

BESCHÄFTIGUNG VON SCHÜLERN UND STUDENTEN

INHALT

I. Altersgrenze	Seite 2
II. Arbeitsrecht	Seite 2
III. Sozialversicherung	Seite 3
IV. Steuerrechtliche Aspekte	Seite 4
V. Muster, Broschüren und Gesetze	Seite 5

Haftungsausschluss

Die hier bereitgestellten Informationen wurden mit größter Sorgfalt recherchiert. Dennoch können Autor, Redaktion und Verlag keine Gewähr für die Richtigkeit übernehmen. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Daten keine Handlungsanleitung darstellen, sondern als Erstinformation gedacht sind und eine fachliche und individuelle Beratung nicht ersetzen können. *Stand: 23. Juni 2010*

© Alle Inhalte der Ihnen vorliegenden Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil davon darf ohne ausdrückliche schriftliche Erlaubnis der *Deutschen Handwerks Zeitung* reproduziert, gedruckt, übersetzt, in digitaler Form weiterbearbeitet, in Archive übernommen oder Dritten unter einer fremden URL zugänglich gemacht werden. Die Darstellung von Inhalten und deren Wiedergabe, die den Leser über den Ursprung der Inhalte im Unklaren lässt oder diesen verschleiert oder die originale Darstellungsform verändert, ist ebenfalls nicht zulässig.

Anschrift der Deutschen Handwerks Zeitung

Redaktion Deutsche Handwerks Zeitung · Gewerbestraße 2 · 86825 Bad Wörishofen · Telefon: 08247/354 -117
Holzmann Medien GmbH & Co. KG · Gewerbestraße 2 · 86825 Bad Wörishofen
HR Amtsgericht Memmingen HRA 5059 · Komplementär Holzmann Verlag GmbH
HR Amtsgericht Memmingen HRA 5009 · Geschäftsführer: Alexander Holzmann

I. Altersgrenze

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ist Kinderarbeit grundsätzlich verboten. Das Gesetz bezeichnet junge Menschen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres als „Kinder“, danach bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres als „Jugendliche“.

Kinder und Jugendliche, die noch der so genannten Vollzeitschulpflicht unterliegen (zum Beispiel in Bayern: neun Jahre), sollen im Interesse ihrer Gesundheit, Entwicklung und Schulausbildung keiner regelmäßigen Beschäftigung nachgehen. Soweit Jugendliche noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung. Von vorgenanntem Beschäftigungsverbot gibt es Ausnahmen, die Minderjährigen (Kindern, Jugendlichen) Aushilfs- und Ferienjobs ermöglichen.

Ausgenommen vom Verbot der Kinderarbeit ist die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre und von vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen, wenn sie mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten leichte und geeignete Tätigkeiten verrichten. Sie können zwischen 8 und 18 Uhr bis zu zwei Stunden täglich beispielsweise mit dem Austragen von Werbeprospekten beauftragt werden. Die Tätigkeit darf sich weder auf die Sicherheit, die Gesundheit oder die Entwicklung der Kinder, noch auf das Fortkommen in der Schule nachteilig auswirken. Nicht zulässig sind Arbeiten im produzierenden Gewerbe, im Handel und im sonstigen Dienstleistungsgewerbe. Die Voraussetzungen im Einzelnen sind dem Jugendarbeitsschutzgesetz und der Kinderarbeitsschutzverordnung zu entnehmen.

Zulässig ist außerdem die Ableistung eines Betriebspraktikums (= Veranstaltung der Schule) während der Vollzeitschulpflicht. Jugendliche über 15 Jahre, die der Vollzeitschulpflicht noch unterliegen, dürfen während der Schulferien – ausnahmsweise – für maximal vier Wochen im Kalenderjahr acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Schließlich dürfen Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses wie Jugendliche und außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Das – aushangpflichtige – Jugendarbeitsschutzgesetz ist zu beachten.

II. Arbeitsrecht

Beim Vertragsschluss müssen sich Minderjährige von ihrem gesetzlichen Vertreter vertreten lassen.

Schüler und Studenten, die als Arbeitnehmer beschäftigt werden, haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie sonstige Arbeitnehmer. Das heißt, auch für diese Personengruppe bestehen Ansprüche auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsvergütungen usw.

- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit entsteht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erst nach einer vierwöchigen Wartezeit.
- Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben auch in den Ferien oder in der vorlesungsfreien Zeit kurzzeitig beschäftigte volljährige Schüler und Studenten für jeden vollen Monat des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses (nicht Kalendermonat) einen Urlaubsanspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs (gesetzlicher Mindesturlaub Erwachsener: 24 Werktagen im Kalenderjahr). Fehlen ein oder mehrere Tage zum vollen Monat, zum Beispiel bei einer Beschäftigung vom 2. bis 31. August 2010, so besteht kein Urlaubsanspruch.

Höhere gesetzliche Urlaubsansprüche gelten für Jugendliche. Diese haben einen Gesamtanspruch von mindestens 30 Werktagen (unter 16 Jahre), 27 Werktagen (unter 17 Jahre) sowie 25 Werktagen (unter 18 Jahre), wobei Stichtag für das Lebensalter der 1. Januar eines Kalenderjahres ist. Für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses erhalten auch sie 1/12 des Jahresurlaubsanspruches. Darüber hinaus können sich höhere Urlaubsansprüche, zum Beispiel aufgrund tariflicher Regelungen, ergeben. Wenn eine Freizeitgewährung nicht möglich ist, da Schüler beziehungsweise Studenten meist wegen eines erhöhten Arbeitskräftebedarfs eingestellt werden, kann der Urlaubsanspruch regelmäßig mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Geld abgegolten werden.

- Bei Sozialleistungen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern freiwillig gewährt, sind nur sachlich begründete Ausnahmen für Schüler und Studenten mit dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung vereinbar. Stichtagsregelungen, die die Gewährung einer solchen Leistung ausdrücklich von einer bestimmten Betriebszugehörigkeit (z. B. sechs Monate) abhängig machen, sind im Allgemeinen zulässig und empfehlenswert.

Wichtig: Nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis gilt auch für befristete Vertragsverlängerungen.

Im Übrigen ist es schon aus Beweisgründen zweckmäßig, einen Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen. Eine ordentliche Kündigung eines befristeten Vertrages kommt nur dann in Betracht, wenn diese Möglichkeit vertraglich (im Arbeitsvertrag oder anzuwendenden Tarifvertrag) vereinbart wurde. Gilt kein Tarifvertrag, kann die gesetzliche Regelkündigungsfrist bei einer Einstellung zur vorübergehenden Aushilfe von max. 3 Monaten durch Einzelvereinbarung abgekürzt werden, § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 Bürgerliches Gesetzbuch.

Wird ein Schüler oder Student ohne schriftlichen Arbeitsvertrag beschäftigt, so gelten für dieses Arbeitsverhältnis neben den mündlichen Vereinbarungen die einschlägigen gesetzlichen und ggf. auch tariflichen Bestimmungen.

Auch unbefristete Arbeitsverträge sollten schriftlich abgeschlossen werden. In jedem Fall ist das so genannte Nachweisgesetz zu beachten. Danach hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

III. Sozialversicherung

In der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung gelten für Schüler die gleichen Regelungen wie für sonstige Arbeitnehmer. Eine Beschäftigung bleibt danach in diesen Versicherungszweigen beitragsfrei, wenn sie

- a) unabhängig von der Höhe des Entgelts auf höchstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt ist, es sei denn, die Tätigkeit wird berufsmäßig ausgeübt, oder
- b) im Rahmen eines längeren Arbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt regelmäßig monatlich 400 Euro nicht überschreitet; hierfür gelten die zuletzt am 1. Juli 2006 geänderten Bestimmungen zur geringfügigen Beschäftigung (vgl. unter anderem Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung i.H.v. 15 Prozent bzw. zur Krankenversicherung i.H.v. 13 Prozent des Arbeitsentgelts sowie unter Umständen 2 Prozent pauschale Abgeltungsteuer). Die Pauschalabgaben sind an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft – Bahn – See (www.minijob-zentrale.de) abzuführen. Sofern die Beschäftigung eines Schülers auf die Sommerferien beschränkt bleibt, entfällt nach der Alternative a) damit die Versicherungspflicht zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung (Alternative b) von Schulabgängern (z. B. Abiturienten) vor dem Studium, vor dem Wehrdienst oder dem Beginn einer Lehre gelten hinsichtlich der Sozialversicherung die gleichen Grundsätze wie bei sonstigen Arbeitnehmern.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung (Alternative a) besteht Sozialversicherungspflicht, da diese Tätigkeiten als „berufsmäßig“ angesehen werden.

