INHALT

BESCHÄFTIGUNG VON SCHÜLERN/STUDENTEN ALS AUSHILFEN IN DER FERIENZEIT 2018

Schüler und Studenten im Arbeitsrecht

Aushilfsbeschäftigungen in den Schul- oder Semesterferien sind in der Regel Gegenstand eines abhängigen Dienstverhältnisses. Eine selbstständige Tätigkeit liegt nur in wenigen Ausnahmefällen vor. Für eine Selbstständigkeit müssten folgende Hauptkriterien erfüllt sein:

- Die Ferienaushilfe müsste Zeit und Ort der Tätigkeit im Wesentlichen selbst bestimmen können
- einen bestimmten Arbeitserfolg und weniger ihre Arbeitskraft schulden
- keinem direkten Weisungsrecht des Auftraggebers unterliegen und
- ein eigenes unternehmerisches Risiko tragen

Diese Kriterien erfüllen Ferienaushilfen in der Regel nicht.

Praxishinweis: Arbeitgeber sollten bei der Annahme einer selbstständigen Tätigkeit die Art der Tätigkeit sorgfältig prüfen, um eine Scheinselbstständigkeit zu vermeiden. In Grenzfällen empfiehlt sich ein Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung.

Da es sich bei Schülern und Studenten im Regelfall also um Arbeitnehmer handelt, haben diese auch wie jeder andere Mitarbeiter die gleichen Ansprüche, d. h. bei einer mehr als vierwöchigen Beschäftigungsdauer haben sie z. B. einen anteiligen Anspruch auf Erholungsurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ggf. gilt auch eine tarifliche Bezahlung, wenn Aushilfen von den Regelungen eines Tarifvertrags erfasst werden.

Praxistipp: schließen Sie auch mit den Aushilfen immer einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab, da ein befristeter Arbeitsvertrag zu seiner Wirksamkeit der Schriftform bedarf.

Exkurs Jugendarbeitsschutz:

Besondere arbeitsrechtliche Schutzvorschriften gelten, wenn Minderjährige beschäftigt werden. In diesem Fall müssen Arbeitgeber die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) beachten. Das JArbSchG unterscheidet dabei zwischen Kindern und Jugendlichen:

- Kinder über 13 und unter 15 Jahre dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie eine leichte Aushilfsarbeit (z. B. Verteilung von Prospekten) ausüben und die Arbeitszeit nicht mehr als zwei Stunden am Tag und fünf Tage in der Woche beträgt. Die Arbeit darf nicht nach 18 Uhr, nicht vor und nicht während des Schulunterrichts ausgeführt werden.
- Jugendliche im Alter zwischen 15 und 18 Jahren dürfen während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden. Sie dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich sowie an maximal fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. An Samstagen und Sonntagen dürfen sie in der Regel nicht eingesetzt werden; Ausnahmen gibt es beispielsweise bei der Beschäftigung in Gaststätten, Bäckereien und Konditoreien. Daneben gelten weitere Schutzvorschriften, z. B. zum Schutz vor gefährlichen Arbeiten und Akkordarbeit.

Wichtig: Wer Minderjährige als Aushilfen einsetzt, muss die Einwilligung der gesetzlichen Vertreter einholen, damit der Arbeitsvertrag wirksam ist.

Mindestlohn von 8,84 EUR pro Stunde

Seit 01.01.2017 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 EUR pro Stunde. Studenten, die neben dem Studium oder in den Semesterferien arbeiten, haben damit Anspruch auf diesen Betrag. Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss kann auch ein geringerer Lohn gezahlt werden.

Besteuerung von Aushilfen

Als Aushilfe beschäftigte Schüler und Studenten erzielen im Regelfall Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit. Sie unterliegen daher mit ihrem Arbeitslohn grundsätzlich dem allgemeinen Lohnsteuerabzug.

