferienjob	3
Beschäftigung von Studenten	4
Beschäftigung während des laufenden Semesters	4
Semesterferien	5

Beschäftigung von Schülern

Arbeitsrechtliche Aspekte

Grundsätzlich ist die Beschäftigung von Schülern, die noch nicht 15 Jahre alt und daher noch Kinder im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) sind, verboten. Dieses Verbot umfasst auch die Beschäftigung von Jugendlichen, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen (d.h. in Berlin: die noch nicht 10 Jahre zur Schule gegangen sind). Jugendlicher im Sinne des JArbSchG ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Von diesem Beschäftigungsverbot 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. Nicht gestattet ist der Einsatz in Akkordarbeit, § 23 Abs. 1 JArbSchG.
- 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 Nachtarbeit 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 5.00 Uhr (ab 17 Jahren 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.

Tipp: Vor Einstellung für die Ferienarbeit sollte unbedingt

- eine schriftliche Erlaubnis der Eltern, eine Ausweiskopie des Jugendlichen sowie ggf. die Lohnsteuerkarte vorliegen
- Dauer und Art der Tätigkeit sowie die Höhe der Vergütung schriftlich festgehalten und



- die Tätigkeit bei der Berufsgenossenschaft angezeigt werden.

Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

Schüler, die ein Arbeitsentgelt erhalten, sind ebenso wie andere Arbeitnehmer grundsätzlich sozialversicherungs- und steuerpflichtig.

Regelmäßige stundenweise Tätigkeit

Die Schüler, die regelmäßig stundenweise im oben vorgestellten zulässigen Rahmen beschäftigt werden, werden in aller Regel als „Minijobber“ (geringfügig Beschäftigte im Niedriglohnbereich) zu behandeln sein. Voraussetzung: das Entgelt darf pro Monat 450 € nicht übersteigen.

Folge: Arbeitgeber zahlen für den Schüler eine Abgabepauschale von 31, 29% (15% Rentenversicherung mit Aufstockungsoption, 13% Krankenversicherung, 2% Steuern mit Abgeltungswirkung inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, 0,3% Umlage bei Schwangerschaft / Mutterschaft, 0,9% Umlage bei Krankheit, 0,09% Insolvenzgeldumlage) an die

Minijobzentrale

www.minijob-zentrale.de

Telefon: 0355 2902-70799

Diese zentrale Stelle leitet die Teilbeträge an die Renten- und Krankenversicherungsträger sowie den Fiskus und die Kirchen weiter.

„Echter“ 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 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.

Es besteht nur die Pflicht, den Schüler bei der Minijobzentrale an- und abzumelden (Angabe der Personengruppe „109“). Pauschalbeiträge sind für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialversicherung vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen. Die kurzfristige Beschäftigung ist aber steuerpflichtig (formal steuerpflichtig, tatsächlich erfolgt i. d. R. kein Steuerabzug).



Der Arbeitgeber muss die Einkünfte des Schülers entweder mit der Lohnsteuerkarte (Lohnsteuerabzug gemäß Lohnsteuerkarte = i. d. R. günstiger) oder pauschal mit 25% Lohnsteuer (ohne Vorlage der Lohnsteuerkarte) versteuern. Voraussetzung für die pauschale Besteuerung ist, dass der Schüler nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt ist und sein Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 12 € pro Stunde und 68 € pro Tag nicht überschreitet.

Tipp: Die Versteuerung nach der Lohnsteuerkarte ist im Regelfall günstiger, da bei den Lohnsteuerklassen I, II, III und IV keine Lohnsteuer anfällt. Es erfolgt nur eine Eintragung auf der Lohnsteuerkarte, aber kein Steuerabzug.

Einzelheiten und **Berechnungsbeispiele** enthält das Merkblatt der IHK Berlin „Minijobs“, abrufbar unter <http://www.ihk-berlin.de>, Dok.-Nr. 10742.

Weitere Informationen unter www.minijob-zentrale.de

Beschäftigung von Studenten

Die Beschäftigung von Studenten als Aushilfen und insbesondere in den Semesterferien ist in vielen Branchen üblich und für die Arbeitgeber weniger problematisch, weil Studenten regelmäßig volljährig sind.

Beschäftigung während des laufenden Semesters

Während des laufenden Semesters sind Studenten als Beschäftigte von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Von der Rentenversicherungspflicht sind Studenten dagegen nur dann befreit, wenn die Beschäftigung als „kurzfristige Beschäftigung“ oder als „Minijob“ einzustufen ist.

Sind Studenten regelmäßig mit einem Arbeitsentgelt bis zu 450 € tätig, handelt es sich in der Regel um einen „Minijob“. Die Tätigkeit unterliegt damit den Sonderregeln für „Minijobs“, d. h. der Arbeitgeber hat eine Abgabepauschale von 31,29% (15% Rentenversicherung mit Aufstockungsoption, 13% Krankenversicherung, 2% Steuern mit Abgeltungswirkung inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag, 0,3% Umlage bei Schwangerschaft / Mutterschaft, 0,9% Umlage bei Krankheit, 0,09% Insolvenzgeldumlage) an die

Minijobzentrale

www.minijob-zentrale.de

Telefon: 0355 2902-70799

zu zahlen. Diese zentrale Stelle leitet die Teilbeträge an die Renten- und Krankenversicherungsträger sowie den Fiskus und die Kirchen weiter.



Semesterferien

In der von Studienanforderungen freien Zeit (Semesterferien) sind Studenten als Beschäftigte **von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung komplett befreit**, und zwar unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit oder der Höhe des Entgelts. Von der Rentenversicherungspflicht sind sie dagegen nur dann befreit, wenn es sich um eine „kurzfristige Beschäftigung“ oder einen „Minijob“ handelt. In den Semesterferien dürften die „kurzfristigen Beschäftigungsverhältnisse“ die größere Rolle spielen.

Eine „**kurzfristige Beschäftigung**“ liegt vor, wenn die Tätigkeit im Voraus vertraglich oder nach ihrer Eigenart zeitlich auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage 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.

Es besteht nur die Pflicht, den Studenten bei der Minijobzentrale an- und abzumelden (Angabe der Personengruppe „109“). Pauschalbeiträge sind für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialversicherung vom Arbeitgeber nicht zu bezahlen.

- Die kurzfristige Beschäftigung ist aber steuerpflichtig (formal steuerpflichtig, tatsächlich erfolgt i. d. R. kein Steuerabzug,)

Der Arbeitgeber muss die Einkünfte des Studenten entweder mit der Lohnsteuerkarte (Lohnsteuerabzug gemäß Lohnsteuerkarte = i. d. R. günstiger) oder pauschal mit 25% Lohnsteuer (ohne Vorlage der Lohnsteuerkarte) versteuern. Voraussetzung für die pauschale Besteuerung ist, dass der Student nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt ist und sein Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 12 € pro Stunde und 68 € pro Tag nicht überschreitet.

Tipp: Die Versteuerung nach Lohnsteuerkarte ist im Regelfall günstiger, da bei den Lohnsteuerklassen I, II, III und IV keine Lohnsteuer anfällt. Es erfolgt nur eine Eintragung auf der Lohnsteuerkarte, aber kein Steuerabzug.

Einzelheiten und **Berechnungsbeispiele** enthält das Merkblatt „Minijobs“, abrufbar unter <http://www.ihk-berlin.de>, Dok.-Nr. 10742.

Weitere Informationen unter www.minijob-zentrale.de



Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Berlin für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater im Einzelfall nicht ersetzen.

Dieses Dokument finden Sie unter www.ihk-berlin.de unter der Dok-Nr. 25920