

Informationsblatt zur Beschäftigung von Schülern und Studenten in den Ferien

Bei der Begründung und Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen mit Schülern¹ und Studierenden in der Ferienzeit sind einige Besonderheiten zu beachten. Dies gilt insbesondere, wenn es sich um noch nicht volljährige Schüler oder Studenten handelt.

In diesem Merkblatt sind die wesentlichen Regelungen, die für die Ferienbeschäftigung von Studierenden und Schülern allgemeinbildender Schulen (Haupt-, Real-, Gesamtschulen, Gymnasien) zusammengestellt.²

Nicht Gegenstand des Informationsblattes sind

- Beschäftigungen außerhalb der Ferienzeit und
- Beschäftigungen von Schülern, die eine Berufsschule besuchen.

Die Dauer der Vollzeitschulpflicht ist bundesländerspezifisch und beträgt in der Regel zwischen 9 und 10 Jahren. Anlage 1 gibt eine Übersicht über die jeweilige Dauer der Vollzeitschulpflicht in den Bundesländern.

Inhalt

1.	Rechtliche Grundlage für die Beschäftigung minderjähriger Schüler.....	2
2.	Arbeitsvertragsrechtliche Aspekte	4
3.	Besonderheiten bei Beschäftigung von minderjährigen Schülern, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen.....	5
4.	Besonderheiten bei Beschäftigung von Schülern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen.....	5
5.	Beschäftigung von volljährigen Schülern und Studenten.....	8
6.	Sozialversicherung und Meldungen / Aufzeichnungspflichten	10
7.	Lohnsteuer	13

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen von Personen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Informationsblatt allein die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit und beinhaltet keine Wertung.

² Das Informationsblatt wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Es wird jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Hinweise und Kritiken werden jederzeit gern entgegengenommen.

1. Rechtliche Grundlage für die Beschäftigung minderjähriger Schüler

Neben allgemein anzuwendenden Gesetzen (z. B. Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz) sind für die Beschäftigung von minderjährigen Schülern/Jugendlichen insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und die Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV) zu beachten.

Danach ist die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, grundsätzlich verboten. Es gelten jedoch Ausnahmen, die Aushilfs- und Ferienbeschäftigungen erlauben. Dabei ist grds. zwischen Kindern und Jugendlichen zu unterscheiden.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 2 JArbSchG Kind, Jugendlicher

- (1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.
- (2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
- (3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 5 JArbSchG Verbot der Beschäftigung von Kindern

- (1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.
- ...
- (3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,
 1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
 2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
 3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,nicht nachteilig beeinflusst. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 15 bis 31 entsprechende Anwendung.
- (4) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (§ 2 Abs. 3) während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.

Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV)

§ 1 KindArbSchV Beschäftigungsverbot

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nicht das Jugendarbeitsschutzgesetz und § 2 dieser Verordnung Ausnahmen vorsehen.

§ 2 KindArbSchV Zulässige Beschäftigungen

- (1) Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden
1. mit dem Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten,
 2. in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten mit
 - a) Tätigkeiten in Haushalt und Garten,
 - b) Botengängen,
 - c) der Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen,
 - d) Nachhilfeunterricht,
 - e) der Betreuung von Haustieren,
 - f) Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren,
 3. in landwirtschaftlichen Betrieben mit Tätigkeiten bei
 - a) der Ernte und der Feldbestellung,
 - b) der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse,
 - c) der Versorgung von Tieren,
 4. mit Handreichungen beim Sport,
 5. mit Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine und Parteien,
- wenn die Beschäftigung nach § 5 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes leicht und für sie geeignet ist.
- (2) Eine Beschäftigung mit Arbeiten nach Absatz 1 ist nicht leicht und für Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche nicht geeignet, wenn sie insbesondere
1. mit einer manuellen Handhabung von Lasten verbunden ist, die regelmäßig das maximale Lastgewicht von 7,5 kg oder gelegentlich das maximale Lastgewicht von 10 kg überschreiten; manuelle Handhabung in diesem Sinne ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last,
 2. infolge einer ungünstigen Körperhaltung physisch belastend ist oder
 3. mit Unfallgefahren, insbesondere bei Arbeiten an Maschinen und bei der Betreuung von Tieren, verbunden ist, von denen anzunehmen ist, daß Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.
- Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für vollzeitschulpflichtige Jugendliche.
- (3) Die zulässigen Beschäftigungen müssen im Übrigen den Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes entsprechen.