Erforderliche Unterlagen für die Lohnbesteuerung

Die Aushilfe muss dem Arbeitgeber für den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) bestimmte Daten mitteilen:

- Geburtsdatum
- Steuerliche Identifikationsnummer
- Angabe, ob es sich um eine Haupt- oder Nebenbeschäftigung handelt

Praxishinweis: Am besten lassen sich die erforderlichen Angaben über einen Personalfragebogen einholen. Die vom Finanzamt zurückgemeldeten Daten legt der Arbeitgeber der Lohnsteuerberechnung zugrunde. Kann der Arbeitgeber keine ELStAM abrufen, gilt Folgendes:

- Hat der Arbeitnehmer eine Sperre veranlasst, muss der Arbeitgeber den Arbeitslohn nach Steuerklasse VI besteuern.
- Hat der Arbeitnehmer (noch) keine Steuer-Identifikationsnummer, weil es sich um einen ausländischen, beschränkt steuerpflichtigen Schüler oder Studenten handelt, der weniger als sechs Monate in Deutschland lebt und deshalb hier nicht meldepflichtig ist, muss dieser selbst oder der Arbeitgeber eine Bescheinigung vom Betriebsstätten-Finanzamt beantragen.
- Es gibt auch Fälle, in denen ein Abruf der ELStAM aus technischen Gründen nicht möglich ist oder eine Steuer-Identifikationsnummer bei einer vom Ausland kommenden Aushilfe, die sich in Deutschland anmelden will, noch nicht erteilt worden ist. In dem Fall kann der Arbeitgeber maximal drei Monate lang nach den voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen abrechnen. Sobald ihm die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale vorliegen, muss er den Lohnsteuerabzug für die vorangegangenen Monate prüfen und ggf. korrigieren.

In der Praxis ist daher auch in den Fällen zwei und drei oben die Anwendung der Lohnsteuerklasse VI zur Sicherung der Situation zu empfehlen.

Individuelle Besteuerung oder Lohnsteuerpauschalierung?

Der Arbeitgeber kann die Aushilfsbeschäftigung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen besteuern oder, wenn die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung vorliegen, pauschalieren.

In den meisten Fällen ist es vorteilhafter, eine lediglich in den Schul- oder Semesterferien ausgeübte Beschäftigung nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen zu besteuern. Häufig fällt auf das Jahr hochgerechnet keine Lohnsteuer an. Im Jahr 2018 beträgt die Jahresarbeitslohngrenze, bis zu der für kurzfristig Tätige in Steuerklasse I keine Lohnsteuer anfällt, 11.414 EUR (besondere Lohnsteuertabelle, die für nicht rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer gilt; bei Rentenversicherungspflicht erhöht sich der Betrag auf 12.354 EUR). Dieser Betrag wird mit einer Ferienarbeit meist nicht erreicht.

Es kann zwar sein, dass der Arbeitgeber Lohnsteuer einbehalten und abführen muss, weil der Ferienlohn die Monatslohngrenze übersteigt. Der Grenzwert, bis zu dem keine Lohnsteuer anfällt, beträgt im Jahr 2018

- für nicht Rentenversicherungspflichtige 951,17 EUR (besondere Lohnsteuertabelle) und
- für Rentenversicherungspflichtige 1.029,50 EUR (normale Lohnsteuertabelle).

Für darüber hinausgehende Monatseinkommen erstattet das Finanzamt die abgezogene Lohnsteuer wieder vollständig zurück. Dazu muss der Ferienjobber nach Ablauf des Jahres eine Einkommensteuererklärung einreichen.

Beispiel: Ein nicht rentenversicherungspflichtiger Student ist in den Semesterferien 2018 zwei volle Monate als Arbeitnehmer mit einem Monatslohn von 1.600 EUR brutto beschäftigt. Entsprechend seiner Steuerklasse I behält der Arbeitgeber für jeden Monat 132,13 EUR Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag ein, für zwei Monate insgesamt 264,26 EUR. Da der Student im Jahr 2018 nur während dieser zwei Monate arbeitet, beträgt sein Jahresarbeitslohn 3.200 EUR. Die zunächst einbehaltenen 264,26 EUR erhält er nach Ablauf des Jahres im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung in voller Höhe erstattet.

