

§ 40a

Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

idF des EStG v. 8.10.2009 (BGBl. I 2009, 3366; BStBl. I 2009, 1346; berichtigt am 8.12.2009, BGBl. I 2009, 3862)

(1) ¹Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent des Arbeitslohns erheben. ²Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und

1. der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt oder
2. die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

(2) Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern (einheitliche Pauschsteuer) für das Arbeitsentgelt aus geringfügigen Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder des § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, für das er Beiträge nach § 168 Absatz 1 Nummer 1b oder 1c (geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte) oder nach § 172 Absatz 3 oder 3a (versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte) des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben.

(2a) Hat der Arbeitgeber in den Fällen des Absatzes 2 keine Beiträge nach § 168 Absatz 1 Nummer 1b oder 1c oder nach § 172 Absatz 3 oder 3a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zu entrichten, kann er unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben.

(3) ¹Abweichend von den Absätzen 1 und 2a kann der Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Aushilfskräften, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft im Sinne des § 13 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 ausschließlich mit typisch land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 5 Prozent des Arbeitslohns erheben. ²Aushilfskräfte im Sinne dieser Vorschrift sind Personen, die für die Ausführung und für die Dauer von Arbeiten, die nicht ganzjährig anfallen, beschäftigt werden; eine Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten ist unschädlich, wenn deren Dauer 25 Prozent der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschreitet. ³Aushilfskräfte sind nicht Arbeitnehmer, die zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehören oder die der Arbeitgeber mehr als 180 Tage im Kalenderjahr beschäftigt.

- (4) Die Pauschalierungen nach den Absätzen 1 und 3 sind unzulässig
1. bei Arbeitnehmern, deren Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitsstunde 12 Euro übersteigt,
 2. bei Arbeitnehmern, die für eine andere Beschäftigung von demselben Arbeitgeber Arbeitslohn beziehen, der nach den §§ 39b bis 39d dem Lohnsteuerabzug unterworfen wird.
- (5) Auf die Pauschalierungen nach den Absätzen 1 bis 3 ist § 40 Absatz 3 anzuwenden.
- (6) ¹Für die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer nach Absatz 2 ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus zuständig. ²Die Regelungen zum Steuerabzug vom Arbeitslohn sind entsprechend anzuwenden. ³Für die Anmeldung, Abführung und Vollstreckung der einheitlichen Pauschsteuer gelten dabei die Regelungen für die Beiträge nach § 168 Absatz 1 Nummer 1b oder 1c oder nach § 172 Absatz 3 oder 3a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch. ⁴Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus hat die einheitliche Pauschsteuer auf die erhebungsberechtigten Körperschaften aufzuteilen; dabei entfallen aus Vereinfachungsgründen 90 Prozent der einheitlichen Pauschsteuer auf die Lohnsteuer, 5 Prozent auf den Solidaritätszuschlag und 5 Prozent auf die Kirchensteuern. ⁵Die erhebungsberechtigten Kirchen haben sich auf eine Aufteilung des Kirchensteueranteils zu verständigen und diesen der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus mitzuteilen. ⁶Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus ist berechtigt, die einheitliche Pauschsteuer nach Absatz 2 zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen beim Arbeitgeber einzuziehen.

Autor: Dr. Klaus J. **Wagner**, Vorsitzender Richter am FG, Düsseldorf
 Mitherausgeber: Prof. Dr. Ulrich **Prinz**, Steuerberater/Wirtschaftsprüfer, Köln

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Erläuterungen zu § 40a

	Anm.		Anm.
A. Grundinformation zu § 40a	1	I. Verhältnis zu anderen lohnsteuerrechtlichen Vorschriften	5
B. Rechtsentwicklung des § 40a	2	1. Verhältnis zu den anderen Pauschalierungsvorschriften	
C. Bedeutung des § 40a	3	2. Verhältnis zum Regelbesteuerungsverfahren . .	6
D. Geltungsbereich des § 40a	4	II. Verhältnis zu Vorschriften der Sozialversicherung	8
E. Verhältnis des § 40a zu anderen Vorschriften		III. Verhältnis zur Pauschalierung der Einkommensteuer durch Dritte nach § 37a .	9

	Anm.		Anm.
IV. Verhältnis zu kirchensteuerrechtlichen Vorschriften	10	VI. Verhältnis zur Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. VermBG	12
V. Verhältnis zum Solidaritätszuschlag	11	VII. Verhältnis zu steuerfreien Einnahmen	13
		F. Verfahrensfragen	15

**Erläuterungen zu Abs. 1:
Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristig
beschäftigten Arbeitnehmern**

	Anm.		Anm.
A. Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Pauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung (Abs. 1 Satz 1)		3. Einzelfragen zum Arbeitslohnbegriff	22
I. Pauschalierung durch den Arbeitgeber unter Verzicht auf Vorlage der Lohnsteuerkarte (Satz 1, Teils. 1)		B. Begriff der kurzfristigen Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (Abs. 1 Satz 2)	
1. Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers	17	I. Legaldefinition des Abs. 1 Satz 2	25
2. Verzicht auf Vorlage der Lohnsteuerkarte	18	II. Gelegentliche Beschäftigung	26
II. Arbeitnehmer, die nur kurzfristig beschäftigt werden (Satz 1, Teils. 2)	19	III. Nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung	27
III. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 25 % des Arbeitslohns (Satz 1, letzter Teils.)		IV. Beschäftigungsdauer	28
1. Gesetzlich bestimmter Steuersatz von 25 %	20	V. Arbeitslohngrenze (Satz 2 Nr. 1)	29
2. Arbeitslohn als Bemessungsgrundlage	21	VI. Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich (Satz 2 Nr. 2)	30

**Erläuterungen zu Abs. 2:
Einheitliche Pauschsteuer bei geringfügiger
Beschäftigung mit Verpflichtung zur Entrichtung
pauschaler Sozialversicherungsbeiträge**

	Anm.		Anm.
A. Allgemeines zu Abs. 2	34	Lohnsteuerkarte	35
B. Voraussetzungen der Pauschalierung bei geringfügiger Beschäftigung		II. Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung	
I. Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers unter Verzicht auf Vorlage der		1. Überblick	36
		2. Geringfügige Beschäftigung in Unternehmen	37

	Anm.		Anm.		
3. Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten .	38	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">C. Rechtsfolgen der Pauschalierung bei geringfügiger Beschäftigung</td> <td style="text-align: right;">40</td> </tr> </table>	C. Rechtsfolgen der Pauschalierung bei geringfügiger Beschäftigung	40	
C. Rechtsfolgen der Pauschalierung bei geringfügiger Beschäftigung	40				
III. Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge	39				

Erläuterungen zu Abs. 2a:
Pauschalierung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung ohne Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge

	Anm.		Anm.		
A. Allgemeines zu Abs. 2a . . .	41	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">C. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts</td> <td style="text-align: right;">43</td> </tr> </table>	C. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts	43	
C. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts	43				
B. Voraussetzungen der Pauschalierung	42				

Erläuterungen zu Abs. 3:
Lohnsteuerpauschalierung für Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft

	Anm.		Anm.												
A. Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Pauschalierung bei Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft (Abs. 3 Satz 1)		<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">B. Begriff der Aushilfskraft (Abs. 3 Satz 2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">I. Legaldefinition des Begriffs der Aushilfskraft (Satz 2 Halbs. 1)</td> <td style="text-align: right;">51</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">II. Unschädliche Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten (Satz 2 Halbs. 2)</td> <td style="text-align: right;">52</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">C. Ausschlussstatbestände für die Pauschalierung nach Abs. 3 (Abs. 3 Satz 3)</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">I. Keine Pauschalierung bei land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften (Satz 3 Halbs. 1)</td> <td style="text-align: right;">53</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">II. 180-Tage-Grenze (Satz 3 Halbs. 2)</td> <td style="text-align: right;">54</td> </tr> </table>	B. Begriff der Aushilfskraft (Abs. 3 Satz 2)		I. Legaldefinition des Begriffs der Aushilfskraft (Satz 2 Halbs. 1)	51	II. Unschädliche Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten (Satz 2 Halbs. 2)	52	C. Ausschlussstatbestände für die Pauschalierung nach Abs. 3 (Abs. 3 Satz 3)		I. Keine Pauschalierung bei land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften (Satz 3 Halbs. 1)	53	II. 180-Tage-Grenze (Satz 3 Halbs. 2)	54	
B. Begriff der Aushilfskraft (Abs. 3 Satz 2)															
I. Legaldefinition des Begriffs der Aushilfskraft (Satz 2 Halbs. 1)	51														
II. Unschädliche Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten (Satz 2 Halbs. 2)	52														
C. Ausschlussstatbestände für die Pauschalierung nach Abs. 3 (Abs. 3 Satz 3)															
I. Keine Pauschalierung bei land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften (Satz 3 Halbs. 1)	53														
II. 180-Tage-Grenze (Satz 3 Halbs. 2)	54														
I. Pauschalierung durch den Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte (Satz 1, Teils. 1) .	48														
II. Beschäftigung im Betrieb der Land- und Forstwirtschaft (Satz 1, Teils. 2)	49														
III. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 5 % des Arbeitslohns (Satz 1, letzter Teils.)	50														

**Erläuterungen zu Abs. 4:
Pauschalierungsausschlüsse**

Anm.

