



In dieser Ausgabe:

Schüler und Ferienjobs.....	2
FAQ zur „Energiepreispauschale“	3
Sportverband darf an 2G-Plus-Regel weiter festhalten	3
Stellenausschreibung für „coole Typen“	3
Kein Anspruch auf ein Zeugnis mit Schlussformel.....	4
VERANSTALTUNGEN	5
„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“	5
„Arbeitsvertrag: Was muss und was sollte drinstehen?“	5
„Datenübermittlung in Drittländer: Geht das?“	5
„Whistleblowing - Fluch oder Segen?“	6
„Variable Vergütung – ein Baustein für Mitarbeiterbindung“ (hybride Veranstaltung)	6

Schüler und Ferienjobs

Die Sommerferien stehen vor der Tür. Für Schüler die Möglichkeit, bei einem Ferienjob etwas hinzu zu verdienen. Doch was gibt es dabei zu beachten? Den Rechtsrahmen bildet das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Was darf der Schüler machen?

Der Schüler darf grundsätzlich nur eine leichte Arbeiten verrichten, wie z.B. Zeitung austragen oder Botengänge. Schwere körperliche oder gefährliche Tätigkeiten oder Akkordarbeit sind verboten.

Wie lange darf der Schüler arbeiten?

Schüler bis einschließlich dem 14. Lebensjahr dürfen grundsätzlich nicht arbeiten. Kinder ab 13 Jahren dürfen aber – mit Einwilligung der Eltern – bis zu zwei, in der Landwirtschaft bis zu drei Stunden, täglich zwischen 8 und 18 Uhr arbeiten.

Schüler zwischen 15 und 17 Jahren, die noch der Schulpflicht unterliegen (im Saarland bis zum Abschluss der 9. Klasse), dürfen während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr einen Ferienjob ausüben. Sie dürfen in den Ferien bis zu acht Stunden pro Tag arbeiten, höchstens jedoch 40 Stunden in der Woche. Für die Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen gibt es grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. Ausnahmen bestehen für bestimmte Branchen. Für jugendliche Schüler, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen auch außerhalb der Ferien arbeiten. Sie dürfen ebenfalls bis zu acht Stunden pro Tag arbeiten, höchstens jedoch 40 Stunden in der Woche.

Sollte ein Vertrag abgeschlossen werden?

Ja, darin sollten die die Aufgaben, die Arbeitszeiten und die Vergütung Lohn geregelt werden.

Muss ich den Ferienjob vergüten?

Auch Ferienjobber haben einen Anspruch auf Vergütung. Für volljährige Ferienjobber ist der Mindestlohn von derzeit 10,45 Euro (seit 1. Juli 2022) je Stunde zu zahlen. Der Ferienjobber wird regelmäßig als „Minijobber“ eingestellt. Dabei ist die 450 -Grenze zu beachten. Der Ferienjob ist bei der [Minijobzentrale](#) anzumelden.

Für unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung gilt das Mindestlohngesetz nicht. Trotzdem muss der Ferienjobber fair bezahlt werden. Beiträge zur Sozialversicherung fallen nicht an.

Unfallversicherung

Während des Ferienjobs ist der Schüler bei der Unfallversicherung des Arbeitgebers (Berufsgenossenschaft) versichert. Dieser Schutz beginnt ab dem ersten Arbeitstag und gilt auch für den Weg zur Arbeit und zurück nach Hause.

Praxistipp: In unserem Infoblatt „[Schüler und Ferienjobs](#)“ haben wir weitere Informationen für Sie zusammengefasst.

FAQ zur „Energiepreispauschale“

Die Energiepreispauschale („EPP“) in Höhe von 300 € kommt! Sie soll diejenigen Bevölkerungsgruppen entlasten, denen typischerweise Fahrtkosten im Zusammenhang mit ihrer Einkünfteerzielung entstehen und die aufgrund der aktuellen Energiepreisentwicklung diesbezüglich stark belastet sind. Sie ist in der Regel steuerpflichtig, so dass sich die Nettoentlastung entsprechend der persönlichen Steuerbelastung mindert.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit den obersten Finanzbehörden der Länder FAQ zur Energiepreispauschale (EPP) zur Verfügung gestellt. Es werden Fragen beantwortet u.a. zur Anspruchsberechtigung, zur Festsetzung mit der Einkommensteueranmeldung, zur Auszahlung an Arbeitnehmer durch Arbeitgeber, zum Einkommensteuer-Vorauszahlungsverfahren und zur Steuerpflicht.

Die FAQ finden Sie [hier](#).

Sportverband darf an 2G-Plus-Regel weiter festhalten

Ein als eingetragener Verein organisierter Spitzensportverband darf die Teilnahme an Wettkämpfen ungeachtet eines etwaigen veränderten Infektionsgeschehens und zwischenzeitlich in Kraft gesetzter gesetzgeberischer Lockerungen weiterhin von einem "2G-Plus"-Nachweis abhängig machen. Das hat das OLG Köln entschieden.

