



STEUERBERATER

■ Steuerberater **PORTEN** · Bahnhofstraße 6 · 45701 Herten

Informationen zu Steuern und Sozialabgaben bei Ferienjobs von Schülern

(Stand: 1. Juli 2019)

Für mehr als 8 Millionen Schüler beginnen in diesen Tagen die Sommerferien. Zeit zum Erholen, Relaxen oder Reisen. Viele Schüler nutzen aber auch einen Teil dieser freien Zeit, um ihr Taschengeld aufzubessern. Ferienjobs sind daher äußerst beliebt, auch bei den Arbeitgebern, denn auch sie suchen häufig während der Haupturlaubssaison nach Aushilfskräften.

1. Schüler zwischen 15 und 18 Jahren dürfen maximal vier Wochen pro Jahr jobben

Wer in den Ferien Schüler beschäftigen will, sollte jedoch wissen, dass er so Einiges zu beachten hat. Denn zum Schutz der Kinder und Jugendlichen gibt es strenge gesetzliche Regelungen, die sich im Jugendarbeitsschutzgesetz und der Kinderarbeitsschutzverordnung finden.

So besteht für Kinder bis 13 Jahre ein generelles Beschäftigungsverbot. Selbst mit Zustimmung der Eltern dürfen Kinder unter 13 Jahre nicht beschäftigt werden. Kindern über 13 Jahre ist es mit Zustimmung ihrer Eltern erlaubt, täglich zwischen 8:00 Uhr und 18:00 Uhr für maximal zwei Stunden leichte Tätigkeiten ausüben wie z. B. Zeitungen austragen, Einkaufen gehen oder Haustiere betreuen. In landwirtschaftlichen Familienbetrieben sind bis zu drei Stunden täglich zulässig.

Einen richtigen Ferienjob darf ein Schüler erst mit Vollendung des 15 Lebensjahres annehmen. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen während der Ferien pro Tag bis zu acht Stunden und maximal 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Diese Ausnahmeregelung ist auf höchstens vier Wochen im Kalenderjahr begrenzt.

Während der Erntezeit in der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis zu neun Stunden täglich beschäftigt werden, höchstens 85 Stunden innerhalb von 14 Tagen.

2. Lohnabrechnungen sind auch für Ferienjobs erforderlich

Selbst wenn dem Ferienjobber das vereinbarte Bruttoentgelt oftmals als Nettolohn ausgezahlt wird, heißt das nicht, dass Beschäftigungsverhältnisse mit Jugendlichen nicht lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Doch es gibt einige Besonderheiten, die für den Schüler und den Arbeitgeber vorteilhaft sein können. So gelten besonders Ferienjobs - im sozialversicherungsrechtlichen Sinne - als kurzfristige Beschäftigung oder Mini-Job.

3. Schüler als kurzfristig Beschäftigte

Kurzfristige Beschäftigungen liegen immer dann vor, wenn sie zeitlich befristet sind und nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr (ab 2019 wird diese Befristung wieder auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt) ausgeübt werden. Zweite Bedingung ist, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Bei einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 Euro pro Monat kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigung nicht berufsmäßig ist. Bei einer kurzfristigen Beschäftigung darf aber auch mehr verdient werden. Liegt das Arbeitsentgelt über 450 Euro, muss daher die Berufsmäßigkeit geprüft werden.

Doch was genau muss der Arbeitgeber prüfen? Berufsmäßigkeit heißt, dass die Beschäftigung für die Aushilfe nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Bei Schülern gibt es hierfür zwei Grundregeln: Sind Schüler zwischen ihrem Schulabschluss und dem Studienbeginn kurzfristig beschäftigt, so ist die kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei, auch wenn mehr als 450 Euro verdient wird. Sind Schüler hingegen zwischen dem Ende ihrer Schulausbildung und einer Berufsausbildung oder einem freiwilligen sozialen Jahr bzw. dem Bundesfreiwilligendienst kurzfristig beschäftigt, liegt bei einem monatlichen Entgelt von mehr als 450 Euro eine berufsmäßige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Für die Lohnabrechnung ergeben sich verschiedene Konstellationen.

a) Sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung

Bei sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen fallen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Arbeitgeber müssen allerdings die Umlagen zum Ausgleich der Aufwendungen bei Krankheit (U1 in Höhe von 0,9 %) und bei Schwangerschaft bzw. Mutterschaft (U2 in Höhe von 0,24 %), die Insolvenzgeldumlage (in Höhe von 0,06 %) sowie Beiträge zur Unfallversicherung (Höhe ist abhängig vom Unfallrisiko der jeweiligen Branchen und wird von den einzelnen Berufsgenossenschaften festgelegt) zahlen.