Im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung sind Schüler und Studenten unabhängig von der Dauer der Beschäftigung und dem erzielten Entgelt versicherungspflichtig. Auch kurzfristige und geringfügig entlohnte Beschäftigungen – vgl. oben a) und b) – sind von der Versicherungspflicht nicht ausgenommen.

Bei Studenten gelten seit dem 1. Oktober 1996 unterschiedliche Regelungen für die Versicherungszweige. Soweit lediglich eine geringfügige Beschäftigung (Alternativen a) und b) siehe oben) ausgeübt wird, besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosen- sowie in der Rentenversicherung Versicherungsfreiheit.

Beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen besteht seit dem 1. Oktober 1996 in der Rentenversicherung Versicherungspflicht. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Studenten, die nur in den Semesterferien arbeiten, unabhängig von der Höhe des Verdienstes versicherungsfrei. Das gilt auch dann, wenn sich die

Tätigkeit über mehr als zwei Monate erstreckt. Voraussetzung ist lediglich, dass die Studentin bzw. der Student an einer Hochschule oder an einer sonstigen der wissenschaftlichen Ausbildung dienenden Schule (Akademie oder Fachschule) eingeschrieben ist. Für Beschäftigungen, die während des Semesters, also neben Vorlesungen und Seminaren, ausgeübt werden, besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die Arbeitskraft und -zeit des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird. Die Grenze wird in der Regel bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden gezogen. In Einzelfällen kann aber auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden während des Semesters Versicherungsfreiheit bestehen. Voraussetzung ist, dass trotzdem das Studium im Vordergrund steht, also die Arbeitskraft und -zeit überwiegend in Anspruch nimmt. Hiervon ist auszugehen, soweit die Beschäftigung vorwiegend in den Abendstunden oder am Wochenende ausgeübt wird.

Vereinfacht ausgedrückt bleiben Beschäftigungen von Studenten – mit Ausnahme der Rentenversicherung – versicherungsfrei, soweit sie nur in den Semesterferien oder während der Vorlesungszeiten bis zu einer Höchstgrenze von 20 Wochenarbeitsstunden ausgeübt werden. Praktikanten, die nicht an einer Hochschule oder Fachschule eingeschrieben sind, unterliegen bei „Vor- oder Nachpraktika“ der Versicherungspflicht wie sonstige Arbeitnehmer. In der gesetzlichen Unfallversicherung sind Studenten – wie sonstige Arbeitnehmer – immer, das heißt unabhängig davon, ob die Beschäftigung während der Semesterferien oder der Vorlesungszeit ausgeübt wird, pflichtversichert.

In Zweifelsfällen sollte zur Klärung der Versicherungspflicht von Schülern und Studenten stets von der Krankenkasse, bei der der Schüler oder Student krankenversichert ist, eine verbindliche Entscheidung verlangt werden. Dies empfiehlt sich deshalb, weil der Arbeitgeber im Falle der Nachforderung von Beiträgen sowohl für die Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberanteile haftet und ein Rückgriffsanspruch gegenüber dem beschäftigten Schüler oder Studenten in der Regel nicht gegeben ist. Bafög-Empfänger sollten sich beim Amt für Ausbildungsförderung nach den geltenden Einkommensfreibeträgen erkundigen. Verdienen Bafög-Empfänger mehr, werden die Bafög-Leistungen gekürzt.

IV. Steuerrechtliche Aspekte bei der Beschäftigung von Schülern und Studenten

Schüler und Studenten sind prinzipiell steuerpflichtig wie alle anderen Einkommensbezieher auch. Aus der Art ihrer Beschäftigung – nur wenige Wochen im Jahr – ergeben sich aber Besonderheiten.

1. Der Arbeitgeber kann – sofern eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt – den Arbeitslohn mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent zuzüglich 7 Prozent Kirchensteuer sowie 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag versteuern. Auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte kann hierbei verzichtet werden. Es ist vom Arbeitgeber Folgendes zu beachten:

- Die Dauer der Beschäftigung darf 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreiten und
- der Arbeitslohn darf entweder während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen oder die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich.
- Außerdem darf der Arbeitslohn pro Stunde nicht mehr als 12 Euro betragen.