2. Arbeitsvertragsrechtliche Aspekte

Ferienjobs von Schülern und Studenten sind befristete Arbeitsverhältnisse. Die zugrundeliegenden **Arbeitsverträge müssen schriftlich abgeschlossen** werden, d. h. in Papierform mit eigenhändiger Unterschrift der Vertragsparteien. Andernfalls ist die Befristungsabrede unwirksam und es besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (§ 14 Abs. 4 und § 16 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

Bei nicht volljährigen Schülern ist zur Wirksamkeit des Vertrages zudem die Einwilligung der Eltern/gesetzlichen Vertreter (Unterschrift im Arbeitsvertrag oder gesonderte Erklärung) erforderlich.

Weiterhin sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Eine **sachgrundlose Befristung** ist nur möglich, wenn der Schüler/Student zum ersten Mal im Betrieb arbeitet.
Empfehlung: Der Ferienjobber sollte nach früheren Beschäftigungen gefragt werden.
Diese Erklärung ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen bzw. in den Personalunterlagen zu dokumentieren.
- Hat der Schüler/Student bereits in dem Betrieb gearbeitet, ist nur eine Befristung mit Sachgrund möglich, z. B. saisonale Arbeiten, Krankheits- oder Urlaubsvertretung.
Die Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich, ist aber zu empfehlen.
- Schüler und Studenten haben grundsätzlich wie alle Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung mindestens in Höhe des **gesetzlichen Mindestlohns**.
Mindestlohn 2024: 12,41 Euro brutto/Stunde
Mindestlohn 2025: 12,82 Euro brutto/Stunde.
Dies gilt allerdings nur, wenn sie bereits volljährig sind oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Für Ferienjobber, die jünger als 18 Jahre sind und die Berufsausbildung abgeschlossen haben, gilt das Mindestlohngesetz nicht (§ 22 Abs. 2 MiLoG), d. h. sie haben keinen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns.
- Befristete Arbeitsverträge sind **grds. nur außerordentlich kündbar**. Die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung kann aber vertraglich vereinbart werden. Für zur vorübergehenden Aushilfe bis zu 3 Monate Dauer beschäftigte Arbeitnehmer ist dabei die Vereinbarung einer kurzen Kündigungsfrist (z. B. 1 Tag) möglich (§ 622 Abs. 5 BGB).
Beispiel: „Das Arbeitsverhältnis ist auch vor Ablauf der vereinbarten Befristung mit einer Frist von ... (z. B. 3 Tagen zum Wochenschluss) ordentlich kündbar.“
- Nach **§ 2 Nachweisgesetz** sind seit 01.08.2022 für alle neu aufgenommenen Beschäftigten die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Ferienjobber auszuhändigen.
 - Eine Liste der aufzunehmenden Vertragsbedingungen ist in Anlage 2 enthalten.
- Wichtig für die **sozialversicherungsrechtliche Beurteilung** ist eine Erklärung des Schülers/Studenten über weitere, auch bereits beendete Beschäftigungen im Kalenderjahr (Voraussetzung für die Prüfung der Geringfügigkeit in der Sozialversicherung).

3. Besonderheiten bei Beschäftigung von minderjährigen Schülern, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen

Grundsätzlich ist die Beschäftigung von Kindern (noch keine 15 Jahre alt) und Jugendlichen (15, aber noch nicht 18 Jahre alt), die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, verboten. Es gelten jedoch Ausnahmen, die Aushilfs- und Ferienbeschäftigungen erlauben. Dabei ist grds. zwischen Kindern und Jugendlichen zu unterscheiden.

- **Kinder, die älter als 13 und jünger als 15 Jahre** sind, dürfen täglich bis zu 2 Stunden (eigene Kinder in landwirtschaftlichen Familienbetrieben bis zu 3 Stunden) mit leichten, für sie geeigneten Arbeiten beschäftigt werden. Auf der Grundlage der Kinderarbeitsschutzverordnung sind z. B. folgende Tätigkeiten grds. zulässig:

- Austragen von Werbeprospekten,
- Tätigkeiten im Haushalt und Garten,
- Betreuung von Kindern oder Haustieren,
- Tätigkeiten in der Ernte, bei der Feldbestellung sowie der Versorgung von Tieren in landwirtschaftlichen Betrieben oder bei der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse.

Unzulässig sind beispielsweise körperlich belastende Tätigkeiten wie das Heben und Tragen von Lasten mit mehr als 7,5 kg.

