

Informationsblatt zur Beschäftigung von Schülern in der Ferienzeit

Vor allem in der Ferienzeit wollen Schülerinnen und Schüler in Betrieben jobben, um in erster Linie ihr Taschengeld aufzubessern. Gleichzeitig können diese Tätigkeiten auch den Grundstein für eine spätere berufliche Tätigkeit legen. Bei der Beschäftigung von Schülern sind besondere Regelungen zu beachten, insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitsschutzverordnung. So dürfen Schüler z. B. nur in gesetzlich vorgegebenen Zeitgrenzen beschäftigt werden. Auch die Art der Tätigkeit ist für diesen jungen Personenkreis klar vorgegeben.

Das vorliegende Informationsblatt soll stichpunktartig grundlegende Informationen rund um die Beschäftigung von Schülern während der Ferien geben, insbesondere zu den Regelungen zum Jugendarbeitsschutz und zur Sozialversicherung. Es geht hierbei ausschließlich um den klassischen Ferienjob (siehe dazu auch die Ausführungen am Ende von Punkt 1).

Unter Schülerinnen und Schülern werden hier Personen verstanden, die eine allgemeinbildende Schule besuchen (Haupt-, Real-, Gesamtschule, Gymnasium) und der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Jugendliche einer Berufsschule sind nicht Gegenstand des Informationsblattes.

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

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

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Bezeichnungen von Personen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Informationsblatt alleinig 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.

1. Rechtliche Grundlage

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

Grundsätzlich ist die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, verboten. Es gelten jedoch Ausnahmen, die Aushilfs- und Ferienbeschäftigungen erlauben. Nach dem JArbSchG ist zwischen Kindern und Jugendlichen zu unterscheiden:

§ 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. ...*

Somit ist die klassische Ferienbeschäftigung nur für Schüler möglich, die mindestens 15 Jahre alt sind.

Daneben dürfen Kinder, die älter als 13 Jahre und jünger als 15 Jahre sind, auch in der Ferien ihren bestehenden kleinen Nebenjob ausüben bzw. einen Nebenjob unter den Voraussetzung von § 5 Abs. 3 JArbSchG in der Ferienzeit neu aufnehmen und ausüben. Während der Schulferien und an schulfreien Tagen gilt jedoch nur das Beschäftigungsverbot zwischen 18 und 8 Uhr, aber auch die Beschränkung auf 4 Wochen im Kalenderjahr und die 5-Tage-Woche!

Alle folgenden Ausführungen in diesem Infoblatt befassen sich nur mit dem klassischen Ferienjob.

2. Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitsvertrag

- ein befristeter Arbeitsvertrag muss immer schriftlich abgeschlossen werden, ansonsten liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor (§ 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz),
- eine sachgrundlose Befristung ist nur möglich, wenn der Schüler zum ersten Mal im Betrieb arbeitet,
Empfehlung: den Schüler nach früheren Beschäftigung fragen und diese Erklärung im Arbeitsvertrag aufnehmen bzw. in den Personalunterlagen dokumentieren,
- hat der Schüler bereits in dem Betrieb gearbeitet, ist nur eine Befristung mit Sachgrund möglich, z. B. die Vertretung eines Mitarbeiters im Urlaubsfall, Die Angabe des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich, wird aber empfohlen.
- nach § 2 Nachweisgesetz sind ab 01.08.2022 für alle neu aufgenommenen Beschäftigungen die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Ferienjobber auszuhändigen,
- für Beschäftigungen, die vor dem 01.08.2022 begonnen haben, gilt § 2 Nachweisgesetz nicht für Personen, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden,
⇒ Dennoch beachten: Schriftform für befristete Arbeitsverträge!
- eine Liste der aufzunehmenden Vertragsbedingungen ist in Anlage 1 enthalten,
- wichtig ist auch eine Erklärung des Schülers über weitere, auch bereits beendete Beschäftigungen im Kalenderjahr (Voraussetzung für die Prüfung der Geringfügigkeit in der Sozialversicherung),
- befristete Arbeitsverträge sind in der Regel nur außerordentlich kündbar,
- die Aufnahme einer Regelung zur ordentlichen Kündigungsfrist in einem befristeten Arbeitsvertrag ist möglich nach § 622 Abs. 5 BGB (Kündigungsfrist weniger als 4 Wochen, wenn die Person zur

vorübergehenden Aushilfe und für nicht länger als 3 Monate eingestellt wird), z. B.