Anm.

A. Stundenlohnbezogene Pauschalierungsgrenze bei Pauschalierungen nach Abs. 1 und 3 (Nr. 1) 55

B. Pauschalierungsausschluss bei im Regelbesteuerungsverfahren besteuertem Arbeitslohnbezug vom gleichen Arbeitgeber (Nr. 2) 56

**Erläuterungen zu Abs. 5:
Anwendung des § 40 Abs. 3**

**Erläuterungen zu Abs. 6:
Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer**

Anm.

Anm.

A. Bedeutung des Abs. 6 60

B. Regelungsinhalt des Abs. 6 61

§ 40a

Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte u.a.

Allgemeine Erläuterungen zu § 40a
--

Schrifttum: BAUMDICKER, Probleme bei der Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte, DStZ 1987, 424; HÜNDGEN, Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte gem. § 40a EStG, StWa. 1989, 138; KORN, Zur Lohnsteuerpauschalierung: Zweifelsfragen sowie Rechtsänderungen durch die Steuerreform 1990, KÖSDI 1989, 7679; DANIEL, Beschäftigung von Teilzeitkräften mit oder ohne Lohnsteuerkarte, DB 1990, 1368; HARTMANN, Aushilfskräfte – Hinweise und Gestaltungen zur Pauschalbesteuerung, Inf. 1992, 326; GLOY, Pauschalierung der Lohnsteuer für Teilzeitbeschäftigte, NWB F. 6, 3551 (v. 15.11.1993); LANG/LEMAIRE, Zulässigkeit pauschaler Lohnkirchensteuer, StuW 1994, 257; VÖLLMEKE, Zur Zulässigkeit des Einzelnachweises bei der pauschalen Lohnkirchensteuer, DStR 1994, 1517; REUSCH, Zur Frage der Erhebung von Kirchensteuern bei pauschalierter Lohnsteuerabrechnung nach § 40a EStG, DStR 1995, 474; BIRK/JAHNDORF, Kirchensteuerpflicht trotz fehlender Kirchenmitgliedschaft?, StuW 1995, 103; ECKERT, Arbeitnehmer oder „freier Mitarbeiter“ – Abgrenzung, Chancen, Risiken, DStR 1997, 705; SCHILD, Abgrenzung der Land- und Forstwirtschaft vom Gewerbe, DStR 1997, 642; ALBERT, Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Steuerrecht, FR 1999, 693; NIERMANN/PLENER, Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse aus steuerlicher Sicht, DB 1999, 768; HARDER-BUSCHNER, Die neue steuerliche Behandlung von geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen, Inf. 2003, 218; NIERMANN/PLENER, Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ab 1.4.2003, DB 2003, 304; ROLFS, Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung, ZIP 2003, 141; BUDEMMEIER, Geringfügige Beschäftigung in der Praxis, Berlin 2006; FOERSTER, Geringfügige Beschäftigung, Berlin 2009; BERGKEMPER, Gegenseitiger Ausschluss von Nachforderungen pauschaler Lohnsteuer und Haftung für Lohnsteuer, FR 2009, 624.

Verwaltungsregelungen: R 40a LStR ; H 40a LStH; Gleichlautender Erlass der obersten Finanzbehörden der Bundesländer betr. Kirchensteuer bei Pauschalierung der Lohnsteuer v. 17.11.2006, BStBl. I 2006, 716.

A. Grundinformation zu § 40a

1

§ 40a regelt für verschiedene Gruppen von ArbN die Erhebung der LSt. mit gesetzlich vorgegebenen Pauschsteuersätzen. Der in der Überschrift genannte Begriff des Teilzeitbeschäftigten wird in der Norm nicht wieder aufgegriffen und bleibt daher ohne Begriffsbestimmung. Inhaltlich bildet er den thematischen Oberbegriff für die in Abs. 1 bis Abs. 3 normierten Pauschalierungstatbestände. Systematisch gesehen ergänzt die Vorschrift – ebenso wie § 40b – die in § 40 geregelten Pauschalierungsmöglichkeiten. Allen Pauschalierungsmöglichkeiten des § 40a ist gemeinsam, dass auf die Vorlage einer LStKarte verzichtet werden kann; der künftige Fortfall der LStKarte ist im Gesetz noch nicht berücksichtigt. Die Vorschrift enthält für geringfügig Beschäftigte in Abs. 2 mehrfache Bezugnahmen zum Sozialversicherungsrecht.

Pauschalierungsmöglichkeiten für unterschiedliche Gruppen von Teilzeitbeschäftigten: Ihren jetzigen Regelungskern hat die Norm für Lohnzuflüsse ab dem 1.4.2003 erhalten. Seitdem sind in den Abs. 1 bis 3 verschiedene Pauschalierungstatbestände für die sog. Teilzeitbeschäftigten geregelt. Im Einzelnen differenziert das Gesetz zwischen kurzfristig Beschäftigten (Abs. 1), geringfügig Beschäftigten (Abs. 2 und Abs. 2a) sowie Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft (Abs. 3). Dabei sehen Abs. 1, Abs. 2a und Abs. 3 Pauschsteuersätze vor, und zwar von 25 % für kurzfristige Beschäftigung, 20 % bei geringfügiger Beschäftigung und 5 % bei Aushilfskräften in der LuF. Abweichend von

der üblichen stl. Systematik normiert Abs. 2 unter Bezugnahme auf sozialversicherungsrechtl. Regelungen für bestimmte Arten geringfügiger Beschäftigung eine sog. einheitliche Pauschsteuer mit einem StStz von 2 %, in dem KiSt. und SolZ bereits enthalten sind (Abs. 6 Satz 4).

Pauschalierungsgrenzen und -ausschlüsse für Abs. 1 und 3 ergeben sich aus Abs. 4. Die Pauschalierung ist zum einen ausgeschlossen, wenn der ArbLohn je Arbeitsstunde durchschnittlich 12 € übersteigt (Abs. 4 Nr. 1), zum anderen, wenn der ArbN von demselben ArbG ArbLohn bezieht, der dem LStAbzug zu unterwerfen ist (Abs. 2 Nr. 4). Für die Pauschalierungen nach Abs. 2, Abs. 2a gelten diese Beschränkungen nicht. Für die Pauschalierung bei Aushilfskräften nach Abs. 3 gelten weitere Einschränkungen (Abs. 3 Satz 3). Danach zählen nicht zum Kreis der Aushilfskräfte ArbN, die zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehören oder die der ArbG an mehr als 180 Tagen im Kalenderjahr beschäftigt.

Rechtsfolgen und Verfahrensregelungen: Hinsichtlich der Rechtsfolgen und des Verfahrens – Übernahme der Steuer durch den ArbG – verweist Abs. 5 auf § 40 Abs. 3 als Grundnorm. Eine Sonderstellung nimmt auch hier die einheitliche Pauschsteuer nach Abs. 2 ein, deren Erhebung in Abs. 6 geregelt ist. Von deren Gesamtbetrag entfallen 90 % auf die LSt. und je 5 % auf KiSt. und SolZ. Zudem wird für die Erhebung und Verwaltung der Steuer eine zentrale Zuständigkeit der Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus begründet. In die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer nach Abs. 2 sind also die FÄ nicht eingeschaltet.

