



| Sommerzeit ist Ferienzeit: Beschäftigung von Aushilfen

Am 21. Juni ist kalendarischer Sommerbeginn; die Sommerzeit naht in großen Schritten. Zeit für Schüler und Studenten, sich in den Schul- und Semesterferien um einen Ferienjob zu bemühen. Auch für Arbeitgeber sind sogenannte Ferienaushilfen interessant. Hierdurch können personelle Engpässe durch saisonale Arbeitszunahme vermieden werden. Bei einer richtigen Behandlung von Aushilfen im Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht ist es zusätzlich möglich, Einsparungen bei Personalkosten zu erzielen.

Wir geben Ihnen einen praxisnahen Überblick, was bei der Beschäftigung von Aushilfen zu beachten ist.

Arbeitsrecht

In der Regel sind Aushilfen 'normale' Arbeitnehmer und folglich so zu behandeln.

Sofern eine vierwöchige Beschäftigungsdauer überschritten wird, hat die Aushilfe u. a. Anspruch auf anteiligen Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Wer Minderjährige beschäftigt, muss die schriftliche Einwilligung der Erziehungsberechtigten einholen. Nur mit dieser kann ein Vertrag wirksam abgeschlossen werden.

Ferner sind bei Beschäftigungen von Minderjährigen die Regelungen des Jugendarbeitsschutzes zu beachten (JArbSchG).

Wichtig: Seit 01. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn. Dieser ist auch auf die Beschäftigung von Ferienaushilfen grundsätzlich anzuwenden. Eine Ausnahme gilt bei Minderjährigen ohne Berufsabschluss. Hier greift der gesetzliche Mindestlohn nicht.

Lohnsteuer

Ferienaushilfen erzielen in der Regel Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, die grundsätzlich dem allgemeinen Lohnsteuerabzug unterliegen. Hierzu sind die gleichen Informationen und Auskünfte einzuholen, wie bei 'normalen' Aushilfen. So gilt auch hier uneingeschränkt die Verpflichtung zum Abruf der EStAM-Daten.

Anstelle des Lohnsteuerabzuges kann der Arbeitgeber auch die Lohnsteuerpauschalierung vornehmen. Voraussetzung ist ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Hierbei unterscheidet der Gesetzgeber zwei Arten:

1. Geringfügig entlohnte Beschäftigung: liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt 450,00 €/Monat nicht überschreitet. Der einheitliche Pauschalsteuersatz beträgt hierbei 2 %.

Achtung: Hier sind sämtliche Beschäftigungen, auch diejenigen bei anderen Arbeitgebern, in die Beurteilung mit einzubeziehen und eine etwaige Zusammenrechnung aus den einzelnen Beschäftigungen zu prüfen.

2. Kurzfristige Beschäftigung: liegt vor, wenn die Ferienaushilfe bei dem Arbeitgeber
 - 2.1. gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird
 - 2.2. die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt,
 - 2.3. der durchschnittliche Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 68,00 €/Arbeitstag nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird und
 - 2.4. der durchschnittliche Arbeitslohn höchstens 12,00 €/Arbeitsstunde beträgt.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erheben.

Wichtig: Hier weicht das Lohnsteuerrecht von dem Sozialversicherungsrecht ab. Die Sozialversicherungsgrenzen gelten insbesondere bei der kurzfristigen Beschäftigung nicht.

Sozialversicherung

Was viele nicht wissen, mit der richtigen Gestaltung kann der Ferienjob sozialversicherungsfrei ausgeübt werden. Der Arbeitgeber spart dadurch bares Geld.

Für Ferienaushilfen, die ausschließlich während der Schul- und Semesterferien arbeiten, sind folgende Beschäftigungsformen möglich:

1. kurzfristig ausgeübte Beschäftigung: Damit dies vorliegt, darf der Ferienjob im Laufe des Kalenderjahres nicht mehr als drei Monate **oder** insgesamt 70 Arbeitstage ausgeübt werden. Die Höhe des Arbeitslohns spielt für die Beurteilung keine Rolle.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, löst dieses Steuerfreiheit in der Sozialversicherung aus.

Achtung: mehrere kurzfristige Beschäftigungen während des Kalenderjahres sind zeitlich zusammen zurechnen und führen bei Überschreiten der o.g. Grenzen zur Sozialversicherungspflicht.

2. geringfügige Beschäftigung: liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt im Monat 450,00 € (Minijob-Grenze) nicht überschreitet. Diese Beschäftigungsform bietet sich insbesondere dann an, wenn eine kurzfristige Beschäftigung nicht (mehr) möglich ist.

Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber neben der Pauschalsteuer in Höhe von 2 %

- ✓ einen pauschalen Krankenversicherungssatz von 13 % und
- ✓ einen pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 15 % entrichten muss.

Für die Ferienaushilfe besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Durch schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber kann sich die Ferienaushilfe jedoch von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Für den schriftlichen Antrag gelten besondere Fristen und Formvorschriften.

Besondere Regelung für Werkstudenten

Wie bereits bekannt, dürfen Studenten während der Vorlesungszeit lediglich einer Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von maximal 20 Stunden/Woche nachgehen. Nur dann bleibt der Student versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Während der Semesterferien kann seine Arbeitszeit auf mehr als 20 Stunden ausweitert werden. Die Versicherungsfreiheit bleibt weiter bestehen, wenn

- ✓ die Beschäftigungsdauer in der vorlesungsfreien Zeit nicht über 182 Kalendertage
- ✓ bzw. 26 Wochen im Kalenderjahr nicht hinausgeht.

Lediglich in der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Mit Fragen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts kommen junge Leute oft erst in Berührung, wenn sie sich in den Schulferien oder neben dem Studium ihr Taschengeld aufbessern möchten. Gerade für sie ist es wichtig, die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit zu kennen, um am Ende der Ferienzeit ein prall gefüllten Portemonnaie haben.

Hier ist Ihr Know How gefragt, denn oft stellen diese Ferienaushilfen später potenzielle Arbeitnehmer für Ihr Unternehmen da. Sprechen Sie uns einfach dazu an!