Eine Beschäftigung mit zulässigen Arbeiten ist im o. g. Umfang auch während der Ferien möglich. Zudem kann eine solche Beschäftigung unter der Voraussetzung von § 5 Abs. 3 JArbSchG in der Ferienzeit neu aufgenommen werden. Verboten ist eine Beschäftigung zwischen 18.00 und 8.00 Uhr sowie grds. an Samstagen, Sonn- und Feiertagen.

- **Vollzeitschulpflichtige Schüler, die mind. 15 Jahre, aber jünger als 18 Jahre sind**, dürfen darüber hinaus eine Ferienbeschäftigung von bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr ausüben. Diese 4 Wochen können am Stück oder verteilt auf die Schulferien eines Kalenderjahres gearbeitet werden (§ 5 Abs. 4 JArbSchG). Darüber hinaus sind die folgenden Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten, wie sie für Schüler, die der Vollzeitschulpflicht bereits genügt haben, gelten (siehe folgend unter Punkt 4. b)).

4. Besonderheiten bei Beschäftigung von Schülern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen

Haben Schüler die Vollzeitschulpflicht von i. d. R. 9 oder 10 Jahren (siehe Anlage 1) erfüllt, können sie deutlich umfangreicher beschäftigt werden als 2 Stunden täglich bzw. jährlich 4 Wochen in den Ferien. Auch hier ist zwischen Kindern und Jugendlichen zu unterscheiden:

a) Schüler, die vor Vollendung des 15. Lebensjahres die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben

Werden Kinder vorzeitig eingeschult, können sie bereits vor Vollendung des 15. Lebensjahres ihrer Vollzeitschulpflicht genügt haben. Sie dürfen bis zum 15. Lebensjahr außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 7 S. 1 Nr. 2 JArbSchG).

b) Minderjährige Schüler über 15 Jahre alt, die die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben

Bei Beschäftigung von Schülern, die mind. 15 aber noch nicht 18 Jahre alt sind und der Vollzeitschulpflicht bereits genügt haben, sind die folgenden Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

Arbeitszeit und Ruhepausen

§ 8 JArbSchG:

- Minderjährige Schüler dürfen bis zu 8 Stunden täglich arbeiten. Bei einer verkürzten Arbeitszeit an anderen Tagen sind 8,5 Stunden/Tag zulässig (z. B. Montag bis Donnerstag 8,5 Stunden und Freitag 6 Stunden).
- Sie dürfen maximal 40 Stunden/Woche arbeiten.
- Bei einer Beschäftigung von Schülern, die älter als 16 Jahre sind, sind in der Landwirtschaft während der Erntezeit Arbeitszeiten von max. 9 Stunden/Tag und max. 85 Stunden in der Doppelwoche erlaubt.

§ 11 JArbSchG

- Für die Beschäftigung sind folgende Ruhepausen einzuhalten:
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden bis zu 6 Stunden mind. 30 min.
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden mind. 60 min.
- Die Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und mind. 15 min. betragen.
- Die Ruhepausen müssen zudem in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden:
 - frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn,
 - spätestens eine Stunde vor Arbeitsschluss,
 - spätestens nach 4,5 Stunden Arbeit.

§ 12 JArbSchG:

- Die Schichtzeiten (tägliche Arbeitszeit plus Ruhepause) dürfen grundsätzlich 10 Stunden/Tag nicht überschreiten. Bis zu 11 Stunden/Tag sind u. a. in der Landwirtschaft, Tierhaltung, dem Gaststättengewerbe und auf Bau- und Montagestellen erlaubt.

§ 13 JArbSchG

- Die Freizeit muss ununterbrochen mind. 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit betragen.

§ 14 JArbSchG

- Eine Beschäftigung von minderjährigen Schülern zwischen 20 und 6 Uhr ist nicht erlaubt (Nachtruhe).
Ausnahmen: Sind die Schüler älter als 16 Jahre, dürfen sie u. a.
 - in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
 - im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
 - in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden.

§§ 15 – 18 JArbSchG

- Bei der Beschäftigung von Schülern ist die 5-Tage-Woche und die Samstags-, Sonn- und Feiertagsruhe einzuhalten.
- Besonderheit: Für Branchen, in denen üblicherweise an Samstagen und/oder Sonn-/ Feiertagen gearbeitet wird, gibt es Ausnahmeregelungen, z. B. Landwirtschaft und Tierhaltung, Gaststättengewerbe, Bäckereien.
In diesen Fällen sollen mind. 2 Samstage im Monat und jeder 2. Sonntag beschäftigungsfrei bleiben. Zudem müssen mind. 2 Sonntage im Monat beschäftigungsfrei bleiben.
- Nicht erlaubt ist eine Beschäftigung am 1. Januar, 1. Osterfeiertag (Ostersonntag), 1. Mai, 25. Dezember sowie am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr.