Tabellarische Übersicht über die Pauschalierungstatbestände:

Fallgruppe	Unterscheidungsmerkmal		Besonderheit
Abs. 1 kurzfristig Beschäftigte	Steuersatz	25 %	
	Beschäftigungshöchstdauer	18 Tage	
	Arbeitslohngrenze, Satz 2 Nr. 1 (durchschnittlich je Arbeitstag)	62 €	
Abs. 2 Geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigte oder versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte	Einheitlicher Pauschsteuersatz	2 %, einschl. KiSt. und SolZ	Erhebung durch Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus (Abs. 6)
	Arbeitslohngrenze (monatlich)	400 €	
Abs. 2a Geringfügig Beschäftigte ohne Sozialversicherungsbeiträge	Steuersatz	20 %	
	Beschäftigungshöchstdauer Arbeitslohngrenze (monatlich)	Keine 400 €	
Abs. 3 LuF-Aushilfskräfte	Steuersatz	5 %	
	Maximale Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr	180 Tage	

Fallgruppe	Unterscheidungsmerkmal		Besonderheit
Abs. 4 Allg. Pauschalierungsgrenze für Abs. 1 und Abs. 3	Höchstarbeitslohn je Arbeitsstunde	12 €	
Abs. 5 und 6	Rechtsfolgen und Verfahrensfragen		

B. Rechtsentwicklung des § 40a

2

Zur Rechtsentwicklung der Pauschalierungsvorschriften allgemein s. § 40 Anm. 2.

EStReformG v. 5.8.1974 (BGBl. I 1974, 1769; BStBl. I 1974, 530): § 40a erhielt seine heutige Gestalt als Pauschalierungsvorschrift. Die Regelung geht inhaltlich auf § 42a Abs. 2 Nr. 3 EStG idF vor 1975, § 35b Abs. 1 Nr. 1 LStDV 1971, Abschn. 52c LStR 1972 sowie im Bereich der Land- und Forstwirtschaft auf Ländereirlasse zurück.

Gesetz zur Änderung und Vereinfachung des EStG v. 18.8.1980 (BGBl. I 1980, 1537; BStBl. I 1980, 581): Es entfiel die Ermächtigung der FinVerw., die Pauschalierung bei offensichtlicher Abweichung von der Regelbesteuerung zu untersagen.

2. HStruktG v. 22.12.1981 (BGBl. I 1981, 1523; BStBl. I 1982, 235) führte das Erfordernis einer Pauschalierungsbescheinigung ein. Praktische Bedeutung hat diese Vorschrift nie erlangt, da die FinVerw. bereits vor In-Kraft-Treten der Regelung auf die Vorlage der Bescheinigung verzichtete.

Gesetz zur Vereinfachung der Lohnsteuerpauschalierung für Teilzeitbeschäftigte v. 16.12.1982 (BGBl. I 1982, 1738; BStBl. I 1982, 993) hob das Erfordernis der Pauschalierungsbescheinigung wieder auf.

StReformG 1990 v. 25.7.1988 (BGBl. I 1988, 1093; BStBl. I 1988, 224): Differenzierte Anhebung der StSätze auf 25 % bzw. 15 %. Erstmalig wurde ein unterschiedlicher StSatz für die Pauschalbesteuerung bei kurzfristig beschäftigten (25 %) und geringfügig beschäftigten ArbN eingeführt (15 %). Die Tagesarbeitslohngrenzen wurden – in Anpassung an neuere Wirtschaftsentwicklungen – von 42 DM auf 120 DM erhöht und die Pauschalierungsgrenzen bei geringfügiger Beschäftigung, die bis dahin auf wöchentliche Lohnzahlungszeiträume bezogen waren (20 Stunden und 120 DM wöchentlich), auf monatliche Zeiträume festgelegt (86 Stunden und 520 DM monatlich). Ferner wurde die Stundenlohngrenze für alle Pauschalierungsfälle von 12 DM auf 18 DM angehoben.

StÄndG v. 25.2.1992 (BGBl. I 1992, 297; BStBl. I 1992, 145): In Abs. 2 Satz 2 ist die Pauschalierungsvoraussetzung entfallen, dass der ArbN bei dem ArbG laufend beschäftigt sein muss.

StMBG v. 21.12.1993 (BGBl. I 1993, 2310; BStBl. I 1994, 50): Die festen Arbeitslohngrenzen in Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 wurden durch eine Verweisung auf die monatlichen Bezugsgrößen des § 18 Abs. 1 SGB IV an die Arbeitsentgeltgrenze für die Sozialversicherungsfreiheit angeglichen.

JStG 1996 v. 11.10.1995 (BGBl. I 1995, 1250; BStBl. I 1995, 438): Der StSatz für geringfügig Beschäftigte (Abs. 2 Satz 1) wurde von 15 % auf 20 % erhöht. Abs. 4 wurde um einen weiteren Pauschalierungsausschluss ergänzt. Die Pauschalierung ist ausgeschlossen bei ArbN, die für eine andere Beschäftigung von

demselben ArbG Arbeitslohn beziehen, der nach §§ 39b–39d dem LStAbzug unterworfen wird.

JStG 1997 v. 20.12.1996 (BGBl. I 1996, 2049; BStBl. I 1996, 1523): Abs. 3 betr. die LStPauschalierung für Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft wurde mit Wirkung ab VZ 1997 neu gefasst. Der Pauschsteuersatz wurde von 3 % auf 5 % angehoben. Ferner wurde die Legaldefinition der land- und forstwirtschaftlichen Aushilfskräfte präzisiert.

Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse v. 24.3.1999 (BGBl. I 1999, 388; BStBl. I 1999, 302): Entfall der Dynamisierung der Arbeitslohngrenzen durch Anknüpfung an die Bezugsgrenzen des § 18 Abs. 1 SGB IV. Die Arbeitslohngrenze für die Pauschalierung wurde auf 630 DM bei monatlicher Lohnzahlung und 147 DM wöchentlich bei kürzeren Lohnzahlungszeiträumen festgeschrieben. Die Arbeitszeitgrenzen wurden aufgehoben. Die für alle Pauschalierungsfälle des § 40a anzuwendende Arbeitslohngrenze des Abs. 4 Nr. 1 wurde auf 22 DM festgeschrieben. Die Neuregelung fand ab dem 1.4.1999 Anwendung (Art. 19 des Gesetzes).

StEntlG 1999/2000/2002 v. 24.3.1999 (BGBl. I 1999, 402; BStBl. I 1999, 304): In § 40 Abs. 3 Satz 2 wird klargestellt, dass auf den ArbN abgewälzte pauschale LSt. als zugeflossener Arbeitslohn gilt und die Bemessungsgrundlage nicht mindert (s. § 40 Anm. 43). Wegen der Verweisung in Abs. 5 gilt die Neuregelung auch für die Pauschalierungsfälle des § 40a.

StEuglG v. 19.12.2000 (BGBl. I 2000, 1790; BStBl. I 2001, 3): Anpassung der DM-Beträge mit Wirkung ab dem 1.1.2002. Dabei wurde die frühere 630-DM-Grenze geringfügig auf 325 € erhöht. Zugleich entfiel die Wochenlohngrenze in Abs. 2.

2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt v. 23.12.2002 (BGBl. I 2002, 4621; BStBl. I 2003, 3): Abs. 2 wurde für laufende Bezüge für nach dem 31.3.2003 endende Lohnzahlungszeiträume und für sonstige Bezüge für Zuflüsse nach dem 31.3.2003 neu gefasst und eine sog. einheitliche Pauschsteuer von 2 % des Arbeitsentgelts für die Fälle eingeführt, in denen der ArbG zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge verpflichtet ist. Die Arbeitslohngrenze wurde durch eine Bezugnahme auf sozialversicherungsrechtl. Vorschriften ersetzt und im Rahmen der Verweisung auf 400 € angehoben. Abs. 2a wurde eingefügt und enthält in Anlehnung an die frühere Regelung des Abs. 2 eine Pauschalierungsmöglichkeit von 20 % für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, in denen keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten sind. In Abs. 4 wurde die Verweisung auf Abs. 1 und 3 beschränkt. Abs. 6, der die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer regelt, wurde neu eingefügt.

RVOrgG v. 9.12.2004 (BGBl. I 2004, 3242; BStBl. I 2005, 1156): Die „Bundeskknappschaft“ wurde durch „Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“ ersetzt.

EURLÜmsG v. 9.12.2004 (BGBl. I 2004, 3310; BStBl. I 2004, 1158): Redaktionelle Änderung zur Anpassung der Verweisung in Abs. 3 Satz 1.

JStG 2007 v. 13.12.2006 (BGBl. I 2006, 2878; BStBl. I 2007, 28): In Abs. 6 Satz 3 wird der Verweis auf das Vollstreckungsverfahren ergänzt. Ferner wurden die vH-Werte durch Prozentsätze ersetzt.

C. Bedeutung des § 40a

3

In Ergänzung zu § 40 eröffnet § 40a für abschließend aufgezählte Fallgruppen in den Bereichen der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung zusätzliche Pauschalierungsmöglichkeiten. Dem ArbG steht ein Pauschalierungswahlrecht zu.

