

## **Beschäftigung von Ferienjobbern**

Viele Schüler bessern ihr Taschengeld während der Ferien - aber auch außerhalb der Ferienzeit - mit kleinen Nebenjobs auf. Firmen, die arbeitswillige Schüler bzw. Jugendliche beschäftigen möchten, müssen sich mit den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Kinderarbeitsschutzverordnung – insbesondere mit der Frage, ab welchem Alter und für welche Arbeiten ein Schüler beschäftigt werden darf – auseinandersetzen.

So dürfen Kinder über 13 Jahre mit Zustimmung ihrer Erziehungsberechtigten in der Zeit von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr für maximal 2 Stunden täglich leichte Tätigkeiten ausüben. Dazu gehören z. B. Botengänge, Austragen von Zeitungen, Prospekten usw. In landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist ausnahmsweise eine Beschäftigung von bis zu 3 Stunden täglich erlaubt. Durch die Tätigkeiten darf weder die Gesundheit und die Sicherheit noch ein regelmäßiger Schulbesuch und die schulischen Leistungen der Kinder nachteilig beeinflusst werden. Jugendliche (über 15 Jahre, aber unter 18 Jahre) gelten nach dem Gesetz ebenfalls als Kinder, wenn sie der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Eine Ausnahmeregelung gilt während der Schulferien. So dürfen Jugendliche während dieser Zeit, für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr, pro Tag 8 Stunden bzw. pro Woche 40 Stunden beschäftigt werden. In der Landwirtschaft ist während der Erntezeit für Jugendliche über 16 Jahre eine Beschäftigung von bis zu 9 Stunden täglich, jedoch nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche erlaubt.

Grundsätzlich sollte bei einer Beschäftigung von Schülern überlegt werden, ob diese als kurzfristig Beschäftigte oder Mini-Jobber bis 450 Euro im Monat angemeldet werden.

## **Kurzfristige Beschäftigung**

Diese liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens 70 Arbeitstage oder 3 Monate beschränkt ist. Die Regelung ist auf 4 Jahre – bis zum 31.12.2018 – begrenzt. Bis zum 31.12.2014 galten 50 Tage und 2 Monate. Wenn keine andere Regelung kommt gelten ab dem 1.1.2019 wieder die alten Zeiträume.

Bei der Prüfung, ob die Zeitgrenze überschritten wird, ist der maßgebliche Zeitraum das Kalenderjahr. Die „kurzfristige Beschäftigung“ ist sozialversicherungsfrei, daher müssen keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Die Versteuerung erfolgt grundsätzlich nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Höhe der Steuer abhängig von der Steuerklasse der Aushilfe). Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Arbeitnehmer wird beim Arbeitgeber nur gelegentlich und nicht regelmäßig beschäftigt.
- Der Arbeitnehmer ist nicht mehr als 18 Arbeitstage zusammenhängend beschäftigt (ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage).
- Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt höchstens 12 Euro und der Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 68 Euro je Arbeitstag nicht (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften)

Die Pauschalsteuer in Höhe von 25 % ist nicht an die Minijob-Zentrale, sondern an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Da Schüler in der Regel nur ein geringes Einkommen beziehen, bleiben sie entweder ohnehin steuerfrei oder erhalten die abgeführte Steuer, sofern ihr Jahresgesamteinkommen unter dem Grundfreibetrag liegt, mit dem Lohnsteuerjahresausgleich zurück.

## **Geringfügig entlohnte Beschäftigung (450-Euro-Job)**

Geringfügig entlohnt ist eine Beschäftigung, wenn sie regelmäßig ausgeübt wird und das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, das aus dieser Beschäftigung erzielt wird, 450 Euro nicht übersteigt. Das Beschäftigungsverhältnis ist im Gegensatz zur kurzfristigen Beschäftigung nicht nur steuer-, sondern auch sozialversicherungspflichtig.

Hierfür entrichtet der Arbeitgeber eine einheitliche Pauschalsteuer von 2 %, einen Pauschalbeitrag von 13 % zur Krankenversicherung sowie zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % (bzw. 5 % bei Minijobs in Privathaushalten). Der Minijobber hat einen Eigenanteil in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung (2014: 18,9 %) und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 % (bzw. 5 % in Privathaushalten 2014: 3,9 % bzw. 13,9 %) zu tragen. Der Arbeitnehmer kann sich allerdings von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

**Bitte beachten Sie!** Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht können nur von geschäftsfähigen Personen rechtswirksam gestellt werden. Die Geschäftsfähigkeit richtet sich nach zivilrechtlichen Bestimmungen. Demzufolge ist der Arbeitnehmer erst nach dem vollendeten 18. Lebensjahr geschäftsfähig.

Ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist bei Minderjährigen wegen ihrer beschränkten Geschäftsfähigkeit unwirksam, wenn der gesetzliche Vertreter ihn nicht unterschrieben hat. Häufig betroffen sind hier Ferienjobber.

## **Beschäftigung zwischen Schulentlassung und erster Aufnahme einer Dauerbeschäftigung bzw. Ausbildung**

Zeitlich befristete Beschäftigungen, mit denen die Zeit zwischen der Schulentlassung und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder eines Ausbildungsverhältnisses überbrückt werden soll, sind als berufsmäßige Beschäftigungen anzusehen.

Versicherungsfreiheit wegen Kurzfristigkeit kommt deshalb für diese Beschäftigungen grundsätzlich nicht in Betracht. Die Beschäftigungen bleiben allenfalls dann versicherungsfrei, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt.

## **Bitte beachten Sie!**

Ob und welche Auswirkungen ein Ferienjob auf die Besteuerung bzw. die eventuelle Familienversicherung bei der Krankenversicherung – insbesondere bei weiteren Einkünften wie z. B. aus Vermietung und Verpachtung – hat, hängt vom Einzelfall ab und sollte bei Bedarf geprüft werden.

Für spätere Betriebsprüfungen sind u. a. die Schulbesuchsbescheinigung, die Nachweise und Erklärungen für geringfügig Beschäftigte (Aufzeichnungen über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die Bestätigung über das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen einer weiteren Beschäftigung) bei den Lohnunterlagen aufzubewahren.

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt. Quelle: RV-Bund „summa summarum“ Ausgabe Nr. 2/2014 v. 21.3.2014. Rechtsstand 6.2015.