Nicht erlaubte Tätigkeiten (§§ 22 und 23 JArbSchG)

- Minderjährige Schüler dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden,
 - die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
 - die sie sittlichen Gefahren aussetzen,
 - die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
 - die ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder Nässe gefährden,
 - bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes oder biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind,
 - bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterung oder Strahlen ausgesetzt sind,
 - bei denen im Akkord oder tempoabhängig gearbeitet wird.

Nicht erlaubte Arbeiten sind beispielsweise:

- Beschäftigung an Säge-, Hobel-, Fräs-, Hack-, Spaltmaschinen oder Pressen,
 - Schweißarbeiten,
 - Führen von Fahrzeugen und Kränen,
 - Arbeit in Kühl- und Nassräumen,
 - Heben und Tragen schwerer Lasten.
- Im Übrigen hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Jugendlichen auf mögliche Gefahren im Betrieb hinzuweisen und sie im Arbeits- und Gefahrenschutz zu unterweisen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- Da ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erst ab einer 4-wöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EntgFG) besteht, kommt ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung regelmäßig nicht in Betracht, da Schülern lediglich eine Beschäftigung mit einer Dauer von bis zu 4 Wochen gestattet ist. Bei volljährigen Schülern ist der Anspruch u. U. gegeben.

Urlaub

- Auch für minderjährige Beschäftigte besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Urlaub (Bundesurlaubsgesetz).
- Schüler, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, erwerben regelmäßig keinen Urlaubsanspruch, da sie maximal 4 Wochen am Stück arbeiten dürfen und ein Urlaubsanspruch nur für volle Beschäftigungsmonate gewährt wird.
- Arbeiten Minderjährige, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, länger als 4 Wochen, kann ein Anspruch auf Urlaub entstehen:
- Je nach Alter beträgt dieser nach § 19 JArbSchG jährlich mind.
 - 30 Werktage (25 Werktage), wenn der Jugendliche noch nicht 16 Jahre,
 - 27 Werktage (23 Werktage), wenn der Jugendliche noch nicht 17 Jahre,
 - 25 Werktage (21 Werktage), wenn der Jugendliche noch nicht 18 Jahre alt ist.→ Die Tage beziehen sich auf 6 Werktage/Woche; die Werte in Klammern gelten für eine 5-Tage-Arbeitswoche.
→ Entscheidend ist das Alter, welches der Beschäftigte zu Beginn des Jahres hat.
- Bei einer Beschäftigung von weniger als 6 Tagen verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend:
Beispiel: Beschäftigung eines 16-jährigen Schülers an 2 Tagen/Woche (außerhalb der Ferienzeit)
$$27 \text{ Tage} / 6 = 4,5 * 2 \text{ Arbeitstage} = 9 \text{ Urlaubstage im Jahr.}$$
- Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht erst ab einer Wartezeit von 6 Monaten. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht Kalendermonat) besteht aber Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

Kann der Urlaub während der Beschäftigungszeit nicht in Freizeit genommen werden, ist er am Ende der Beschäftigung finanziell abzugelten (§ 8 Abs. 4 BUrlG).

5. Beschäftigung von volljährigen Schülern und Studenten

Für volljährige Ferienjobber bestehen keine besonderen Regelungen für ihre Tätigkeiten während der Ferien. Im Folgenden werden die grundsätzlichen allgemeinen Normen kurz benannt.

Dauer der Beschäftigung

- Für volljährige Schüler/Studenten bestehen in dieser Hinsicht grundsätzliche keine Einschränkungen.
- Für eine versicherungsfreie Beschäftigung sind max. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr bzw. max. 3 Monate möglich (siehe Ausführungen unter Punkt 6.).

Eine längere Beschäftigung ist möglich, gilt dann aber für die darüber hinausgehende Zeit nicht mehr als Ferienjob (Wegfall der Versicherungsfreiheit).