Mehrere Ferienjobs nebeneinander

Studenten üben in der vorlesungsfreien Zeit manchmal gleichzeitig mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus. Auch in diesem Fall kann die Besteuerung individuell nach den ELStAM erfolgen. Für das weitere Beschäftigungsverhältnis gilt die Steuerklasse VI. Dadurch ergibt sich selbst bei einem sehr geringen monatlichen Arbeitslohn ein Lohnsteuerabzug. Der unverhältnismäßig hohe Lohnsteuerabzug mit Steuerklasse VI gleicht sich jedoch im Rahmen der Einkommensteuererklärung wieder aus.

Praxishinweis: Der Lohnsteuerabzug im zweiten Beschäftigungsverhältnis lässt sich vermeiden, indem sich der Student bei der Steuerklasse VI einen Freibetrag eintragen lässt. Als Ausgleich wird bei der Steuerklasse I ein korrespondierender Hinzurechnungsbetrag eingetragen.

Lohnsteuerpauschalierung durch den Arbeitgeber

Anstelle des individuellen Lohnsteuerabzugs kann der Arbeitgeber eine Lohnsteuerpauschalierung vornehmen. Voraussetzung ist, dass es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung handelt und die Voraussetzungen nach § 40a EStG erfüllt sind.

- Geringfügig entlohnte Beschäftigung: Der Arbeitgeber kann für einen 450-EUR-Minijob, für den er pauschale Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % zu entrichten hat, die Lohnsteuer mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz von zwei Prozent des Arbeitsentgelts erheben.
- Kurzfristig ausgeübte Beschäftigung: Der Arbeitgeber kann im Jahr 2018 die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent erheben, wenn
  - der Minijobber gelegentlich – nicht regelmäßig wiederkehrend – beschäftigt wird,
  - der Ferienjob nicht über 18 zusammenhängende Arbeitstage hinausgeht,
  - der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 72 EUR täglich nicht übersteigt und
  - der durchschnittliche Stundenlohn höchstens 12 EUR beträgt.

Wichtig: Ob sozialversicherungsrechtlich eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt, ist für die Lohnsteuerpauschalierung ohne Bedeutung. Für die Pauschalierung mit 25 % dürfen die großzügigeren zeitlichen und betragsmäßigen Grenzen des Sozialversicherungsrechts nicht angewendet werden.

Beispiel: Ein Student wird in den Ferien für drei Wochen (15 Arbeitstage) beschäftigt. Er arbeitet an fünf Tagen pro Woche jeweils sieben Stunden zu einen Stundenlohn von 10 EUR (70 EUR je Arbeitstag). Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erheben.

Praxishinweis: Ferienaushilfen, deren Arbeitslohn pauschal besteuert wird, nehmen grundsätzlich nicht am ELStAM-Verfahren teil, weil für die Pauschalbesteuerung keine individuellen Lohnsteuermerkmale erforderlich sind.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Mit dem richtigen Know-How können Schüler und Studenten ihren Ferienjob in den Schul- bzw. Semesterferien sozialversicherungsfrei ausüben.

Kurzfristig ausgeübte Beschäftigung

Für Ferienaushilfen, die ausschließlich während der Schul- oder Semesterferien mehrere Wochen am Stück arbeiten, ist die kurzfristige Beschäftigung die optimale Beschäftigungsform. Damit keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, darf der Ferienjob im Kalenderjahr nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeübt werden (bis 31.12.2014 und ab 01.01.2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage).

Der Zeitraum von 70 Arbeitstagen gilt für Beschäftigungen, die an weniger als fünf Tagen pro Woche ausgeübt werden. Die Höhe des Arbeitslohns spielt bei einer kurzfristigen Beschäftigung im Sozialversicherungsrecht keine Rolle.