Gesetzessystematik: Als Pauschalierungsvorschrift ist § 40a wie § 40 dem Abschnitt „Steuererhebung“ im EStG zugeordnet und damit eine Sondervorschrift zum LStAbzugsverfahren. Anstelle der individuellen Besteuerung der Bezüge aufgrund arbeitnehmerbezogener Besteuerungsmerkmale treten feste StSätze. Die in Abs. 2, 6 normierte Erhebung einer einheitlichen Pauschsteuer von 2 % des Arbeitsentgelts, die zugleich auch die Zuschlagsteuern erfasst, ist ein Bruch innerhalb des Systems der Pauschalierungsvorschriften. Hinsichtlich der Rechtsfolgen verweist Abs. 5 auf § 40 Abs. 3.

Vereinfachungszweck: Die Besteuerung des Arbeitslohns mit festen StSätzen dient der Verfahrensvereinfachung. Der ArbG erhält für bestimmte Gruppen von ArbN, die unter dem Oberbegriff Teilzeitbeschäftigte zusammengefasst sind, nämlich kurzfristig Beschäftigte (Abs. 1), geringfügig Beschäftigte (Abs. 2 und 2a), Aushilfskräfte LuF (Abs. 3), die Möglichkeit, einer Verpflichtung zur Erhebung der LSt. unabhängig von LStMerkmalen nachzukommen. Ein weiterer Vereinfachungseffekt zugunsten des ArbG folgt aus den gemilderten Aufzeichnungspflichten (s. Anm. 15). Für den ArbN wird damit eine weitgehend formlose Eingehung eines Arbeitsverhältnisses ermöglicht und durch die Nichtberücksichtigung persönlicher Besteuerungsmerkmale die Offenbarung persönlicher Verhältnisse erspart. Die Einschaltung der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-Sec/Verwaltungsstelle Cottbus in die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer läuft dem Vereinfachungszweck zwar insoweit zuwider, als eine weitere Behörde mit LStPauschalierung befasst wird, hat aber den Vorteil, dass Rentenversicherungsbeiträge und Steuer von einer Stelle eingezogen werden. Für die FinVerw. entfällt wegen Abs. 5 iVm. § 40 Abs. 3 die Einbeziehung der nach § 40a pauschal besteuerten Bezüge in das Veranlagungsverfahren des ArbN. Allerdings machen die vier nacheinander bestehenden unterschiedlichen Pauschsteuersätze die Vorschrift recht unübersichtlich.

Förderungszweck: Die Pauschalbesteuerung nach § 40a beinhaltet in mehrfacher Weise Steuervergünstigungen, insoweit hat die Vorschrift Subventioncharakter.

– *Der Steuersatz von 25 % (Abs. 1)* bei kurzfristiger Beschäftigung führt für den ArbN jedenfalls dann zu einer Steuerersparnis, wenn der individuelle (Grenz-)Steuersatz den Pauschsteuersatz übersteigt.

Der besonders niedrige Steuersatz von 2 % (Abs. 2) ist Folge der Verknüpfung des Pauschalierungstatbestands mit der Verpflichtung zur Abführung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge. Er soll in Interesse einer Förderung des Arbeitsmarkts sicherstellen, dass die sog. Mini-Jobs mit ihrer Gesamtbelastung von Rentenversicherungsbeiträgen und Steuer attraktiv bleiben. Dieser Lenkungszweck ist verfassungsrechtl. nicht zu beanstanden (BFH v. 27.2.2008 – VI B 59/07, BFH/NV 2008, 981). Bei gesetzlich versicherten ArbN beträgt die Gesamtbelastung maximal 31,58 % (15 % Rentenversicherung, 13,5 % Krankenversicherung – sofern der ArbN nicht privat versichert ist –, 2 % Pauschalsteuer, 0,67 % Umlage zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft, ggf. 0,41 % Insolvenzgeldumlage), bei sog. Mini-Jobs in Privathaushalten 13,27% (5 % Rentenversicherung, 5 %

Krankenversicherung, 2 % Pauschalsteuer, 0,67 % Umlage zur Arbeitgeberversicherung, 0,6 % gesetzliche Unfallversicherung). Zu Einzelheiten vgl. www.minijob-zentrale.de.

Der Steuersatz von 20 % (Abs. 2a) bei geringfügiger Beschäftigung liegt höher als der Eingangssteuersatz. Gleichwohl kann die Pauschalierung für eine Vielzahl von ArbN vorteilhaft bleiben (s. auch Anm. 38). Für die ArbG soll die Vorschrift einen Anreiz dafür schaffen, Teilzeitbeschäftigte bei Personalengpässen (zB wegen krankheitsbedingter Ausfälle) oder für laufende Aushilfsarbeiten einzustellen (FG Münster v. 29.11.1983, EFG 1984, 290, rkr.).

Der niedrige Steuersatz von 5 % (Abs. 3) in den Pauschalierungsfällen bei land- u. forstwirtschaftlichen Aushilfskräften ist uE eine rechtspolitisch bedenkliche Subvention. Sie wird damit gerechtfertigt, dass auf diese Weise dem im Bereich der Landwirtschaft saisonbedingt stark wechselnden Bedarf an Arbeitskräften Rechnung getragen wird (BFH v. 8.5.2008 – VI R 76/04, BStBl. II 2009, 40). Zugleich werden stl. günstige Beschäftigungsmöglichkeiten für bestimmte Personengruppen geschaffen (zB Einsatz von Schülern, Studenten als Erntehelfer), bei denen über das Jahr gesehen keine ESt. anfällt (vgl. BFH v. 17.2.1995 – VI R 51/94, BStBl. II 1995, 392).

§ 40a bedeutet außerdem eine Steuerbegünstigung für diejenigen ArbN, die selbst oder – bei gemeinsamer Veranlagung – deren Ehegatten weitere Einkünfte beziehen. Durch die Pauschalierung wird die Zusammenrechnung sämtlicher erzielter Einkünfte vermieden und damit die Progressionswirkung des EStTarifs teilweise ausgeschaltet.

Die mit der Pauschalierung verbundenen Steuerbegünstigungen sind vom Gesetzgeber zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung gewollt. Insoweit verfolgt die Vorschrift auch arbeitsmarktpolitische Ziele (vgl. BFH v. 3.6.1982 – VI R 48/79, BStBl. II 1982, 710; KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. A 1; BLÜMICH/THÜRMEYER, § 40a Rn. 3).

4

D. Geltungsbereich des § 40a

Sachlicher Geltungsbereich: Die Pauschalierungsfälle nach § 40a sind arbeitnehmerbezogen, der Teilzeitbeschäftigte muss eine nichtselbständige Tätigkeit iSd. § 19 ausüben.

Persönlicher Geltungsbereich: Wie die Pauschalierung nach § 40 kann der ArbG die Pauschalbesteuerung sowohl bei unbeschränkt als auch bei beschränkt stpfl. ArbN wählen (s. § 40 Anm. 4). Zur Problematik der pauschalen LKiSt. bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht zu einer steuererhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft gehören, s. Anm. 58 sowie § 40 Anm. 62–64.

E. Verhältnis des § 40a zu anderen Vorschriften

I. Verhältnis zu anderen lohnsteuerrechtlichen Vorschriften

5

1. Verhältnis zu den anderen Pauschalierungsvorschriften

Verhältnis zu § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 2:

► *Anwendbarkeit von § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 2 neben § 40a:* Gewährt der ArbG Teilzeitbeschäftigten sonstige Bezüge, ist neben der Pauschalierung nach § 40a eine Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder nach § 40 Abs. 2 möglich. § 40a enthält – anders als § 40b – keine Sperrvorschrift gegenüber § 40. Das bestätigt § 40 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2. Danach sind die nach § 40 Abs. 2 Satz 2 pauschal besteuerten ArbGLEistungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht auf die Pauschalierungsgrenzen des § 40a Abs. 1–4 anzurechnen. Enthält danach § 40 eine spezielle Vorschrift über die Anrechnung bestimmter pauschal besteuerteter Bezüge auf die Pauschalierungsgrenzen des § 40a, lässt dies den Schluss zu, dass § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 2 neben § 40a anwendbar sind (glA BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 12; aA LBP/BAREIN, § 40a Rn. 17). Der ArbG kann die günstigste Pauschalierungsmöglichkeit wählen.