Entlohnung

- Für volljährige Ferienjobber muss der Arbeitgeber den geltenden Mindestlohn von z.Zt. 12,41 € brutto je Arbeitsstunde zahlen.
- Ein Tariflohn ist dann zu zahlen, wenn
 - der Arbeitgeber tarifgebunden und der Ferienjobber Mitglied der entsprechend zuständigen Gewerkschaft ist,
 - der entsprechende Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde und auch Aushilfsbeschäftigungen erfasst oder
 - im Arbeitsvertrag die Anwendung des Tarifvertrages vereinbart wurde.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, jedoch erst ab 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EntgFG).
→ Dauert die Ferienbeschäftigung länger als 4 Wochen, besteht ab Beginn der 5. Woche Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung.
- Die Ermittlung der Höhe der Entgeltfortzahlung erfolgt anhand des Lohnausfallprinzips. Anspruch besteht für die Stunden, die gewöhnlich an den ausgefallenen Tagen gearbeitet worden wären.

Arbeitszeit und Ruhepausen

- Für volljährige Ferienjobber gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, somit die gleichen Bedingungen, wie für dauerhaft beschäftigte Arbeitnehmer des Unternehmens.
- Arbeitszeit:
Erlaubt ist eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden, die auf 10 Stunden ausgeweitet werden kann, wenn innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten oder 24 Wochen in Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden erfolgt. Tarifvertraglich kann eine Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden täglich bei einer maximalen Arbeitszeit von 60 Stunden in der Woche zulässig sein.
- Ruhepausen (§ 4 ArbZG):
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden 30 min. und
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden 45 min. Ruhepausen.
- Ruhezeit (§ 5 ArbZG):
Zwischen 2 Arbeitstagen ist eine Ruhezeit von mind. 11 Stunden einzuhalten. Diese kann in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mind. 12 Stunden ausgeglichen wird. Tarifvertraglich sind auch kürzere Ruhezeiten möglich.

Urlaub

- Es gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.
- Der Mindesturlaub im Jahr beträgt 24 Werktage (Montag bis Samstag).

- Je vollem Monat der Beschäftigung ergibt sich somit ein Anspruch von 2 Werktagen. Wird an weniger Tagen in der Woche gearbeitet, wird der Urlaub anteilig gekürzt.

Beispiel: Beschäftigung eines Studenten vom 20.07. – 19.09.2024 (= 2 volle Monate) an 3 Tagen/Woche
 → $24 \text{ Tage} / 6 * 3 \text{ Arbeitstage} = 12 \text{ Urlaubstage im Jahr}$
 → Pro Monat ergibt sich ein Teilurlaub von 1 Tag, für das gesamte Beschäftigungsverhältnis somit 2 Urlaubstage.

6. Sozialversicherung und Meldungen / Aufzeichnungspflichten

Die Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung ist – unabhängig vom Alter – grds. sozialversicherungspflichtig. Nur in der Arbeitslosenversicherung besteht für Schüler und Studenten grds. Versicherungs- und Beitragsfreiheit (§ 27 Abs. 4 SGB III). Darüber hinaus können Schüler und Studenten bei stundenweiser Beschäftigung oder Ferienjobs häufig als geringfügig Beschäftigte sozialversicherungsfrei arbeiten. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (538 Euro-Job) bietet sich an, wenn der Schüler regelmäßig im Betrieb mitarbeitet. Eine zeitgeringfügige, kurzfristige Beschäftigung ist bei zeitlich auf 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Kalenderjahr begrenzten Beschäftigungen möglich.

Der Arbeitgeber muss anhand des Arbeitsvertrages und ggf. weiterer Unterlagen prüfen, ob die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig oder als geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei ist.

- Für die Erfassung der Personaldaten und Prüfung der Geringfügigkeit stellt die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände e.V. eine Checkliste zur Verfügung, abrufbar auf Homepage der Minijob-Zentrale: www.minijob-zentrale.de > Service > Formulare > Personalfragebogen und Arbeitsvertrag.
- Für geringfügige Beschäftigungen müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Beschäftigten spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden (§ 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG). Die Aufzeichnung muss mind. 2 Jahre aufbewahrt werden. Die Minijob-Zentrale stellt hierfür einen Stundenzettel zur Verfügung: www.minijob-zentrale.de > Service > Formulare > Muster Stundenzettel.
- In der landwirtschaftlichen Unfallversicherung sind Ferienjobber automatisch mitversichert, eine gesonderte Meldung ist nicht erforderlich.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 iVm. Abs. 1a SGB IV)

- Bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung darf die regelmäßige monatliche Vergütung eine Verdienstgrenze von zurzeit monatlich 538 Euro (ab 1. Januar 2025: 556 Euro) nicht überschreiten.

Die Verdienstgrenze ist seit 01.10.2022 dynamisch und orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn bei einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden (Berechnungsformel: Verdienstgrenze = Mindestlohn x 130/3). Das bedeutet, dass bei einer Vergütung i. H. d. gesetzlichen Mindestlohns bis zu 10 Wochenstunden geringfügig gearbeitet werden können. Bei höheren Vergütungen muss die wöchentliche Arbeitszeit entsprechend reduziert werden.