Die Antragstellerin war von ihrem Spitzensportverband für die Teilnahme an einem internationalen Wettkampf im Juni 2022 nominiert worden. Sie hatte von dem Verband verlangt, ihre Teilnahme nicht von einem Covid19-Impfnachweis und der Einhaltung der "2G-Plus"-Regel abhängig zu machen.

Das OLG Köln hat im Wesentlichen ausgeführt, dass die Entscheidung des Verbandes, Nominierung, Anmeldung und Teilnahme der Athletinnen und Athleten an Wettkämpfen von der Einhaltung der vorgenannten Schutzbestimmungen abhängig zu machen, nicht rechtswidrig war. Die Regelung trägt zum Gesundheitsschutz der Athletinnen und Athleten bei.

OLG Köln, Beschluss vom 10.06.2022, 4 W 27/22

Quelle. [becklink 2023577](#), beck-online

Stellenausschreibung für „coole Typen“

Sucht ein Arbeitgeber in seiner Stellenausschreibung "coole Typen", begründet dies jedenfalls ohne weiteren Sachvortrag des abgelehnten Bewerbers noch keine Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts. Denn, so entschied das Arbeitsgericht Koblenz, auch Frauen im vorgerückten Alter können „coole Typen“ sein.

Ein Unternehmen hatte im Internet eine Stellenanzeige veröffentlicht, in der es hieß: „Wir suchen coole Typen – Anlagenmechaniker – Bauhelfer ...“. Die Klägerin, ihrem biologischen Geschlecht nach ein Mann, bewarb sich auf die Stelle. Unterschrieben war die Bewerbung mit „Frau XX“. Sie verlangt eine Entschädigung, da sie der Ansicht ist, die Stellenausschreibung sei diskriminierend. Durch die Suche nach „coolen Typen“ komme zum Ausdruck, dass die Beklagte lediglich junges Personal suche.

Die ausschließlich maskulinen Form zeige, dass sie ihre Anzeige ausschließlich an Männer gerichtet habe und Nichtmännern, also Personen weiblichen oder diversen Geschlechts, gegenüber ablehnend eingestellt sei.

Das Arbeitsgericht sprach der Klägerin einen Entschädigungsanspruch zu. In der Stellenausschreibung wird ausschließlich die maskuline Form verwendet, was darauf hindeutet, dass sie sich auch nur an Männer und nicht an Personen anderen Geschlechts richtet. Dies stellt eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar.

Das Gericht stellte jedoch klar, dass keine Altersdiskriminierung vorliege. Das Wort „cool“ lässt nicht darauf schließen, dass nur Bewerber eines "jungen" Alters gesucht werden. Bei dem Wort "cool" handelt es sich um einen mittlerweile eingebürgerten und in der allgemeinen Kommunikation gängigen Begriff, der weder ausschließlich oder typischerweise nur von jüngeren Personen benutzt noch umgekehrt ausschließlich oder hauptsächlich auf jüngere Personen angewendet wird.

ArbG Koblenz, Urteil vom 09. Februar 2022, 7 Ca 2291/21

Praxistipp: Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen ist darauf zu achten, dass diese nicht diskriminierend formuliert ist. Weitere Infos finden Sie in unserem Infoblatt“ [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)“.

Kein Anspruch auf ein Zeugnis mit Schlussformel

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Arbeitszeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der er dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht. Das hat das BAG entschieden.

Bei der Verfassung eines Arbeitszeugnisses hat der Arbeitgeber viele Formalitäten zu beachten. Üblich ist es, das Zeugnis mit einem Dank und guten Wünschen zu beenden. Aber hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf? Mit dieser Frage hat sich das LAG Düsseldorf beschäftigt und entschieden, dass der Arbeitnehmer dann einen Anspruch hat, wenn das ein Zeugnis ein einwandfreies Verhalten und leicht überdurchschnittliche Leistungen bescheinigt.

Das BAG hat diese Entscheidung revidiert. Es besteht kein Anspruch. Denn: Das Zeugnis wird zwar durch einen Schlusssatz aufgewertet. Der künftige Arbeitgeber zieht aber keine wesentliche Rückschlüsse aus der Dankes- und Wunschformel.

Praxistipp: Anders hat das LAG Düsseldorf 2021 (Urt. v. 25.01.2022, 9 AZR 146/21) in der Vorinstanz entschieden. Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und die Diskussionen um die Frage, ob eine Anspruch auf eine Schlussformel besteht, damit vorerst beendet.