► *Anrechnung sonstiger nach § 40 besteuerteter Bezüge auf die Pauschalierungsgrenzen des § 40a:* Da nach § 40 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 nur die nach § 40 Abs. 2 Satz 2 pauschal besteuerten Bezüge nicht auf die Arbeitslohngrenzen des § 40a angerechnet werden müssen, folgt daraus im Umkehrschluss, dass die übrigen nach § 40 pauschal besteuerten Bezüge auf die Pauschalierungsgrenzen des § 40a anzurechnen sind. Damit soll vermieden werden, dass die Arbeitslohngrenzen durch die Gewährung sonstiger Bezüge unterlaufen werden (BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 12; KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. A 5; KIRCHHOF/EISGRUBER IX. § 40a Rn. 4). Die sonstigen Bezüge sind auf die Pauschalierungsgrenzen anzurechnen, sobald sie dem ArbN zufließen (FG Berlin v. 30.5.1980, EFG 1980, 564, rkr.; aA FG Rhld.-Pf. v. 28.10.1985, EFG 1986, 202, rkr.).

Verhältnis zu § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2: Hat der ArbG für ArbN, bei denen die Voraussetzungen für eine Besteuerung des Arbeitslohns nach § 40a vorgelegen haben, die LSt. in einer größeren Zahl von Fällen nicht ordnungsgemäß einbehalten, kann er wählen, ob die Nachversteuerung nach § 40a oder nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 erfolgt, sofern die Voraussetzungen beider Pauschalierungsmöglichkeiten erfüllt sind. Hat der ArbG zu Unrecht nach § 40a pauschaliert, etwa weil die Arbeitslohngrenzen überschritten oder die persönlichen Voraussetzungen des § 40a Abs. 3 in der Person des ArbN nicht erfüllt sind, kann der ArbG den gesamten gewährten Arbeitslohn nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 nachversteuern (BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 13). Eine Nachversteuerung nur des die Pauschalierungsgrenzen überschreitenden Lohnanteils kommt allerdings nicht in Betracht, da das Überschreiten der Grenzen die Pauschalierung nach § 40a vollständig ausschließt; dies gilt auch bereits bei einem geringfügigen Überschreiten. Die Nachversteuerung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ist auch möglich, wenn der ArbG unzutreffenderweise eine Pauschalierung nach Abs. 2 vorgenommen hat; hinsichtlich der an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus entrichteten einheitlichen Pauschsteuer steht dem ArbG ein Erstattungsanspruch zu.

Verhältnis zu § 40b: § 40a schließt die Pauschalbesteuerung für Zukunftssicherungsleistungen bei Teilzeitbeschäftigten nach § 40b nicht aus. Allerdings trägt

der ArbG das Haftungsrisiko für den Umstand, ob das Teilzeitarbeitsverhältnis als erstes Dienstverhältnis iSd. § 40b Abs. 2 Satz 1 anzusehen ist (BFH v. 8.12.1989 – VI R 165/86, BStBl. II 1990, 398). Die nach § 40b pauschal besteuerten Bezüge sind mangels einer § 40 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 vergleichbaren Ausnahmenvorschrift jedoch auf die Arbeitslohngrenzen des § 40a anzurechnen (BFH v. 13.1.1989 – VI R 66/87, BStBl. II 1989, 1030; v. 26.11.2002 – VI R 68/01, BStBl. II 2003, 492; R 40a.1 LStR).

6 2. Verhältnis zum Regelbesteuerungsverfahren

Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers: Aufgrund des Pauschalierungswahlrechts steht dem ArbG frei, ob er nach § 40a pauschaliert oder den Arbeitslohn nach den allg. Vorschriften besteuert (s. auch Anm. 17). Der ArbN Pauschbetrag gem. § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. a kommt nicht zur Anwendung; die Pauschalierung schließt den WKAbzug beim ArbN generell aus.

Einheitliche Behandlung der Bezüge eines Arbeitnehmers:

► *Grundsatz:* Dem ArbG steht im Rahmen der Tatbestandsvoraussetzungen nur das Wahlrecht zu, ob er den gezahlten Lohn insgesamt dem Regelbesteuerungsverfahren unterwirft oder pauschal versteuert. Das Beschäftigungsverhältnis kann nicht in ein dem normalen StAbzug unterliegendes Arbeitsverhältnis und ein Pauschalierungsarbeitsverhältnis aufgespalten werden (BFH v. 27.7.1990 – VI R 20/89, BStBl. II, 931; v. 8.7.1993 – VI R 78/91, BFH/NV 1994, 22; FG Münster v. 10.2.1994, EFG 1995, 220, rkr.). Dies ist durch Abs. 4 Nr. 2 gesetzlich klargestellt; danach ist die Pauschalierung in den Fällen des Abs. 1 und 3 (nicht bei Pauschalierungen nach Abs. 2, Abs. 2a) ausgeschlossen, wenn der ArbN für eine andere Beschäftigung von demselben ArbG Arbeitslohn bezieht, der nach §§ 39b–39d dem LStAbzug unterworfen wird (s. Anm. 56). Ein die Pauschalierung ausschließendes einheitliches Beschäftigungsverhältnis ist anzunehmen, wenn bei Abschluss mehrerer Arbeitsverträge die Vertragsparteien identisch waren (glA BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 7; KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. B 5; KIRCHHOF/EISGRUBER IX, § 40a Rn. 18; LBP/BAREIN, § 40a Rn. 13). Die Pauschalierungseinschränkung gilt auch, wenn der ArbN in verschiedenen Betrieben eines ArbG in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen beschäftigt wird, da der ArbGBegriff nicht betriebsbezogen zu verstehen ist (aA FG Münster v. 21.2.2003, EFG 2003, 864, rkr.).

► *Geringfügige Beschäftigung:* Bei den geringfügig Beschäftigten nach Abs. 2, 2a findet Abs. 4 Nr. 2 ausdrücklich keine Anwendung. Da die sozialversicherungsrechtl. Regelung (§ 8 SGB IV) jedoch eine Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen vorsieht, ergibt sich damit auch für Abs. 2, 2a eine Zusammenrechnung der Bezüge, so dass – auch ArbG-übergreifend – die Pauschalierungsvoraussetzungen durch eine Aufteilung eines Arbeitsverhältnisses in mehrere geringfügige Beschäftigungen nicht unterlaufen werden können. Allerdings sieht § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV von einer Zusammenrechnung ab, wenn eine nicht geringfügige mit einer oder mehreren geringfügigen Beschäftigungen zusammentrifft. Damit ist nach dem Gesetzeswortlaut nicht ausgeschlossen, dass die geringfügige Nebentätigkeit auch beim ArbG der Haupttätigkeit ausgeübt werden kann. Allerdings wird zumindest eine nach objektiven Kriterien vorzunehmende Abgrenzbarkeit der Tätigkeiten erforderlich sein.

► *Verhältnis von Versorgungsbezügen zu Einnahmen aus laufender Beschäftigung:* Erhält der ArbN neben den Arbeitslohnzahlungen aus einer noch ausgeübten Tätigkeit Versorgungsbezüge aus einer früheren Tätigkeit beim selben ArbG, ist die Pau-

schalierung der laufenden Bezüge aus aktiver Tätigkeit trotz der Regelung in Abs. 4 Nr. 2 auch in den Pauschalierungsfällen nach Abs. 1 und Abs. 3 zulässig (s. Anm. 56).

Wechsel der Erhebungsart: Trotz des Pauschalierungswahlrechts (s. Anm. 17) darf der ArbG nicht beliebig innerhalb eines Kj. zwischen Pauschalierung und Regelbesteuerung wechseln, sofern der Wechsel nur dazu dienen soll, den ArbNPauschbetrag auszunutzen (BFH v. 20.12.1991 – VI R 32/89, BStBl. II 1992, 695; v. 26.11.2003 – VI R 10/99, BStBl. II 2004, 195; FG Ba.-Württ. v. 13.4.1989, EFG 1989, 540, rkr.). Hingegen ist ein Wechsel aus im Arbeitsverhältnis wurzelnden triftigen Gründen möglich, etwa weil die Arbeitslohngrenzen über- oder unterschritten werden oder der ArbN in den Ruhestand oder den Vorruhestand tritt und ein neues Teilzeitarbeitsverhältnis begründet wird. Bei in der Höhe wechselnden Bezügen ist nach dem Wortlaut des § 40a ein mehrfacher Wechsel der Erhebungsart nicht ausgeschlossen; hier ist jedoch stets zu prüfen, ob die wechselnden Bezüge nicht auf einer unzulässigen Spaltung eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses beruhen. Es liegt jedoch kein missbräuchlicher Wechsel der Erhebungsart vor, wenn der ArbG sich nach Ablauf des VZ entscheidet, statt der Pauschalierung das Regelbesteuerungsverfahren durchzuführen. Voraussetzung ist aber, dass hinsichtlich des Steueranspruchs noch keine Festsetzungsverjährung eingetreten ist und eine Änderung des LStAbzugs noch möglich ist, also die LStBescheinigung noch nicht ausgeschrieben ist (§ 41c Abs. 3 Satz 1, BFH v. 26.11.2003 – VI R 10/99, BStBl. II 2004, 195; vgl. FG Brandenb. v. 16.7.1998, EFG 1998, 1409, rkr.).