„Das Arbeitsverhältnis ist auch vor Ablauf der vereinbarten Befristung mit einer Frist von ... (z. B. 3 Tagen zum Wochenschluss) ordentlich kündbar.“

- die Einwilligung der Eltern/gesetzlichen Vertreter (Unterschrift im Arbeitsvertrag oder gesonderte Erklärung) bei nicht volljährigen Schülern ist erforderlich, damit der Vertrag wirksam wird

Dauer der Beschäftigung

- für 15 bis unter 18 Jährige: maximal 4 Wochen im Jahr, 4-Wochen-Arbeit am Stück oder Verteilung auf die Schulferien eines Kalenderjahres ist möglich (§ 5 Abs. 4 JArbSchG),
- für 18 jährige und älter: max. 70 Arbeitstage im Jahr, max. 3 Monate am Stück,
Eine längere Beschäftigung ist möglich, gilt dann aber für die darüber hinausgehende Zeit nicht mehr als Ferienjob (Wegfall der Versicherungsfreiheit).

Arbeitszeit

§ 8 JArbSchG:

- bis 8 Stunden täglich, bei verkürzter Arbeitszeit an anderen Tagen sind 8,5 Stunden/Tag zulässig (z. B. Montag bis Donnerstag 8,5 Stunden und Freitag 6 Stunden),
- maximal 40 Stunden/Woche,
- eine Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre in der Landwirtschaft während der Erntezeit von max. 9 Stunden/Tag und max. 85 Stunden in der Doppelwoche ist erlaubt

§ 12 JArbSchG:

- Schichtzeiten (tägliche Arbeitszeit plus Ruhepause) dürfen grundsätzlich 10 Stunden/Tag, in der Landwirtschaft/Tierhaltung 11 Stunden/Tag nicht überschreiten

§ 14 JArbSchG

- keine Beschäftigung zwischen 20 und 6 Uhr (Nachtruhe),
Ausnahmen:
Jugendliche über 16 Jahre dürfen 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

- Einhaltung der 5-Tage-Woche und der Samstags-, Sonn- und Feiertagsruhe,
- 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 mindestens zwei Samstage im Monat und jeder 2. Sonntag beschäftigungsfrei bleiben. Zudem müssen mindestens zwei Sonntage im Monat beschäftigungsfrei bleiben.

- Nicht erlaubt ist die Beschäftigung am:
 - 1. Januar
 - 1. Osterfeiertag (Ostersonntag)
 - 1. Mai
 - 25. Dezember
 - 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr

Nicht erlaubte Tätigkeiten (§§ 22 und 23 JArbSchG) sind u .a.

- keine Beschäftigung von Jugendlichen mit Arbeiten,
 - 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,
- keine Akkordarbeiten und keine tempoabhängigen Arbeiten

Beispiele verbotener Arbeiten:

- 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,

Ruhepause

- für die Beschäftigung sind folgende Ruhepausen (§ 11 JArbSchG) einzuhalten:
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden bis zu 6 Stunden mindestens 30 min.
 - bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden
mindestens 60 min.
- Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 min. betragen,
- Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden:
 - frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn,

- spätestens eine Stunde vor Arbeitsschluss,
- spätestens nach 4,5 Stunden Arbeit

Freizeit

- die Freizeit muss ununterbrochen mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit betragen (§ 13 JArbSchG)

Entlohnung

- für Ferienjobber jünger als 18 Jahre gilt nicht das Mindestlohngesetz (§ 2 Abs. 2 MiLoG),
- für volljährige Ferienjobber muss der Arbeitgeber den geltenden Mindestlohn zahlen:
Mindestlohn ab 01.07.2022 10,45 Euro/Stunde brutto
Mindestlohn ab 01.10.2022 12,00 Euro/Stunde brutto,
- Tariflohn ist dann zu zahlen, wenn
 - der Arbeitgeber tarifgebunden und der Ferienjobber Mitglied der entsprechend zuständigen Gewerkschaft ist,
 - die Tariflöhne auch für Aushilfskräfte üblich ist oder
 - im Arbeitsvertrag die Anwendung des Tarifvertrages vereinbart wurde.