2. Liegt keine so genannte „kurzfristige Beschäftigung“ vor, sondern soll der Schüler oder Student regelmäßig, zum Beispiel jeden Nachmittag oder an Wochenenden, beschäftigt werden, und überschreitet nicht der Arbeitslohn im Monat 400 Euro (so genannte geringfügige Beschäftigung) kann der Arbeitslohn unter Verzicht der Vorlage einer Lohnsteuerkarte pauschal mit 2 Prozent versteuert werden.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe von 30 Prozent (15 Prozent Rentenversicherung mit Aufstockungsoption, 13 Prozent Krankenversicherung, 2 Prozent Steuern mit Abgeltungswirkung auch für Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) an die so genannte Minijob-Zentrale abführt.

3. Viel interessanter dürfte bei Beschäftigungsverhältnissen von Schülern und Studenten jedoch die Lohnabrechnung unter Abgabe der Lohnsteuerkarte sein. Da dieser Personenkreis in der Regel über keine anderen steuerpflichtigen Einkünfte verfügt, andererseits aber sämtliche Freibeträge, wie Grundfreibetrag, die Arbeitnehmerpauschale von 920 Euro etc. in vollem Umfang gewährt werden, ergibt sich keine oder lediglich eine ganz geringe Jahressteuerschuld.

Eine Lohnsteuer fällt für Ledige ohne Kinder erst bei einem Monatsverdienst von über 849 Euro an. Liegt der Verdienst darunter, gibt es darüber hinaus Erleichterung bei der Führung des Lohnkontos. Auch wenn der Monatsverdienst über der oben genannten Grenze liegt, braucht noch keine Steuer anzufallen. Zwar muss der Arbeitgeber zunächst die geschuldete Lohnsteuer vom Verdienst einbehalten und ans Finanzamt abführen. Da aber die Einkommensteuer eine Jahressteuer ist und die monatlichen Abzugsbeträge laut Lohnsteuertabelle auf einen Jahresverdienst hochgerechnet werden, ergibt sich bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als zwölf Monaten im Jahr ein Rückerstattungsanspruch an das Finanzamt. Dieser wird durch die Abgabe einer Einkommensteuererklärung geltend gemacht. So ergibt sich eine Jahreslohnschuld erst ab einem Bruttobetrag – wieder ermittelt für den ledigen, kinderlosen Studenten oder Schüler – von 10.190 Euro (ohne Freibetrag für Aufwendungen der eigenen

Berufsausbildung). In der Steuererklärung der Eltern von arbeitenden Schülern und Studenten ist zu beachten, dass sich hier unter Umständen der Ausbildungsfreibetrag vermindert. Dies ist der Fall, wenn die eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes, die zur Bestellung seines Unterhaltes oder seiner Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, 1.848 Euro übersteigen.

Rechenbeispiel:

Der Schüler/Student kann bis zu nachstehenden Jahreseinkommen steuerfrei verdienen (alle Angaben in Euro):

Grundfreibetrag bei der Einkommensteuer	8.004
Arbeitnehmerpauschale	920
Zwischensumme	8.924

Sonderausgaben:

Sonderausgabenpauschbetrag	36
Vorsorgepauschale:	
20 Prozent des Arbeitslohns (im Rahmen der Höchstbeträge)	1.230
Aufwendungen für die Berufsausbildung (z.B. Studiengebühr, Zimmermiete; max. 4.000 Euro)	4.000

Maximaler Bruttoverdienst 14.190

Der **Ausbildungsfreibetrag der Eltern** beträgt

a) für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat und auswärts untergebracht ist: 924

Dieser Höchstbetrag gilt nur, soweit das Kind keine eigenen Einkünfte oder Bezüge (z.B. Stipendium) über 1.848 Euro im Jahr hat.

Werden die Schüler oder Studenten im Unternehmen der eigenen Eltern beschäftigt, ergibt sich – wegen der Abzugsfähigkeit der Löhne als Betriebsausgabe – eine Steuerersparnis durch die geringere Progressionsbelastung bei den Eltern und durch die Gewerbesteuerersparnis.

V. Muster, Broschüren und Gesetze

Wichtige Gesetze finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de. Die kostenlosen Broschüren „Klare Sache - Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsverordnung“, „Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone“ und „Arbeitsrecht“ sind unter www.bmas.de (Pfad: Publikationen) abrufbar. Die Broschüre „Minijobs-Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ der Minijobzentrale erhalten Sie unter www.minijobzentrale.de (Pfad: Download-Center, Broschüren und Info-Blätter, Downloads für Arbeitgeber-Broschüren). Auskünfte erteilt auch Ihre Handwerkskammer.

