Arbeitgeberverband der
Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e.V.

WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Telefon: 0251 4175-202

Durchwahl: Frau von Chamier -200
Frau Epping -204

Telefax: 0251 4175-205
E-Mail: Magdalene.Chall@wlav.de
www. WLAV.de

Ihr Zeichen	Ihr Schreiben vom	Unser Zeichen	Datum
			19.05.2016

Ferienarbeit von Schülern

Für die Einstellung von Schülern als Aushilfskräfte möchten wir Ihnen gerne aktuelle Hinweise geben. Wir weisen allerdings darauf hin, dass diese die Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen können, so dass eine pauschale Haftung für die Rechtssicherheit im Einzelfall nicht übernommen werden kann.

Zunächst sollte vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsvertrag über die Dauer, über die Art der Tätigkeit sowie über die Vergütung schriftlich abgeschlossen werden. Da häufig z.B. für die Dauer der Ferien ein befristeter Vertrag gewünscht ist, muss der befristete Arbeitsvertrag vor Aufnahme der Tätigkeit von beiden Parteien unterschrieben worden sein. Andernfalls ist die Befristung unwirksam und sie gilt auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann nur noch durch Kündigung oder einvernehmlich beendet werden.

Ist der Schüler noch minderjährig, so ist entweder die Unterschrift der Eltern erforderlich oder der Minderjährige legt eine Ermächtigung der Eltern vor, wonach er ein Arbeitsverhältnis ohne deren Unterschrift eingehen darf.

Kündigungsmöglichkeit

Behalten Sie sich auch bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ausdrücklich die Möglichkeit vor, das Arbeitsverhältnis vor Ablauf ordentlich kündigen zu können. Nach § 622 Abs. 5 BGB können für Aushilfsarbeitsverhältnisse von nicht mehr als drei Monaten kürzere als die sonst übliche gesetzliche Kündigungsfrist vereinbart werden. So empfehlen wir, in diesem Falle eine Kündigungsfrist von einem Tag zum Ende des Kalendertages mit aufzunehmen.

Mindestlohn

Als Entlohnung ist grundsätzlich der Mindestlohn nach dem Mindestentgelttarifvertrag für die Landwirtschaft und den Gartenbau in Höhe von 8,00 Euro für 2016 bzw. 8,60 Euro für 2017, bzw. 9,10 Euro für November/Dezember 2017 zu zahlen. Danach gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Eine Ausnahme von dem tariflichen Mindestlohn macht der Mindestentgelttarifvertrag für Landwirtschaft und den Gartenbau insofern, als es sich um Jugendliche handelt, die Schüler oder Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen sind. Für diese Personengruppe kann der Lohn frei ausgehandelt werden

Jugendarbeitsschutzgesetz

Beim Einsatz von minderjährigen Schülern müssen die speziellen Kinder- und Jugendarbeitsschutzvorrichtungen beachtet werden. Welche das im Einzelfall sind, hängt zunächst einmal vom Alter der Schüler ab.

Grundsätzlich dürfen **Kinder** erst dann als Aushilfen eingesetzt werden, wenn sie **13 Jahre alt** sind. Das ist aber auch nur mit der Einwilligung der Eltern erlaubt und wenn die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Zu den erlaubten leichten Tätigkeiten gehören z.B. Arbeiten in Haushalt und Garten, Botengänge, Zeitungen austragen sowie leichte landwirtschaftliche Arbeiten bei der Ernte, der Feldbestellung, der Versorgung von Tieren oder bei der Selbstvermarktung. Arbeiten mit Lasten dürfen allerdings nur mit einem Maximalgewicht von 7,5 kg (gelegentlich 10 kg) durchgeführt werden.

Enge Arbeitszeitgrenzen

Die Arbeitszeit darf grundsätzlich höchstens 2 Stunden täglich, bei einer landwirtschaftlichen Tätigkeit höchstens 3 Stunden pro Tag betragen. Außerdem darf der Arbeitseinsatz nicht vor und während des Schulunterrichtes stattfinden; ebenfalls nicht vor 8 Uhr morgens und nach 18 Uhr abends.

Schüler, die 15 Jahre alt sind, gelten als Jugendliche und dürfen schon ab 6 Uhr morgens bis 20 Uhr abends beschäftigt werden, in der Landwirtschaft zwischen 5 Uhr morgens und 21 Uhr abends.

Ferienjobs

Für Ferienjobs mit einer Arbeitszeit von **mehr als 2 bzw. 3 Stunden pro Tag** dürfen **jugendliche Schüler erst mit 15 Jahren** eingesetzt werden. Aber auch hier müssen bestimmte Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. So dürfen **Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr** nicht mehr als 8 Stunden pro Tag und nicht mehr als 40 Stunden in der Woche in ihrem Ferienjob arbeiten. Beträgt die Arbeitszeit an dem ein oder anderen Tag weniger als 8 Stunden, darf die Beschäftigung an anderen Tagen bei 8,5 Stunden pro Tag liegen.

