

Bürojob statt Freibad - worauf bei Ferialjobs zu achten ist

Gerade während der **Sommermonate** ist Ferialjobzeit. Oftmals ist es der monetäre Anreiz, im Sommer arbeiten zu gehen; genauso gelten das Sammeln von **Praxiserfahrung** oder das Hineinschnuppern in ein anderes, aufregendes Berufsfeld als ausschlaggebende Gründe. Damit (im Nachhinein) **keine unangenehmen Konsequenzen** eintreten, müssen auch die **steuerlichen** und **sozialversicherungsrechtlichen** Aspekte sowie etwaige Auswirkungen auf die **Familienbeihilfe** berücksichtigt werden. Die nachfolgenden Ausführungen gelten selbstverständlich nicht nur für "Ferialjobs" sondern auch für laufende Jobs neben dem Studium.

Steuerliche Konsequenzen

Die **ertragsteuerliche Behandlung** bei **Ferialjobs** hängt grundsätzlich davon ab, ob man bei dem Arbeitgeber **angestellt** ist oder in Form eines **Werkvertrags** bzw. **freien Dienstvertrags** tätig wird. Dauert das **Angestelltenverhältnis** z.B. nur einen Monat (aber jedenfalls kürzer als ein volles Jahr) und werden aufgrund einer entsprechend hohen Entlohnung **Sozialversicherung und Lohnsteuer einbehalten**, so ist es ratsam, in dem darauf folgenden Kalenderjahr eine **Arbeitnehmerveranlagung** durchzuführen. Der Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung kann sogar **bis zu 5 Jahre zurück** gestellt werden und führt **regelmäßig** zu einer **Steuergutschrift**, da die Bezüge auf das ganze Jahr verteilt werden und eine Neudurchrechnung der Lohnsteuer vorgenommen wird. Gegebenenfalls kann es auch zur **antragslosen Arbeitnehmerveranlagung** kommen (siehe dazu KI 02/17).

Erfolgt die **Beschäftigung** im **Werkvertrag** bzw. auf Basis eines **freien Dienstvertrags**, so liegen Einkünfte aus **selbständiger Arbeit** vor und es wird **keine Lohnsteuer** einbehalten. Ab einem Jahreseinkommen von 11.000 € bzw. von 12.000 € wenn auch lohnsteuerpflichtige Einkünfte darin enthalten sind, **muss** eine **Einkommensteuererklärung** abgegeben werden. **Umsatzsteuerpflicht** ist i.Z.m. Ferialjobs auf **Werkvertragsbasis** bzw. als freier Dienstnehmer **theoretisch** denkbar, aber jedenfalls **erst** dann, wenn die **Nettoeinnahmen 30.000 € übersteigen**, da bis dahin die **unechte**

Umsatzsteuerbefreiung als **Kleinunternehmer** gilt. Bis zu 30.000 € **Nettoumsätzen** muss auch **keine Umsatzsteuererklärung** abgegeben werden.