Hinweis: Die abrufbaren Muster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen; sie können zum Beispiel Fragen der Tarifvertragsgeltung, betriebliche Gegebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht 1 : 1 auf Ihre Belange zugeschnitten. Eine Haftung für den Inhalt der Muster kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden. Eine individuelle Rechtsberatung vor Verwendung der Muster wird dringend empfohlen.

Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb der Handwerkskammer die Möglichkeit einer kostenlosen Beratung durch deren Rechts- und Betriebsberater.

Befristungsvereinbarung nach TzBfG *

Zwischen _____ (Name des Betriebes)
in _____ (Ort), _____ (Straße/Platz)

– im folgenden: Arbeitgeber –

und Herr/Frau _____ geb. am _____
wohnhaft in _____ (Ort), _____ (Straße/Platz)

– im folgenden: Arbeitnehmer –

gesetzlich vertreten durch (bei Minderjährigen) _____

wird folgendes vereinbart:

Das Arbeitsverhältnis der Vertragsparteien ist von _____ bis _____
befristet. Die Befristung wird auf jede erdenkliche Rechtsgrundlage gestützt.

Das Arbeitsverhältnis ist während der Befristungsdauer ordentlich kündbar.

Die Kündigungsfrist beträgt _____.

Ort, Datum

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer
bei Minderjährigen:

gesetzliche(r) Vertreter

Hinweis nach dem SGB III:

Personen, deren Arbeitsverhältnis endet, sind zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Weiterhin besteht die Notwendigkeit zu eigenen Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung.

Die Informationen werden mit größter Sorgfalt bearbeitet, ihre Veröffentlichung erfolgt aber ohne Gewähr.

*) Auszug aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21.12.2000 i. d. F. vom 19.04.2007

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung 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,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor

ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) (...).

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Nachweis der Arbeitsvertragsbedingungen (Muster)

1. Arbeitgeber _____ (Anschrift) _____
 2. Arbeitnehmer _____ (Anschrift) _____
 3. Vertragsbeginn _____ befristet bis zum: _____
 4. Einsatzort _____
 (der Arbeitnehmer kann bei betrieblichem Bedarf vorübergehend oder auf Dauer auch an anderen Orten eingesetzt werden)
 5. Tätigkeit _____
 (dem Arbeitnehmer können auch andere zumutbare Aufgaben im Betrieb übertragen werden)
 6. Gehalt/Lohn: _____ Euro mtl. / Std. (brutto)
 Urlaubsgeld: _____ Euro (brutto)
 Weihnachtsgeld: _____ Euro (brutto)
 Überstundenzuschlag: 10 % / ___ % / ___ ab _____ Überstunde (brutto)
 Auslösung pro Tag: _____ Euro (brutto)

7. Arbeitsentgelt ist jeweils zum Ende eines jeden Kalendermonats / zum 15. des folgenden Monats fällig
 8. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden
 9. Der Jahresurlaub beträgt _____ Tage (min. 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche f. Volljährige), soweit nicht das Gesetz etwas anderes vorschreibt
 10. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten folgende Fristen:
 die gesetzlichen Fristen
 die tariflichen Fristen für das Gewerbe _____

(Zutreffendes ankreuzen)

11. Ergänzend gelten für das Arbeitsverhältnis die im Unternehmen bestehenden und gültigen Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die im Personalbüro einzusehen sind.
 die für den Arbeitgeber einschlägigen Tarifverträge und zwar für das _____-gewerbe

(ankreuzen, sofern zutreffend)

12. sonstige wesentliche Vertragsbedingungen (Probezeit, ...)

Bei Auslandsmitarbeit ergänzend:

13. Auslandsaufenthalt in _____ auf _____ Monate
 14. Lohn/Gehalt wird in € ausgezahlt.
 15. Zusätzlich wird während der Dauer des Auslandsaufenthalts € _____ zahlbar in € gewährt.
 16. Nach dem Ende des Auslandsaufenthaltes erfolgt Übernahme in den Betrieb _____ in _____ als _____.

Bei geringfügig Beschäftigten ergänzend:

Arbeitnehmer, die eine geringfügige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV ausüben, sind darauf hingewiesen worden, dass sie in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben können.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens

Der Arbeitnehmer bestätigt, das Original dieses Nachweises erhalten zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer / gesetzlicher Vertreter

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden.

§ 2 Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält

§ 3 Änderung der Angaben

Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen.

Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

§ 4 Übergangsvorschrift

Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung.

§ 5 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.