Beispiel: Ein Student hat einen Ferienjob vom 01.08. bis zum 30.09.2018. Er erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.500 EUR bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden. Bis dahin hat er 2018 noch keine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt. Es liegt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor, weil der Student die Beschäftigungsdauer von drei Monaten einhält.

Wichtig: Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahrs sind zeitlich zusammenzurechnen.

Wurde bereits eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt, kann eine weitere zur Versicherungspflicht führen. Das hat zur Folge, dass für den gesamten Zeitraum Beiträge nacherhoben werden.

Gleiches gilt, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird. Insofern gilt es, bei Schulabgängern aufzupassen:

- Schulentlassene, die bis zum Beginn der Berufsausbildung eine Beschäftigung ausüben, gelten als berufsmäßig und nicht kurzfristig beschäftigt.
- Schulentlassene Ferienjobber vor einem Studium gelten nicht als berufsmäßig beschäftigt, sie können als Kurzfristige angemeldet werden.

Praxishinweis: Arbeitgeber sollten sich von Ferienaushilfen eine Schul- bzw. Studienbestätigung vorlegen und eine Vorbeschäftigung schriftlich bestätigen lassen. Sofern sie sich später als falsch herausstellen, kann der Arbeitgeber von der Aushilfe ggf. anfallende Sozialversicherungsbeiträge zurückverlangen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Auch für Ferienjobber kommt die geringfügig entlohnte Beschäftigung in Betracht. Sie bietet sich insbesondere an, wenn eine kurzfristige Beschäftigung nicht (mehr) möglich ist. Es gilt die Entgeltgrenze von 450 EUR (450-EUR-Minijob-Grenze).

Die Beschäftigung einer Aushilfe als Minijobber hat zur Folge, dass der Arbeitgeber

- einen pauschalen Krankenversicherungsbeitrag von 13 % (sofern der Schüler bzw. Student gesetzlich [mit-]versichert ist; der Beitrag entfällt hingegen für privat krankenversicherte Minijobber) und
- einen pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 15 % leisten muss.

Wichtig: Übt ein Schüler oder Student in den Ferien eine 450-EUR-Beschäftigung aus, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung

Praxishinweis: Der 450-EUR-Minijobber kann sich durch schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Tag des Eingangs des Befreiungsantrags zu dokumentieren und den Antrag zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Antrags, mit der Meldung zur Sozialversicherung anzeigt.

Wichtig: Wird die Befreiung nicht rechtzeitig angezeigt, beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt. Das kann für die Rentenversicherungsfreiheit während der eigentlichen Aushilfstätigkeit zu spät sein.

Praxishinweis: Übt ein Schüler oder Student unterjährig bereits einen Minijob aus, kann er in der Ferienzeit die monatliche Entgeltgrenze von 450 EUR kurzzeitig überschreiten, sofern im Jahresdurchschnitt der regelmäßige Monatslohn unter 450 EUR bleibt. Die Jahresgrenze liegt bei einer durchgehenden zwölfmonatigen Beschäftigung bei 5.400 EUR im Jahr. Sie gilt allerdings nur, wenn bei Beginn der Beschäftigung noch nicht feststeht, dass diese nicht durchgehend für mindestens zwölf Monate bestehen soll. Außerdem kann neben einem Minijob eine kurzfristige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen, insoweit erfolgt keine Zusammenrechnung.