VERANSTALTUNGEN

„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“

- **Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?**
Dienstag, 27. September 2022, 08.30 - 09.30 Uhr, Onlineveranstaltung
Anmeldungen **bis 26. September 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).
- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
Dienstag, 08. November 2022, 08.30 - 09.30 Uhr, Onlineveranstaltung
Anmeldungen **bis 07. November 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Arbeitsvertrag: Was muss und was sollte drinstehen?“

Mittwoch, 17. August 2022, 18.00 - 19.30 Uhr, IHK Saarland

Viele Arbeitgeber verwenden Musterverträge bei der Abfassung ihrer Arbeitsverträge. Dabei wird oft der Gestaltungsspielraum unterschätzt, den der Arbeitgeber bei der Abfassung des Vertrages hat. Musterverträge sollten deshalb nur zur Orientierung herangezogen und auf die individuellen Abläufe im Betrieb angepasst werden.

Unser Referent, **Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken**, zeigt auf, wie ein Arbeitsvertrag passgenau gestaltet werden kann, um so Streitigkeiten im Verlaufe eines Arbeitsverhältnisses und insbesondere bei dessen Beendigung zu vermeiden bzw. abzumildern.

Anmeldungen **bis 16. August 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Datenübermittlung in Drittländer: Geht das?“

Donnerstag, 8. September 2022, 17.00 - 19.00 Uhr, IHK Saarland

Nachdem der EuGH das Privacy Shield gekippt und klare Regeln für die Datenübermittlung außerhalb der EU aufgestellt hat, stellen sich viele Unternehmen die Frage, ob und wie ein Datentransfer datenschutzkonform möglich ist. Eine Möglichkeit ist die Vereinbarung von Standardvertragsklauseln (SCC). Als eine zentrale Pflicht sehen die SCC die Durchführung eines sog. Transfer Impact Assessment (TIA), also einer Datentransfer-Folgenabschätzung vor.

Unser Referent, **Herr Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken**, zeigt im Rahmen seines praxisorientierten Vortrages auf, was bei der Durchführung einer Datentransfer-Folgenabschätzung zu beachten ist und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, damit die Datenübermittlung zulässig ist.

Anmeldungen **bis 07. September 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Whistleblowing - Fluch oder Segen?“

Dienstag, 13. September 2022, 14.00 - 15.00 Uhr, Webinar

Whistleblower sollen geschützt werden. Das ist das Ziel des neuen Hinweisgebersystems. Das System müssen Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern einführen. Beschäftigten in Unternehmen fallen Rechtsverstöße oft als erste auf. Viele trauen sich aber aus Angst vor beruflichen Nachteilen nicht, Missstände bei ihren Arbeitgebern zu melden. Gleichzeitig ist das System die Chance für Unternehmer, ihren Betrieb vor Gesetzesverstößen und Skandalen zu schützen. Im Hinblick auf den kurz bevorstehenden Erlass des Hinweisgeberschutzgesetzes blicken wir in diesem Webinar auf die aktuellen Handlungsempfehlungen für Unternehmen in Deutschland.

Herr Rechtsanwalt Dr. Thomas Altenbach, Compliance-Experte. Dr. Altenbach ist Geschäftsführer der LegalTegrity GmbH und Rechtsanwalt bei act AC Tischendorf PartmbB, zeigt in seinem Webinar auf, welche Anforderungen das Hinweisgeberschutzgesetz an Unternehmen stellt. Er geht darauf ein, welche Möglichkeiten existieren, eine Meldestelle im Unternehmen einzurichten und wie dabei die Vertraulichkeit des Hinweisgebers gewahrt werden kann.

Anmeldungen **bis 12. September 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Variable Vergütung – ein Baustein für Mitarbeiterbindung“ (hybride Veranstaltung)

Montag, 17. Oktober 2022, 18.00 - 19.30 Uhr

Mitarbeiterbindung ist für viele Unternehmen wichtig. Ein Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, ist die Einführung eines variablen Vergütungssystems. Das setzt eine Regelung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter voraus. Sollen dabei gemeinsam Zielvereinbarungen getroffen werden? Oder will der Arbeitgeber einseitig Zielvorgaben festlegen? Welches variable Vergütungssystem passt auf den Betrieb? Variable Vergütungsbestandteile sollten konkret ausformuliert und mit eindeutigen Zielvorgaben gekoppelt sein. Die Rechtsprechung befasst sich immer wieder mit Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten in den Arbeitsverträgen und auch mit dem Ermessensbonus. Nicht immer werden die Vereinbarungen als rechtmäßig beurteilt.

Unser Referent, **Herr Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken**, zeigt im Rahmen seines Vortrags, wie Sie als Arbeitgeber ein variables Vergütungssystem richtig einführen, so dass Sie einen wichtigen Anreiz für Ihre Mitarbeiter schaffen, motiviert ihre Arbeitsleistung in Ihrem Betrieb zu erbringen.

Anmeldungen **bis 14. Oktober 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020