Steuerlich sieht es etwas anders aus, denn auch sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen werden normal besteuert. Für den Lohnsteuerabzug muss der Arbeitgeber die ELStAM des Schülers abrufen. In vielen Fällen ist aber bei Ferienjobs gar keine Steuer einzubehalten. In Steuerklasse I, die regelmäßig für Schüler gilt, fällt bei einem Monatsentgelt bis ca. 1.000 Euro noch keine Lohnsteuer an. Liegt das Entgelt höher, muss zwar grundsätzlich erst einmal Lohnsteuer einbehalten werden. Diese kann dann aber im Rahmen der Jahressteuererklärung zurückerstattet werden, wenn das steuerpflichtige Einkommen den Grundfreibetrag (9.168 € im Jahr 2019 bzw. 9.408 € im Jahr 2020) nicht übersteigt.

Doch es geht auch ohne Abzüge für den Schüler. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsentgelt pauschal mit 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuern. Voraussetzung ist dafür allerdings, dass der Schüler nicht mehr als 18 Tage zusammenhängend arbeitet und je Arbeitstag durchschnittlich nicht mehr als 72 Euro verdient. Von dem sogenannten permanenten Lohnsteuerjahresausgleich können Schüler dagegen nicht profitieren. Dieser ermöglicht es nämlich, dass ein kurzfristig hoher Lohn auf einen längeren Zeitraum umgelegt wird, was zu einem geringeren Lohnsteuerabzug führen kann. Dieser permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich ist sogar bei einer befristeten Beschäftigung von maximal 24 aufeinander folgenden Arbeitstagen zulässig, allerdings nur, wenn die Beschäftigung von einem unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmer zusätzlich zu einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Das ist jedoch bei Schülern nicht der Fall.

b) Sozialversicherungspflichtige kurzfristige Beschäftigung

Wird die kurzfristige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt, so ist sie versicherungspflichtig. Dann fallen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sozialversicherungsbeiträge an, die beide grundsätzlich jeweils zur Hälfte zu entrichten haben. Der Arbeitgeber muss zusätzlich die Umlagen U 1 und U 2, die Insolvenzgeldumlage und die Beiträge zur Unfallversicherung zahlen. Bei einem Entgelt zwischen 450 Euro und 850 Euro muss der Arbeitnehmer allerdings noch nicht seinen vollen Beitragsanteil zahlen, denn in der sogenannten Gleitzone (Midi-Job) steigt der Arbeitnehmeranteil erst allmählich an. Schüler sind dabei versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung. Die steuerliche Behandlung unterscheidet sich nicht gegenüber der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung. Auch bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn pauschal versteuern.

4. Schüler als Mini-Jobber

Volljährige Schüler dürfen auch länger als vier Wochen jobben. Mit Ferienjobs während der Winter-, Oster- und Sommerferien kann schnell die zeitliche Befristung für eine kurzfristige Beschäftigung überschritten werden. Dann bietet sich ein Mini-Job mit einem monatlichen Bruttolohn von maximal 450 Euro an. Bei Mini-Jobs zahlt die Firma die pauschalen Abgaben zur Sozialversicherung (15 % zur Rentenversicherung und 13 % zur Krankenversicherung), die Umlagen zur Sozialversicherung sowie Beiträge zur Unfallversicherung und in der Regel auch die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 2 %. Der beschäftigte Schüler zahlt in der Regel nur Beiträge zur Rentenversicherung (derzeit 3,6 %). Allerdings kann die Befreiung von der Renten-versicherungspflicht beantragt werden, so dass der Lohn ungekürzt ausgezahlt wird. Ob dieser Antrag sinnvoll ist, muss im Einzelfall geprüft werden, denn Rentenpunkte können nur gesammelt werden, wenn Versicherungspflicht besteht. Hinweis: Wird für minderjährige Mini-Jobber ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt, muss dieser zwingend vom Erziehungsberechtigten mit unterschrieben werden.

5. Was sonst noch zu beachten ist

Auch für geringfügig entlohnte und kurzfristige Ferienjobs gelten die verschärften Aufzeichnungspflichten des Mindestlohngesetzes. Dabei spielt es keine Rolle, ob Mindestlohn zu zahlen ist oder nicht. Die Arbeitszeiten müssen bei allen Ferien-Jobbern mit Beginn, Ende und Dauer inklusive Pausen aufgezeichnet werden, wenn sie als Mini-Jobber, kurzfristig oder beispielsweise in der Gastronomie bzw. Landwirtschaft beschäftigt werden. Für spätere Betriebsprüfungen sollten Firmen u. a. die Schulbescheinigung, die Arbeitszeitnachweise, die Bestätigung über das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen einer weiteren Beschäftigung sowie Nachweise und Erklärungen für geringfügig Beschäftigte aufbewahren. Jugendlichen unter 18 Jahren und ohne Berufsausbildung muss allerdings kein Mindestlohn gezahlt werden. Wer über 18 Jahre alt ist, hat dagegen Anspruch auf ein Entgelt in Höhe von derzeit mindestens 8,84 Euro pro Stunde.

Steuerberater PORTEN Partnerschaft