Familienbeihilfe

Der Verdienst aus einem Ferialjob kann, insbesondere wenn er mit anderen Einkünften zusammenfällt, dazu führen, dass die **Zuverdienstgrenze für die Familienbeihilfe überschritten** wird. Ist dies der Fall, so muss der die Grenze **überschreitende Betrag zurückgezahlt** werden. An die Familienbeihilfe ist auch das Schicksal des **Kinderabsetzbetrags** geknüpft. Hierbei könnte es - den Plänen der Bundesregierung folgend - zukünftig zu einer **Zusammenlegung** von Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag kommen. Die (zumeist für die Eltern) unliebsame Rückzahlungsverpflichtung tritt ein, wenn auf das Kalenderjahr bezogen ein **steuerliches Einkommen** von **mehr als 10.000 €** erzielt wird, wobei gewisse **Besonderheiten** bei der Ermittlung dieser Grenze zu berücksichtigen sind. **Wichtigste Ausnahme** ist das Alter, da die **Zuverdienstgrenze für Jugendliche vor Vollendung des 19. Lebensjahres keine Bedeutung** hat. Ab Beginn des Kalenderjahres, das auf den 19. Geburtstag folgt, muss allerdings unterschieden werden, ob die **Einnahmen** (z.B. aus dem Ferialjob) in den **Zeitraum** fallen, in dem **Familienbeihilfe bezogen** wurde oder nicht. Erfolgt etwa kurzfristig kein Bezug von Familienbeihilfe, so sind Einnahmen während dieses Zeitraums **nicht maßgeblich** für die Berechnung der Zuverdienstgrenze. **Keine Familienbeihilfe** wird z.B. bezogen, wenn die vorgesehene Studienzeit in einem Studienabschnitt überschritten wurde. Ebenso wenig zu relevanten Einnahmen zählen z.B. Sozialhilfe als einkommensteuerfreier Bezug, **Entschädigungen** für ein anerkanntes **Lehrverhältnis** oder **Waisenspensionen**. Das für die Zuverdienstgrenze relevante Einkommen ergibt sich schließlich, nachdem die mit den Einnahmen zusammenhängenden **Ausgaben abgezogen** wurden. Wichtig ist zu beachten, dass für die Familienbeihilfe **nicht nur aktive Einkünfte** (bei dem Ferialjob sind das im Regelfall Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit) sondern **alle der Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte** maßgebend sind - **endbesteuerte Einkünfte** (z.B. Zinsen oder Dividenden) bleiben steuersystematisch korrekt jedoch **außer Ansatz**.

Neben dem **Beobachten** der Einkünfte des laufenden Jahres, um das Überschreiten der Zuverdienstgrenze (z.B. durch einen Ferialjob) antizipieren zu können, ist wichtig, dass **bei Überschreiten** der Zuverdienstgrenze die

Familienbeihilfe im darauffolgenden Jahr **neu beantragt** werden muss. Voraussetzung ist freilich, dass das steuerliche Einkommen im neuen Jahr 10.000 € unterschreitet. Die **Voraussetzungen** für den Bezug von Familienbeihilfe bzw. für das Überschreiten der Zuverdienstgrenze **ändern** sich auch dann **nicht**, wenn die **Auszahlung der Familienbeihilfe direkt an das Kind** erfolgt. Dies kann bei **Volljährigkeit** mit Zustimmung des anspruchsberechtigten Elternteils beim Finanzamt beantragt werden und führt dann auch zur Überweisung des Kinderabsetzbetrags auf das angegebene Konto. **Rückforderungsansprüche** betreffend die Familienbeihilfe richten sich trotzdem **weiterhin** an die **Eltern**.

Konsequenzen in der Sozialversicherung

Die meisten Ferialpraktikanten - wenn sie **angestellt** sind und somit nicht auf Basis eines Werkvertrags bzw. freien Dienstvertrags arbeiten - werden **sozialversicherungsrechtlich** wie **normale Arbeitnehmer** behandelt. Beträgt das **Bruttogehalt** mehr als **438,05 € monatlich**, so treten Pflichtversicherung und Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen ein.

Schließlich sollte aus **Arbeitgebersicht**, insbesondere seit Inkrafttretens des **Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes**, darauf geachtet werden, dass die Ferialpraktikanten entsprechend entlohnt werden, da es ansonsten zu empfindlichen **Verwaltungsstrafen** kommen kann. Es ist sicherzustellen, dass weder der **kollektivvertraglich** zu leistende **Grundlohn** unterschritten wird noch dass es bei der Bezahlung von Praktikanten zur **Nichtgewährung** von arbeitsrechtlichem Entgelt kommt, welches laut Gesetz, Verordnung oder **Kollektivvertrag** gebührt (z.B. Überstunden oder Zuschläge laut Gesetz oder Kollektivvertrag).