

Sommerjob - Geld verdienen, aber bitte ohne Ärger mit Finanz, Sozialversicherung und Familienbeihilfe

Ferialjobs sind vor allem in den Sommermonaten sehr gefragt - umso wichtiger ist es, rechtzeitig mit der Suche nach einer passenden Stelle zu beginnen. Schließlich sollen sowohl ein attraktiver Zuverdienst als auch wertvolle Praxiserfahrung gesichert sein. Ebenso bedeutsam ist jedoch, sich rechtzeitig mit den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie möglichen Auswirkungen auf die Familienbeihilfe auseinanderzusetzen, um im Nachhinein unangenehme Überraschungen zu vermeiden. Die nachfolgenden Ausführungen gelten selbstverständlich nicht nur für Ferialjobs, sondern auch für laufende Jobs oder bezahlte Praktika im Rahmen der Ausbildung.

Steuerliche Konsequenzen

Die ertragsteuerliche Behandlung von 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 in die Vergangenheit 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 Rahmen eines Werkvertrags bzw. auf Basis eines freien Dienstvertrags, so liegen Einkünfte aus selbständiger Arbeit vor und es wird keine Lohnsteuer einbehalten. Ab einem Jahreseinkommen (im Jahr 2026) von 13.539 € bzw. von 14.769 €, 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 Bruttoeinnahmen 55.000 € übersteigen und auch bereits im Vorjahr überstiegen haben. Bis dahin gilt die unechte Umsatzsteuerbefreiung als Kleinunternehmer. Eher theoretisch ist noch der unionsweite Schwellenwert von 100.000 € mitzubedenken – die Umsätze in der EU dürfen jeweils weder im laufenden Kalenderjahr noch im Vorjahr den Schwellenwert von 100.000 € überschreiten, um die Kleinunternehmerbefreiung in Anspruch nehmen zu können. Bis zu Umsätzen von 55.000 € im Veranlagungszeitraum (und wenn für den Veranlagungszeitraum keine Steuer entrichtet werden muss) muss auch keine Umsatzsteuerjahreserklärung abgegeben werden (ebenso wenig eine UVA).

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 17.212 € (brutto) erzielt wird, wobei gewisse Besonderheiten bei der Ermittlung dieser Grenze zu berücksichtigen sind. Allerdings hat die Zuverdienstgrenze für Jugendliche vor Vollendung des 19. Lebensjahres keine Bedeutung. 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 die Zuverdienstgrenze 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 551,10 € monatlich (Geringfügigkeitsgrenze für 2026), 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 (das "Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz" ist zu beachten). 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 - U. J. Alexander