Einstweilen frei.

7

II. Verhältnis zu Vorschriften der Sozialversicherung

8

Die Abgabenbelastung von Teilzeitbeschäftigten wird zum einen durch die StBelastung, zum anderen durch die Höhe der auf den Arbeitslohn entfallenden Sozialversicherungsabgaben bestimmt. Die Kriterien, unter welchen Voraussetzungen Arbeitslohn einerseits stfrei oder pauschalierungsfähig ist und andererseits der Sozialversicherungspflicht unterliegt, sind trotz wiederholter Gesetzesänderungen nicht deckungsgleich. Das bereitet in der Praxis Schwierigkeiten.

Abgrenzung zur geringfügigen Beschäftigung: Sozialversicherungsrechtl. sind die Pauschalierungsfälle der Abs. 1, 2 und 2a unter dem Begriff der geringfügigen Beschäftigung zusammengefasst (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 und § 8a SGB IV).

§ 8 SGB IV

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt.

(2) ¹Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. ²Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. ³Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung bekannt gegeben wird. ⁴Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären..

[...]

§ 8a SGB IV

Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten

¹Werden geringfügige Beschäftigungen ausschließlich in Privathaushalten ausgeübt, gilt § 8. ²Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird.

Tabellarische Übersicht:

Kurzfristige Beschäftigung		Geringfügige Beschäftigung	
§ 40a Abs. 1	§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV	§ 40a Abs. 2, 2a	§ 8 Abs. 1 Nr. 1, § 8a SGB IV
<ul style="list-style-type: none"> – gelegentliche, nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung – Dauer der Beschäftigung übersteigt 18 Tage nicht – Arbeitslohn übersteigt während der Beschäftigungsdauer 62 € je Arbeitstag nicht oder die Beschäftigung wird zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich – Arbeitslohngrenze 12 € durchschnittlich je Arbeitsstunde 	<ul style="list-style-type: none"> – Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt – keine berufsmäßige Ausübung – Arbeitslohn darf 400 € im Monat nicht übersteigen 	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitslohn darf bei monatlicher Lohnzahlung 400 € nicht übersteigen 	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitslohn darf 400 € monatlich regelmäßig nicht übersteigen

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind in das sozialversicherungsrechtl. Meldeverfahren integriert. Zuständig ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-Sec. Für die ArbN sind die geringfügigen Beschäftigungen in weitem Umfang sozialversicherungsfrei. Stattdessen fallen pauschale ArbG-Beiträge an.

Krankenversicherung: Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen iSd. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV sind vom ArbG pauschale Krankenversicherungsbeiträge iHv. 13 % des Arbeitsentgelts zu entrichten, für Beschäftigungen in Privathaushalten iSd. § 8a SGB IV beträgt der Beitragssatz 5 % (§ 249b SGB V). Da sowohl die Verpflichtung zur Entrichtung von Krankenversicherungsbeiträgen als auch die Pauschalierungsvoraussetzungen an die Regelung in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV anknüpfen, kommt es sowohl sozialversicherungsrechtl. als auch strechtl. zu einer einheitlichen Beurteilung; dies ist zu begrüßen.

Bei kurzfristigen Beschäftigungen iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV fallen keine Krankenversicherungsbeiträge an. Da der sozialversicherungsrechtl. Begriff der kurzfristigen Tätigkeit wegen der unterschiedlichen Tatbestandsvoraussetzungen – Abs. 1 verweist anders als Abs. 2, Abs. 2a nicht auf § 8 SGB IV – nicht mit dem strechtl. identisch ist, kann es bei Pauschalierungen nach Abs. 1 zu einer Sozialversicherungspflicht kommen, sofern zwar die Istrechtl. Pauschalierungsvoraussetzungen erfüllt sind, nicht aber die sozialversicherungsrechtl. Grenzen eingehalten sind. So kann zB bei wiederholter Beschäftigung unter 18 Tagen eine Pauschalversteuerung zulässig sein (s. Anm. 28), während die sozialversicherungsrechtl. Beitragsfreiheit wegen Überschreitung der auf das Kj. bezogenen 50-Tage-Grenze entfällt. Die gleiche Problematik ergibt sich bei Pauschalierungen iSv. Abs. 3, da das Sozialversicherungsrecht keine Sonderregelungen für Aushilfskräfte in der Land- und Fortwirtschaft vorsieht.

Rentenversicherung: Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen wird zwischen geringfügig versicherungspflichtig Beschäftigten (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b und 1c SGB VI) und versicherungsfrei Beschäftigten (§ 172 Abs. 3 und 3a SGB VI) unterschieden.

§ 168 SGB VI

Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, von den Versicherten und von den Arbeitgebern je zur Hälfte.,
 - 1a. bei Arbeitnehmern, die Kurzarbeitergeld beziehen, vom Arbeitgeber,
 - 1b. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 15 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,
 - 1c. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt in Privathaushalten geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 5 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,
 - 1d. bei Arbeitnehmern, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 163 Abs. 10 Satz 1 bestimmt, von den Arbeitgebern in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Versicherten.

[...]

§ 172 SGB VI

Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit

[...]

(3) ¹Für Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind oder die nach § 5 Abs. 4 versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber einen Beitragsanteil in Höhe von 15 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären. ²Das gilt nicht für Personen, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachhochschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das nicht in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

(3a) Für Beschäftigte in Privathaushalten nach § 8a Satz 1 des Vierten Buches, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind oder die nach § 5 Abs. 4 versicherungsfrei sind, tragen die Arbeitgeber einen Beitragsanteil in Höhe von 5 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären.

(4) Für den Beitragsanteil des Arbeitgebers gelten die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches sowie die Bußgeldvorschriften des § 111 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, 8 und Abs. 2 und 4 des Vierten Buches entsprechend.

Für den ArbG ist die Unterscheidung, ob eine versicherungsfreie oder versicherungspflichtige geringfügige Beschäftigung vorliegt, ohne Auswirkung. In beiden Fällen hat er den Beitrag iHv. 15 % des Arbeitsentgelts zu tragen. Bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten vermindert sich der Beitrag auf 5 %. Sind die Voraussetzungen der pauschalen Beitragspflicht erfüllt, liegen wegen der Verweisung auf § 8 Abs. 1 Nr. 1, § 8a SGB IV zugleich die Pauschalierungsvoraussetzungen nach Abs. 2 vor. Fallen keine pauschalen Beiträge an, zB bei nach § 5 Abs. 3 SGB VI versicherungsfreien Studierenden, für die nach § 172 Abs. 3 Satz 2 SGB VI keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten sind, ist die Pauschalierung nach Abs. 2a möglich.

Bei kurzfristigen Beschäftigungen iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV entsteht keine Beitragspflicht zur Rentenversicherung, Auch hier besteht aber keine Kongruenz zwischen den sozialversicherungsrechtl. Regelungen und den Pauschalierungsvoraussetzungen, so dass – wie bei den Krankenversicherungsbeiträgen – neben der pauschalen LSt. auch Sozialversicherungsbeiträge anfallen können. Gleiches gilt für die Pauschalierung bei land- und forstwirtschaftlichen Aushilfskräften nach Abs. 3.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen sind sowohl für die Beitragspflicht zur Krankenkasse als auch zur Rentenversicherung zusammenzurechnen, so dass bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze von 400 € „normale“ Beitragspflicht entsteht (s. auch Anm. 6).

Dabei kann sich der ArbG nicht darauf berufen, er habe von der weiteren Beschäftigung keine Kenntnis gehabt (BSG v. 23.2.1988 – 12 RK 43/87, DB 1988, 716; BAG v. 18.11.1988 – 8 AZR 12/86, BB 1989, 847; v. 27.4.1995 – 8 AZR 382/94, NZA 1995, 935).