Lohnfortzahlung

- grundsätzlich besteht ein Anspruch, jedoch erst ab vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EntgFG),
→ somit in der Regel nicht bei Ferienbeschäftigung, jedoch bei längerfristigen Beschäftigungen außerhalb der Ferienzeit
- Ermittlung anhand des Lohnausfallprinzips - Anspruch besteht für die Stunden, die gewöhnlich an den ausgefallenen Tagen gearbeitet worden wäre

Urlaub

- Anspruch auf Urlaub haben auch Ferienjobber (Bundesurlaubsgesetz),
- je nach Alter beträgt dieser nach § 19 JArbSchG jährlich mindestens
 - 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,
 → ausgerichtet auf 6 Werktage/Woche
 → die Werte in Klammern gelten für eine 5-Tage-Arbeitswoche
- entscheidend ist das Alter, welches der Ferienjobber zu Beginn des Jahres hat,
- bei Beschäftigung von weniger als 6 Tagen verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend,
Beispiel: Beschäftigung eines 16-jährigen Schülers an 4 Tagen/Woche

$$27 \text{ Tage} / 6 = 4,5 * 4 \text{ Arbeitstage} = 18 \text{ Urlaubstage im Jahr}$$

- Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht erst ab einer Wartezeit von 6 Monaten,
- ansonsten besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht Kalendermonat) Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs,

Hinweis:

Unter Umständen besteht für Ferienjobber kein gesetzlicher Anspruch auf Urlaub, da eine vierwöchige Beschäftigung nicht gleich einen vollen Beschäftigungsmonat ergeben (z. B. Ferienjob vom 25.07. bis 21.08.2022 sind 4 Wochen, jedoch kein voller Monat).

Entsteht dennoch ein Anspruch, weil der Ferienjobber einen vollen Monat arbeitet, kann der Urlaubsanspruch in bezahlter Freizeit oder abgegolten am Ende der Beschäftigung verlangt werden.

3. Sozialversicherung und Meldungen/Aufzeichnungspflichten

- Aushilfsjobs von Schülern sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig,
- Ausnahme: Es liegen die Voraussetzungen für eine geringfügige – sozialversicherungsfreie – Beschäftigung vor (geringfügig entlohnt oder kurzfristig)
- für die Erfassung der Personaldaten und Prüfung der Geringfügigkeit stellt die Minijob-Zentrale eine [Checkliste/Personalfragebogen](#) zur Verfügung,
- bei Überschreitung der Grenzen einer geringfügigen Beschäftigung müssen Sozialversicherungsbeiträge auch vom Schüler entrichtet werden,
- Ausnahme: Arbeitslosenversicherung - keine Versicherungspflicht
- für geringfügige Beschäftigungen müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Beschäftigten aufgezeichnet werden (spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages), die Aufzeichnung muss mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden,
- in der landwirtschaftlichen Unfallversicherung sind Ferienjobber automatisch mit versichert, eine gesonderte Meldung ist nicht erforderlich

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

- bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung beträgt das monatliche Entgelt max. 450 Euro,
Hinweis: Es spielt dabei keine Rolle, ob die Beschäftigung während des ganzen Kalendermonats oder nur für einen Teilmonat besteht!
- ab 01.10.2022 wird diese Grenze an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt, die Arbeitszeit beträgt dann max. 10 Stunden/Woche:
 $12 \text{ Euro/Stunde} \times 130/3 = 520 \text{ Euro/Monat}$,
- wird diese Grenze regelmäßig überschritten, besteht Versicherungspflicht, u. U. liegt dann noch eine kurzfristige Beschäftigung vor (Befristung der Beschäftigung und keine Berufsmäßigkeit),

- ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten (z. B. Mehrarbeitsstunden wegen einer Krankheitsvertretung) führt nicht zur Versicherungspflicht,
- mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern werden zusammengerechnet, wird durch eine später aufgenommene Beschäftigung die Entgeltgrenze von 450 Euro überschritten, ist diese Beschäftigung sozialversicherungspflichtig,
- bei volljährigen Ferienjobbern ist der Mindestlohn zu zahlen, so dass diese max. 43 Stunden im Monat arbeiten können – 450 Euro/Monat geteilt durch den Mindestlohn 10,45 Euro/Stunde (ab 01.10.2022 max. 10 Stunden/Woche),
- der Arbeitgeber hat bestimmte Pauschbeträge an die Minijob-Zentrale abzuführen (siehe Tabelle Seite 8),
- die Beschäftigung ist grundsätzlich auch für den Schüler rentenversicherungspflichtig; eine Befreiung ist auf Antrag möglich ([Befreiungsantrag auf der Homepage der Minijob-Zentrale](#))

Kurzfristige Beschäftigung

- eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahrs auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage vertraglich im Voraus begrenzt ist,
- alle im Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Jobs werden zusammengerechnet,
- vor jeder Beschäftigung ist die Einhaltung der Zeitgrenze im laufenden Kalenderjahr zu prüfen,
- die Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, d. h. sie muss von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für den Beschäftigten sein, Die Beschäftigungen von Schülern, die in der Regel während der Schulferien ausgeübt werden, sind von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung
- kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei für den Arbeitnehmer,
- der Arbeitgeber hat ggf. die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage zu entrichten (siehe Tabelle Seite 8),

Sozialversicherungsbeiträge/Pauschalen für geringfügige Beschäftigungen:

Der Arbeitgeber hat folgende Abgaben zu leisten:

Abgabearten	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	3,60 %
Arbeitslosenversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe
Umlage 1 (U1) ¹	0,90 %	0,90 %
Umlage 2 (U2)	0,29 %	0,29 %
Insolvenzgeldumlage	0,09 %	0,09 %

Meldung zur Sozialversicherung für geringfügige Beschäftigungen:

- die Meldungen sind an die Minijob-Zentrale zu erstatten:

Meldegrund	Beschäftigung	
	kurzfristig	geringfügig entlohnt
Anmeldungen	X	X
Abmeldungen	X	X
gleichzeitige An- und Abmeldung ²	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 entsprechen denen von versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

¹ Das Umlageverfahren U1 ist nur für Arbeitgeber verpflichtend, die im Vorjahr in mindestens acht 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.

² gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung, sofern der Beginn der Beschäftigung nicht mehr als 6 Wochen zurückliegt

4. Lohnsteuer

Lohnsteuer

- grundsätzlich besteht Lohnsteuerpflicht,
- der Arbeitgeber kann individuell oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen den Lohn pauschal versteuern,

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,
- Lohnsteuerpflicht tritt zurzeit grundsätzlich erst ab einem zu versteuernden Einkommen von ca. 1.150 Euro/Monat ein,
- eine Steuererklärung kann auch von Schülern abgegeben und damit Steuer 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 % versteuert,
- für kurzfristige Beschäftigungen bestehen folgende Pauschalsteuern:

Lohnsteuer von 25 Prozent möglich, wenn:

- der Minijobber nur gelegentlich (nicht regelmäßig wiederkehrend) beschäftigt ist,
- die Beschäftigung nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage dauert,
- der maximale Verdienst durchschnittlich bei 120 Euro pro Arbeitstag liegt,
- der durchschnittliche Stundenlohn maximal 15 Euro beträgt

Lohnsteuer von 5 Prozent möglich, wenn der Ferienjobber:

- 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 beschäftigt wird und
 - sein durchschnittlicher Stundenlohn höchstens 15 EUR beträgt
- Zudem muss es sich um einen im steuerlichen Sinne land- und forstwirtschaftlichen Betrieb handeln und der Arbeitgeber gegenüber dem Finanzamt die Pauschalsteuer zu seinen eigenen Lasten übernehmen.

Cornelia Müller

Anlage 1

Ab dem 01.08.2022 müssen in einem Arbeitsvertrag folgende Vertragsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz 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 mindestens 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**, mindestens 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 4 zuletzt genannten Vertragsbedingungen sind für die Beschäftigung von Ferienjobbern von geringer Bedeutung, der Vollständigkeit wegen wurden sie mit aufgeführt.)