Hinweis: Die Verdienstgrenze ist zwar ein Monatswert. Dieser gilt aber auch, wenn eine Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht, sondern z. B. nur vom 1. bis zum 17. eines Monats!

- Schwankende Vergütungen sind grds. unproblematisch, wenn die jährliche Verdienstgrenze von aktuell 6.456 Euro (= 12 x 538 Euro) nicht überschritten wird. Der Minijobber kann also durchaus in einem Monat mal etwas mehr verdienen, z. B. 550 Euro, wenn dies durch einen geringeren Verdienst in einem anderen Monat wieder ausgeglichen wird und es sich nicht um extreme Schwankungen handelt (z. B. 2 Monate mit je 1.500 Euro und 10 Monate mit je 75 Euro).
- Bezieht der Minijobber eine monatlich gleichbleibende Vergütung (z. B. 538 Euro), kann er bei unvorhersehbarer Mehrarbeit (z. B. Krankheitsvertretung) die Verdienstgrenze in zwei Monaten überschreiten und je bis zum Doppelten der monatlichen Verdienstgrenze (aktuell 1.076 Euro) verdienen.
- Mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengerechnet. Wird die Entgeltgrenze von 538 Euro überschritten, sind beide Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig. Wird neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ein geringfügig entlohnter Minijob ausgeübt, ist dieser versicherungsfrei. Jeder weitere aufgenommene geringfügig entlohnte Minijob ist dann aber versicherungspflichtig (auch wenn beide Minijobs zusammen die Verdienstgrenze von 538 Euro nicht überschreiten).
- Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist für den Arbeitnehmer grds. versicherungsfrei, nur in der Rentenversicherung besteht Versicherungs- und Beitragspflicht (grds. 3,6 % der Vergütung; in einem Privathauhalt 13,6 %); eine Befreiung ist auf Antrag möglich (abrufbar auf der Homepage der Minijob-Zentrale: www.minijob-zentrale.de > Service > Formulare > Rentenversicherung > Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht).
- Der Arbeitgeber hat bestimmte Pauschbeträge an die Minijob-Zentrale abzuführen (siehe untenstehende Tabelle).

Kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahrs auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage vertraglich im Voraus begrenzt ist.
- Dabei werden alle im Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Jobs zusammengerechnet.
- Der Arbeitgeber hat vor Beginn der Beschäftigung zu prüfen, ob die Zeitgrenze im laufenden Kalenderjahr eingehalten wird.
- Die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, d. h. sie muss von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Beschäftigten sein.

Beschäftigungen, die nur stundenweise oder nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grds. von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig zu bewerten. Damit sind Beschäftigungen, die von Schülern und Studenten stundenweise neben der Schule oder in den Ferien ausgeübt werden, regelmäßig als nicht berufsmäßig zu qualifizieren. Das gilt auch für Beschäftigungen, die zwischen Schulentlassung und unmittelbar anschließender Aufnahme einer Fachschulausbildung oder eines Studiums ausgeübt werden.

Hinweis: Berufsmäßigkeit ist dagegen zu bejahen, wenn Schulentlassene vor Beginn einer betrieblichen Ausbildung, eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes oder freiwilligen Wehrdienstes eine Beschäftigung ausüben. Auch eine nach Beendigung des Studiums aufgenommene Aushilfsbeschäftigung ist regelmäßig berufsmäßig, wenn nicht unmittelbar anschließend das Studium fortgeführt wird (z. B. Masterstudium im Anschluss an das Bachelorstudium).

Bei der Beurteilung der verschiedenen Fälle kann die „Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit unter Berücksichtigung verschiedener Fallgestaltungen“ der Minijob-Zentrale herangezogen werden; abrufbar unter: www.minijob-zentrale.de > Service > Schaubilder und Prüfhilfen > Entscheidungshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit

- Kurzfristige Beschäftigungen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vollständig beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung. Der Arbeitgeber hat lediglich die Umlagen U1 (Krankheit) und U2 (Mutterschutz) sowie die Insolvenzgeldumlage an die Minijob-Zentrale zu entrichten (siehe folgende Tabelle).