Arbeitslosenversicherung: In der Arbeitslosenversicherung bleiben pauschal besteuerte Bezüge versicherungsfrei, wenn sie als geringfügige Beschäftigung iSd. § 8 SGB IV zu qualifizieren sind; dabei werden – anders als bei der Beitragspflicht zur Renten- und Krankenversicherung – geringfügige und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet (§ 27 Abs. 2 SGB III). Auch insoweit ist der sozialversicherungsrechtl. Begriff der kurzzeitigen/geringfügigen Beschäftigung nicht immer mit den vergleichbaren Begriffen des § 40a identisch,

so dass bei pauschal versteuerten Bezügen eine Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung entstehen kann.

Zur Bemessungsgrundlage der Steuer nach § 40a, sofern der ArbG die Beiträge zur Sozialversicherung übernimmt, s. Anm. 21.

Zu Einzelheiten bei sozialversicherungsrechtl. Fragen vgl. die Geringfügigkeitsrichtlinien v. 25.2.2003/24.8.2006, veröffentlicht unter www.bfa.de.

III. Verhältnis zur Pauschalierung der Einkommensteuer durch Dritte nach § 37a 9

Sachprämien, die von Dritten gewährt werden und die von diesen wegen Überschreitung des Freibetrags (§ 3 Nr. 38) nach § 37a pauschal versteuert werden, sind nicht in die Berechnung der Pauschalierungsgrenzen des § 40a einzubeziehen. Dies folgt aus der nach § 37a Abs. 2 Satz 1 angeordneten entsprechenden Anwendung des § 40 Abs. 3. Da die Steuer bei der Veranlagung des ArbN außer Ansatz bleibt, weil sie durch das prämiengewährende Unternehmen zu übernehmen ist, tritt hinsichtlich des Prämienwerts im Verhältnis zum ArbN StFreiheit ein (s. § 37a Anm. 23). Anders als bei nach § 40 pauschal besteuerten sonstigen Bezügen (s. Anm. 5) besteht auch nicht die Gefahr, dass die Pauschalierungsgrenzen des § 40a bewusst unterlaufen werden, da ArbG und prämiengewährende Unternehmen nicht identisch sind. Zudem enthält § 40a keine Sperrvorschrift zu § 37a. Stehen die Sachprämien jedoch dem ArbG zu, der sie dem ArbN zur privaten Inanspruchnahme überlässt, liegt Arbeitslohn vor, der bei der Berechnung der Pauschalierungsgrenzen einzubeziehen ist (vgl. SCHMIDT/DRENECK XXIX. § 37a Rn. 5).

IV. Verhältnis zu kirchensteuerrechtlichen Vorschriften 10

Wird die LSt. nach § 40a pauschaliert, so ist auch die KiSt. mit einem Pauschsteuersatz zu erheben. Einzelheiten hat die FinVerw. in einem gleichlautenden Erlass der obersten Finanzbehörden der Bundesländer geregelt (v. 17.11.2006, BStBl. I 2006,716; s. Anm. 58). Zur KiStPauschalierung s. ausführl. § 40 Anm. 62–64.

V. Verhältnis zum Solidaritätszuschlag 11

Zusätzlich zur pauschalen LSt. sieht das Solidaritätszuschlaggesetz 1995 (Art. 31 des Gesetzes zur Umsetzung des Föderalen Konsolidierungsprogramms v. 23.6.1993, BGBl. I 1993, 944; BStBl. I 1993, 510 [523]) für laufenden Arbeitslohn und für sonstige Bezüge die Erhebung eines Zuschlags zu der auf den Arbeitslohn zu erhebenden LSt. vor. Der Zuschlagsatz beträgt derzeit (seit VZ 1998) 5,5 %. Bei der LStPauschalierung ist Bemessungsgrundlage die auf den Arbeitslohn entfallende LSt.

Bei der einheitlichen Pauschsteuer des Abs. 2 wird der SolZ nicht zusätzlich als Zuschlag erhoben; er ist bereits in der einheitlichen Pauschsteuer enthalten und beträgt 5 % des Steuerbetrags (Abs. 2, Abs. 6 Satz 4).

12 VI. Verhältnis zur Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. VermBG

Bezüge, die nach § 40a pauschal versteuert werden, sind nicht in die Berechnung der Einkunftsgrenzen für die Gewährung der Arbeitnehmersparzulage einzubeziehen (Abs. 5 iVm. § 40 Abs. 3: Pauschal besteuerte Bezüge bleiben bei einer Veranlagung zur ESt. und beim LStJA außer Ansatz).

13 VII. Verhältnis zu steuerfreien Einnahmen

Stfreie Einnahmen haben auf die Pauschalierungsgrenzen keinen Einfluss. So kann der ArbN zB Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit erzielen, die nach § 3 Nr. 26 oder § 3 Nr. 26a stfrei sind, ohne dass die Pauschalierungsmöglichkeiten verloren gehen.

Zur Berücksichtigung von WKersatz s. Anm. 22.

14 Einstweilen frei.

15 F. Verfahrensfragen

Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers: In allen Pauschalierungsfällen des § 40a ist die Vorlage einer LStKarte entbehrlich (s. Anm. 18). Der ArbG hat die nach § 40a pauschal besteuerten Bezüge auf dem Lohnkonto zu erfassen. Dies gilt auch für die einheitliche Pauschsteuer, da Abs. 6 Satz 2 anordnet, dass die Regelungen über den StAbzug vom Arbeitslohn entsprechende Anwendung finden.

Neben der allgemein für die Pauschalierung zugelassenen Führung eines Sammelkontos reicht es aus, wenn sich aus den Aufzeichnungen Name und Anschrift des ArbN, Dauer der Beschäftigung, Tag der Zahlung, Höhe des Arbeitslohns und in den Fällen des Abs. 3 (Aushilfskraft im Betrieb der Land- und Forstwirtschaft) auch die Art der Beschäftigung ergeben. Die Aufzeichnungen müssen eine Nachprüfung ermöglichen, ob die Voraussetzungen der Pauschalierung erfüllt sind. Pauschale Angaben zu geleisteten Arbeitsstunden reichen nicht aus. Der ArbG muss die Zahl der von dem einzelnen ArbN geleisteten Arbeitsstunden in den entsprechenden Lohnzahlungszeiträumen festhalten (BFH v. 10.9.1976 – VI R 220/75, BStBl. II 1977, 17; FG Rhld.-Pf. v. 18.1.1988, EFG 1988, 260, rkr.). Zum Nachweis können vom ArbN unterzeichnete Bescheinigungen über die geleisteten Arbeitsstunden hilfreich sein. Kommt der ArbG seinen Aufzeichnungspflichten nicht oder nicht ausreichend nach, macht dies die Pauschalierung nicht unzulässig, da die Aufzeichnungen keine materiell-rechtl. Voraussetzung der Pauschalierung sind. Der ArbG muss dann in anderer Weise nachweisen, ob die Voraussetzungen der Pauschalierung erfüllt sind (Hess. FG v. 23.7.1992, EFG 1993, 610, rkr.). Erbringt der ArbG den Nachweis nicht, ist das FA berechtigt, die LSt. zu schätzen und durch Haftungsbescheid gegenüber dem ArbG geltend zu machen. In Betracht kommt auch eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 (s. § 40 Anm. 5).

Zu Aufzeichnungen im Zusammenhang mit der auf die pauschale LSt. entfallenden KiSt. s. Anm. 58.

Verwaltungsverfahren: Die Entscheidung, ob bestimmte Bezüge pauschal besteuert werden sollen, trifft der ArbG. Dies gilt auch für die einheitliche Pauschsteuer nach Abs. 2 (s. Anm. 17). Das FA oder in den Fällen des Abs. 2 die Deut-

sche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-Sec kann die Pauschalierung nur untersagen, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen der Abs. 1–3 nicht erfüllt sind. Der ArbG kann nicht zur Durchführung der Pauschalierung gezwungen werden (zum Erlass eines Pauschalierungsbescheids nach einer Außenprüfung s. § 40 Anm. 15). Entscheidet sich der ArbG für die Durchführung der Pauschalierung, hat er die pauschale LSt. anzumelden und abzuführen. Zuständig ist in den Fällen der Abs. 1, 2a und 3 das BetriebsstättenFA, in den Fällen des Abs. 2 die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-Sec (s. Anm. 60).