Ab dem 16. Lebensjahr dürfen Jugendliche bis zu 9 Stunden pro Tag arbeiten. Wie viele Wochen Sie einen Schüler in den Ferien beschäftigen dürfen, hängt davon ab, ob der Schüler noch der Vollzeitschulpflicht unterliegt oder nicht.

Sind Schüler noch **vollzeitschulpflichtig**, dürfen sie in den **Ferien bis zu 4 Wochen**, also 20 Arbeitstage, im Kalenderjahr als Aushilfe eingesetzt werden. Dabei können die 4 Wochen auf mehrere Einsätze verteilt werden. Die Verteilung auf die Ferien ist frei wählbar.

Schüler, die **nicht mehr vollzeitschulpflichtig** sind, dürfen während der gesamten Ferienzeit (**12 Wochen im Kalenderjahr**) als Vollzeitaushilfe tätig werden, dabei allerdings nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich. Die 4-Wochen-Grenze gilt hier nicht mehr.

Wann die Vollzeitschulpflicht abgelaufen ist, ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt. In NRW endet sie erst nach dem Abschluss des zehnten Schulbesuchsjahres.

Nicht mehr vollzeitschulpflichtige Schüler können Sie auch während der Schulzeit an mehr als 3 Tagen pro Woche einsetzen. Wichtig ist nur, dass die Jugendlichen nicht während des Schulunterrichtes arbeiten. Aber auch bei diesen Schülern müssen Sie noch darauf achten, dass diese nicht zu schwer heben und tragen. Unzulässig sind auch Tätigkeiten, die sich körperlich negativ auswirken oder die mit Unfallgefahren verbunden sind. Hierzu zählen bzw. Arbeiten an Maschinen und die Betreuung von gefährlichen Tieren.

Urlaub für Minderjährige

Auch Schüler in befristeten Ferienjobs haben einen Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub. Die Höhe des Teilurlaubes richtet sich danach, wie viele volle Kalendermonate der Schüler gearbeitet hat.

Bei dessen Berechnung ist zu berücksichtigen, dass Jugendliche einen erhöhten Mindesturlaubsanspruch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz haben. Der Urlaub beträgt jährlich:

mindestens 30 Werktage *, wenn der Jugendliche noch nicht 16 Jahre alt ist
mindestens 27 Werktage*, wenn der Jugendliche noch nicht 17 Jahre alt ist
mindestens 25 Wertage*, wenn der Jugendliche noch nicht 18 Jahre alt ist.

*Die Anzahl der Urlaubstage bezieht sich auf die 6-Tage-Woche.

Die Bestimmung des jeweiligen Alters richtet sich danach, welches Alter der Jugendliche am 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres hatte.

Beispiel:
Der 17-jährige Anton Jung arbeitet während der gesamten Sommerferien für 6 Wochen befristet auf dem Betrieb des Landwirts Beckmann. Er arbeitet 6 Tage pro Woche jeweils täglich mit mehreren Stunden mit.

Ergebnis:
Da der Schüler einen vollen Monat angemeldet war, steht ihm Anspruch auf 1/12 der 25 Werktage zu. Dies machen 2,08 Urlaubstage. Diese sind abzurunden auf 2 Urlaubstage. *(Anm.: Urlaubstage, die 0,5 oder mehr ausmachen, sind auf volle Tage zu runden).*

Sozialversicherungsrechtliche Einordnung

Selbstverständlich können Schüler ganz normal sozialversicherungspflichtig (mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung) beschäftigt werden. Deutlich günstiger ist es jedoch, die Schüler auf kurzfristiger Basis anzumelden. Dann darf die Beschäftigung 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Hier gibt es keine Besonderheiten gegenüber anderen Mitarbeitern, die auf kurzfristiger Basis beschäftigt werden.

Selbstverständlich können Schüler auch auf Minijobbasis (450,- Euro) angemeldet werden.

Bei weiteren Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

WLAV-Arbeitgeberverband
der Westfälisch-Lippischen Land-und Forstwirtschaft e.V.

Impressum
Herausgeber: Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V. Schorlemerstrasse 15, 48143 Münster
Die Ausführungen stehen unter dem Vorbehalt neuer Erkenntnisse und Entwicklungen der Gesetz- und Verordnungsgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft. Die vorstehenden Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für deren Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung für Fehl- oder Auslassungen wird nicht übernommen. Die Nutzung der Information erfolgt auf eigene Gefahr. Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die vorstehenden Informationen keine anwaltliche Rechtsberatung darstellen und keine einzelfallbezogene rechtliche Beratung ersetzen können. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.