Sozialversicherungsbeiträge/Pauschalen für geringfügige Beschäftigungen:

Der Arbeitgeber hat folgende Abgaben zu leisten:

Abgabearten	Geringfügige Beschäftigung	
	kurzfristig	geringfügig entlohnt
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	keine Abgabe	13 %
Beitrag zur Pflegeversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe
Pauschalbeitrag Arbeitgeber zur Rentenversicherung	keine Abgabe	15 %
Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (RV)	keine Abgabe	3,6 % bzw. 13,6 % im Privathaushalt
Arbeitslosenversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Umlage 1 (U1) ³	1,10 %	1,10 %
Umlage 2 (U2)	0,24 %	0,24 %

³ Das Umlageverfahren U1 ist nur für Arbeitgeber verpflichtend, die im Vorjahr in mind. 8 Monaten nicht mehr als 30 Mitarbeiter beschäftigt haben; die Monate müssen dabei nicht zusammenhängen. Ist die Beschäftigung von vornherein nur auf bis zu 4 Wochen befristet, wird das gezahlte Entgelt bei der Berechnung der U1-Umlage nicht berücksichtigt.

Meldung zur Sozialversicherung für geringfügige Beschäftigungen:

- Der Arbeitgeber hat folgende Meldungen an die Minijob-Zentrale zu erstatten:

Meldegrund	Beschäftigung	
	kurzfristig	geringfügig entlohnt
Anmeldungen	X	X
Abmeldungen	X	X
gleichzeitige An- und Abmeldung ⁴	X	X
Jahresmeldungen	X	X
Jahresmeldung Unfallversicherung	-	X
Unterbrechungsmeldungen	-	X
sonstige Entgeltmeldungen, wie z. B. die gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen	-	X
Meldungen in Insolvenzfällen	-	X

- Die gesetzlich vorgeschriebenen Meldefristen für geringfügige Beschäftigungen entsprechen denen von versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

7. Lohnsteuer

Ferienjobber sind, wie alle Arbeitnehmer, lohnsteuerpflichtig. Das Alter des Ferienjobbers spielt hierbei keine Rolle. Auch geringfügige Beschäftigungen sind lohnsteuerpflichtig. Die Besteuerung kann individuell (nach ELStAM) oder pauschaliert erfolgen.

Individuelle Besteuerung

- Voraussetzung für die Anwendung der individuellen Besteuerung sind die vom Ferienjobber dem Arbeitgeber mitzuteilenden Angaben:
 - die Steuer-Identifikationsnummer,
 - das Geburtsdatum und
 - die Auskunft, ob es sich um das erste Dienstverhältnis handelt (Hauptarbeitgeber).
- Mittels dieser Daten können die für den Lohnsteuerabzug notwendigen Daten des Ferienjobbers elektronisch abgerufen werden (ELStAM); wird der Ferienjob beendet, muss der Arbeitgeber den Ferienjobber zeitnah abmelden.
- Bei Nichtmitteilung der Daten oder Vorliegen einer Zweitbeschäftigung muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer grundsätzlich nach Steuerklasse VI abrechnen, dann fällt auch schon bei geringen Monatslöhnen regelmäßig Lohnsteuer an.

⁴ gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung, sofern der Beginn der Beschäftigung nicht mehr als 6 Wochen zurückliegt

- Eine Lohnsteuerpflicht tritt zurzeit grundsätzlich erst ab einem zu versteuernden Einkommen von ca. 1.360 Euro/Monat (Steuerklasse 1) ein.
- Eine Steuererklärung kann auch von Schülern und Studenten abgegeben und damit Lohnsteuer zurückerstattet werden, sofern der Arbeitgeber Lohnsteuer an das Finanzamt abgeführt hat (z. B. bei höheren Verdiensten und höheren Werbungskosten).

Pauschale Besteuerung

- Geringfügig entlohnte Beschäftigungen werden mit 2 % pauschal versteuert (§ 40a Abs. 2 EStG).
- Für kurzfristige Beschäftigungen bestehen folgende Möglichkeiten der pauschalen Besteuerung:
 - Eine **Lohnsteuer von 25 Prozent** ist für kurzzeitige Beschäftigungen nach § 40a Abs. 1 EStG möglich, wenn:
 - die Person nur gelegentlich (nicht regelmäßig wiederkehrend) beschäftigt ist,
 - die Beschäftigung nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert,
 - der Arbeitslohn 150 Euro pro Arbeitstag durchschnittlich nicht übersteigt,
 - der durchschnittliche Stundenlohn maximal 19 Euro beträgt.