Werkstudentenregelung: Zulässige Ausdehnung auf die Semesterferien

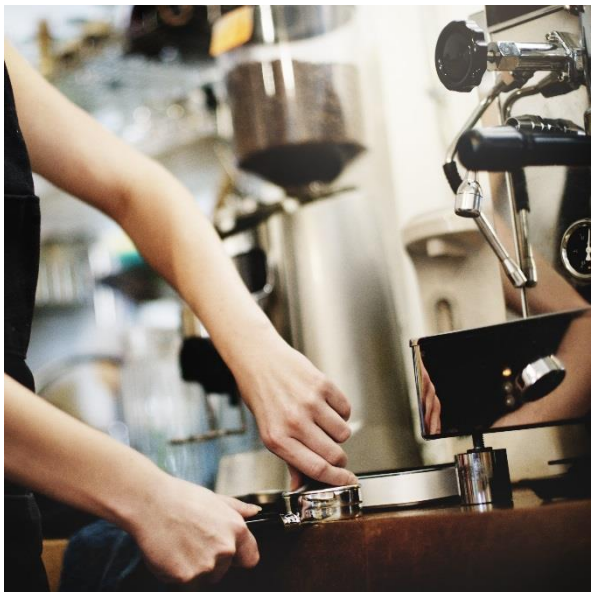
Eine sozialversicherungsrechtliche Besonderheit gilt für immatrikulierte Studenten, die neben ihrem Studium ein Beschäftigungsverhältnis ausüben. Als Werkstudenten sind sie

- in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei,
- in der Rentenversicherung dagegen versicherungspflichtig, wenn sie folgende drei Kriterien erfüllen:
  1. Der Status des Studenten als ordentlich Studierender
  2. Die Immatrikulation an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule
  3. Die Beschäftigung „neben" dem Studium (20-Wochenstunden-Grenze)

Praxishinweise:

- Arbeitgeber sollten sich zu jedem Semester eine neue Immatrikulationsbescheinigung vorlegen lassen und diese zu den Lohnunterlagen nehmen.
- Bisher endete das „Werkstudentenprivileg" mit der letzten Prüfung, die von der Hochschule für den Studiengang nach den Prüfungsbestimmungen vorgesehen war. Seit 01.01.2017 endet das „Werkstudentenprivileg" in der Sozialversicherung mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist.
- Von der Versicherungsfreiheit aufgrund des „Werkstudentenprivilegs" werden auch Absolventen eines Hochschulstudiums erfasst, die nach Erreichen eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das wieder in einem geregelten Studiengang mit einer Hochschulprüfung abschließt.
- Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden auszugehen.

Bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden kann Versicherungsfreiheit auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden bestehen, wenn Zeit und Arbeitskraft des Studenten noch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon gehen die Spitzenorganisationen neuerdings nur aus, wenn eine solche Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden auf einen Zeitraum von 26 Wochen befristet ist.



Praxishinweis: Arbeitgeber haben bei Werkstudenten zwei Möglichkeiten:

- Die Studenten werden neben ihrem Studium nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt, egal wie hoch das Arbeitsentgelt ausfällt und ob das Arbeitsverhältnis unbefristet ist.
- Geht die Beschäftigungsdauer über 20 Stunden wöchentlich hinaus, müssen Arbeitgeber darauf achten, dass die Beschäftigungsdauer nicht über 182 Kalendertage bzw. 26 Wochen im Zeitjahr hinausgeht. Sie müssen also eine solche Beschäftigung befristen. Dann ist auch während der Semesterferien eine Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden unschädlich für die Versicherungsfreiheit.

Wichtig: Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander oder eine Beschäftigung neben einer selbstständigen Tätigkeit ausüben, sind die wöchentlichen Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Ergibt die Zusammenrechnung, dass die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt, ist nicht mehr vom Erscheinungsbild eines ordentlichen Studenten auszugehen. Hier ist allerdings zu prüfen, ob eine Beschäftigung die Merkmale der Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV bzw. § 8a SGB IV erfüllt.

Praxishinweis: Die neuen Vorschriften gelten bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten seit 01.01.2017. Sie gelten auch für bestehende Beschäftigungen, also für Studenten, die die Beschäftigung vor dem 01.01.2017 aufgenommen haben.

Unfallschutz für Ferienjobs

Ferienaushilfen sind wie alle anderen Dauerbeschäftigten bei Arbeits- und Wegeunfällen gesetzlich versichert. Die Form des Beschäftigungsverhältnisses (geringfügiges bzw. kurzfristiges) oder die Höhe der Bezahlung spielen keine Rolle. Der Unfallversicherungsschutz beginnt am ersten Arbeitstag und bezieht auch den Weg zur Arbeitsstätte und zurück nach Hause mit ein.