

Traum-Ferialjob gefunden? Steuer, Sozialversicherung und Familienbeihilfe sollten nicht unterschätzt werden

Die "Rückkehr zur Normalität" nach COVID-19 und die generell hohe Nachfrage nach Arbeitskräften bieten auch für Ferialjobs attraktive Rahmenbedingungen. Gerade in den Sommermonaten haben Ferialjobs Hochsaison und bedienen nicht nur den Ansporn nach einem monetären Zuverdienst, sondern auch das Sammeln von Praxiserfahrung. Damit (im Nachhinein) keine unangenehmen Konsequenzen eintreten, sollten 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 oder bezahlte Praktika 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 darauffolgenden 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.

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 (im Jahr 2023 unter

Berücksichtigung der Maßnahmen zur Abschaffung der kalten Progression) von 11.693 € bzw. von 12.756 € 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 35.000 € übersteigen, da bis dahin die unechte Umsatzsteuerbefreiung als Kleinunternehmer gilt. Bis zu 35.000 € 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. Die (zumeist für die Eltern) unliebsame Rückzahlungsverpflichtung tritt ein, wenn auf das Kalenderjahr bezogen ein steuerliches Einkommen von mehr als 15.000 € (seit 1. Jänner 2020) 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 Waisenpensionen. 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 15.000 € 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 500,91 € monatlich, so treten Pflichtversicherung und Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen ein.

Schließlich sollte aus Arbeitgebersicht darauf geachtet werden, dass die Ferialpraktikanten entsprechend entlohnt werden, da es ansonsten zu empfindlichen Verwaltungsstrafen kommen kann (Stichwort "Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz"). 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).

Bild: © Adobe Stock - Pixel-Shot