- Eine **Lohnsteuer von 5 Prozent** ist nach § 40a Abs. 3 EStG möglich, wenn der Ferienjobber:
 - in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb iSd. Einkommensteuergesetzes beschäftigt wird,
 - ausschließlich typisch land- oder forstwirtschaftliche Arbeiten verrichtet, die nicht ganzjährig auftreten,
 - nicht zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehört,
 - nicht länger als 180 Tage im Kalenderjahr im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt wird und
 - einen durchschnittlichen Stundenlohn von höchstens 19 Euro erhält.

Zwar dürfen grds. nur saisonal und nicht ganzjährig anfallende land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten, wie z. B. Pflanz- und Erntetätigkeiten ausgeübt werden. Die Verrichtung ganzjährig anfallender land- und forstwirtschaftlicher Arbeiten, wie z. B. Viehfütterung, Melken, Aufräumarbeiten, ist aber unschädlich, wenn diese Arbeiten nicht mehr als 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer in Anspruch nehmen. Eine Lohnsteuerpauschalierung mit 5% ist aber für jegliche nicht landwirtschaftliche Arbeiten, wie z. B. im Verkauf, ausgeschlossen.

Die pauschale Lohnsteuer ist grds. vom Arbeitgeber zu übernehmen und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Sie kann aber – am besten durch eine Regelung im Arbeitsvertrag – auf den Arbeitnehmer abgewälzt und der entsprechende Betrag vom Lohn einbehalten werden.

Anlage 1

Übersicht über die Dauer der Vollzeitschulpflicht in den Bundesländern

Die Dauer der Vollzeitschulpflicht ist länderspezifisch und beträgt grundsätzlich zwischen 9 und 10 Jahren, wobei durch Überspringen von Klassen und andere Ausnahmeregelungen auch eine kürzere Zeit möglich ist.

Bundesland	Grundsätzliche Dauer der Vollzeitschulpflicht
Baden-Württemberg	9 Jahre
Bayern	9 Jahre
Berlin	10 Jahre
Brandenburg	10 Jahre
Bremen	10 Jahre
Hamburg	11 Jahre, spätestens bis 18. Lebensjahr
Hessen	9 Jahre
Mecklenburg-Vorpommern	9 Jahre
Niedersachsen	12 Jahre (davon 9 Jahre Primär- und Sekundarbereich I sowie 3 Jahre Sekundarbereich II)
Nordrhein-Westfalen	10 Jahre
Rheinland-Pfalz	12 Jahre (früher u. a. bei erfolgreichem Abschluss des 10. Schuljahres einer Realschule Plus)
Saarland	9 Jahre
Sachsen	9 Jahre
Sachsen-Anhalt	9 Jahre
Schleswig-Holstein	9 Jahre
Thüringen	10 Jahre

Anlage 2

Übersicht über aufzunehmende Vertragsbedingungen

Nach § 2 Nachweisgesetz müssen in einem Arbeitsvertrag folgende Vertragsbedingungen aufgenommen werden – entsprechend der Frist zur Aushändigung:

Am 1. Tag der Arbeitsleistung

- **Name und Anschrift** der Vertragsparteien,
- **Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts** einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge u. ä. und deren Fälligkeit sowie die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- vereinbarte **Arbeitszeit**, vereinbarte **Ruhepausen** und Ruhezeiten
Bei Vereinbarung von Schichtarbeit auch das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen.
Schichtarbeit ist nur für volljährige Ferienjobber möglich!

Spätestens am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

- Zeitpunkt des **Beginns des Arbeitsverhältnisses**,
- **Dauer des Arbeitsverhältnisses** oder Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen,
- **Arbeitsort** oder – sofern vereinbart – der Hinweis, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können,
- Bezeichnung oder **Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit**,
- Dauer einer **Probezeit** – sofern es vereinbart wurde,
- Einzelheiten zur **Arbeit auf Abruf**, falls diese vereinbart ist,
 - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mind. zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
- Möglichkeit der **Anordnung von Überstunden** und deren Voraussetzungen, wenn vereinbart,

Spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

- Dauer des jährlichen **Erholungsurlaubes**,
Grundsätzlich nur für volljährige Ferienjobber von Bedeutung!
- etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte **Fortbildung**,
- Name und Anschrift des **Versorgungsträgers**, sofern der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt,
- **Verfahren bei Kündigung**, mind. das Schriftformerfordernis und Kündigungsfristen sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
- allgemeiner **Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen**, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind

(Die vier zuletzt genannten Vertragsbedingungen sind für die Beschäftigung von Ferienjobbern von geringer Bedeutung, der Vollständigkeit wegen wurden sie mit aufgeführt.)