Fehlgeschlagene Pauschalierung: Hält der ArbG irrtümlich die Pauschalierungsvoraussetzungen mit dem StSatz von 2 % (Abs. 2), 5 % (Abs. 3) oder 20 % (Abs. 2a) für gegeben, kann der ArbG nicht im Wege eines unterstellten Einverständnisses als Schuldner der nach dem höheren StSatz oder nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 zu erhebenden Steuer angesehen werden. Eine Inanspruchnahme kann nur erfolgen, wenn der ArbG in Kenntnis der neuen Umstände seine Bereitschaft zur Pauschalierung erklärt. Verweigert der ArbG seine Zustimmung, kann er im Haftungswege für die individuell anfallende LSt. in Anspruch genommen werden (BFH v. 25.5.1984 – VI R 223/80, BStBl. II 1984, 569; v. 14.6.1985 – VI R 22/81, BFH/NV 1985, 55). Der Steuerbetrag ist nach den allg. Vorschriften zu ermitteln (vgl. BFH v. 20.3.2006 – VII B 230/05, BFH/NV 2006, 1292). Kann der Steuerbetrag nicht ermittelt werden, etwa weil die individuellen Besteuerungsmerkmale des ArbN nicht bekannt sind, ist der Steuerbetrag zu schätzen; der Ansatz des Pauschsteuersatzes ist nicht zulässig. Vgl. im Übrigen zur fehlgeschlagenen Pauschalierung § 40 Anm. 57.

Einstweilen frei.

16

**Erläuterungen zu Abs. 1:
Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristig
beschäftigten Arbeitnehmern**

A. Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Pauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung (Abs. 1 Satz 1)

I. Pauschalierung durch den Arbeitgeber unter Verzicht auf Vorlage der Lohnsteuerkarte (Satz 1, Teils. 1)

1. Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers

17

Ermessensentscheidung des Arbeitgebers: Dem ArbG steht es frei, ob er von der Möglichkeit der Pauschalierung Gebrauch macht (Pauschalierungswahlrecht; vgl. BFH v. 20.11.2008 – VI R 4/06, BStBl. II 2009, 374). Die Pauschalierung darf auch dann nicht durch das FA untersagt werden, wenn im Vergleich zum Regelbesteuerungsverfahren erhebliche Steuervorteile entstehen. Einer Zustimmung des ArbN zur Pauschalierung bedarf es nicht, so dass die Pauschalierung auch gegen den Willen des ArbN erfolgen kann. Auch entgegenstehende arbeitsvertragliche Vereinbarungen zwischen ArbG und ArbN schränken das strechtl. Wahlrecht nicht ein. Zu arbeitsrechtl. Fragen s. Anm. 18.

Keine einheitliche Ausübung des Wahlrechts bei mehreren Beschäftigten:

Der ArbG ist nicht verpflichtet, das Pauschalierungswahlrecht bei mehreren ArbN einheitlich auszuüben. Unerheblich ist, ob durch die Wahl bei den ArbN innerhalb eines Betriebs unterschiedliche Steuerbelastungen entstehen. Etwa entstehende Steuerausfälle in den Fällen, in denen der ArbG das Regelbesteuerungsverfahren wählt, weil die Gesamtbezüge des ArbN im VZ den Grundfreibetrag nicht überschreiten, hat der Gesetzgeber bewusst in Kauf genommen (BFH v. 3.6.1982 – VI R 48/79, BStBl. II 1982, 710). Der ArbG kann daher für jeden ArbN die günstigste Erhebungsform wählen.

Keine Zwangspauschalierung durch das Finanzamt: Wegen des Pauschalierungswahlrechts darf das FA nicht von sich aus einen Pauschalierungsbescheid erlassen (BFH v. 20.11.2008 – I R 4/06, BStBl. II 2009, 374). Dies gilt auch im Anschluss an Außenprüfungen, wenn das FA feststellt, dass die Voraussetzungen der Pauschalversteuerung erfüllt waren. Zur fehlgeschlagenen Pauschalierung s. Anm. 15 und § 40 Anm. 57.

18 **2. Verzicht auf Vorlage der Lohnsteuerkarte**

Steuerrechtliche Bedeutung: Der ArbG kann im Pauschalierungsverfahren gem. Abs. 1 Satz 1 auf die Vorlage der LStKarte verzichten. Ihm steht es frei zu bestimmen, ob und von welchem ArbN er die LStKarten anfordert (SCHMIDT/DRENECK XXIX. § 40a Rn. 1). Eine Mitbestimmungsmöglichkeit des ArbN sieht das Gesetz nicht vor. Selbst wenn dem ArbG die LStKarten vorliegen, kann er das Pauschalierungsverfahren wählen; die Vorlage der LStKarte schränkt das Pauschalierungswahlrecht nicht ein (FG Nürnberg. v. 13.12.1988, EFG 1989, 313, rkr.). Wählt der ArbG das Pauschalierungsverfahren und liegt ihm die LStKarte vor, kann die auf der LStKarte vermerkte Religionszugehörigkeit bei der Abführung der auf die pauschale LSt. entfallenden KiSt. von Bedeutung sein (s. § 40 Anm. 63f.).

Arbeitsrechtliche Bedeutung: Das im Verhältnis zum FA uneingeschränkte Wahlrecht des ArbG zur Durchführung der Pauschalierung ist im Verhältnis zwischen ArbG und ArbN durch den arbeitsrechtl. Anspruch der ArbN beschränkt, dass der ArbG die angebotene LStKarte annimmt und das Regelbesteuerungsverfahren durchführt (BAG v. 5.8.1987 – AZR 22/86, NJW 1988, 1165). Führt der ArbG dennoch das Pauschalierungsverfahren durch, kann dies zu Schadensersatzansprüchen des ArbN führen. IdR hat der ArbN aber keinen Anspruch gegen den ArbG auf Auszahlung der vom ArbG getragenen Steuerbeträge; dies kommt nur in Betracht, wenn der ArbN eine entsprechende (Netto-)Lohnvereinbarung nachweisen kann (BAG v. 1.2.2006 – 5 AZR 624/04, DB 2006, 1059; LAG Schl.-Holst. v. 20.4.2006 – 2 Ta 78/06, nv.). Dem ArbN steht auch dann kein zivilrechtl. Anspruch gegen den ArbG auf Durchführung des Pauschalierungsverfahrens zu, wenn sich der ArbN bereit erklärt, die vom ArbG im Verhältnis zum FA geschuldete pauschale LSt. im Innenverhältnis zu tragen.

Wechsel der Erhebungsart: Trotz des Pauschalierungswahlrechts kann der ArbG nicht beliebig zwischen der Pauschalierung und der Regelbesteuerung wechseln, sondern nur, wenn triftige, im Arbeitsverhältnis wurzelnde Gründe den Wechsel nicht als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen (s. Anm. 6).

II. Arbeitnehmer, die nur kurzfristig beschäftigt werden (Satz 1, Teils. 2) 19

Die Pauschalierungsmöglichkeit des Abs. 1 Satz 1 erstreckt sich auf ArbN, die nur kurzfristig beschäftigt werden; zur Abgrenzung gegenüber geringfügig Beschäftigten iSd. Abs. 2 s. Anm. 35.

Arbeitnehmerbegriff: Wer ArbN iSd. Abs. 1 ist, bestimmt sich nach der allgemeinen Definition in § 1 Abs. 1 LStDV (s. § 19 Anm. 21), allerdings stellt Abs. 1 auf eine tatsächlich ausgeübte Beschäftigung ab (s. Anm. 6). Deshalb können zB Versorgungsbezüge nicht nach Abs. 1 pauschal besteuert werden. Auch bei Heimarbeitern oder bei am häuslichen Arbeitsplatz ausgeübter Telearbeit kann pauschal versteuert werden (s. Anm. 28).

Kurzfristige Beschäftigung: Die Pauschalierung ist möglich, sofern es sich um nur kurzfristig beschäftigte ArbN handelt. Damit sind die möglichen Pauschalierungsfälle nach Abs. 1 abschließend bestimmt. Eine mehrfache kurzfristige Beschäftigung beim selben ArbG steht einer Pauschalierung nicht grundsätzlich entgegen (s. Anm. 27); hingegen ist die Pauschalierung stets ausgeschlossen, wenn der ArbN ArbLohn vom selben ArbG bezieht, der im Regelbesteuerungsverfahren dem LStAbzug unterliegt (s. Anm. 56). Die Legaldefinition der kurzfristigen Beschäftigung enthält Abs. 1 Satz 2 (s. Anm. 25–30).

III. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 25 % des Arbeitslohns (Satz 1, letzter Teils.)**1. Gesetzlich bestimmter Steuersatz von 25 %**

20

Bei der Pauschalierung nach Abs. 1 beträgt der StSatz kraft gesetzlicher Typisierung 25 % des Arbeitslohns. Für seine Anwendung kommt es allein darauf an, dass die Tatbestandsvoraussetzungen des Abs. 1 erfüllt sind und sich der ArbG für das Pauschalierungsverfahren entscheidet. Da der Pauschsteuersatz von 25 % höher liegt als der Eingangssteuersatz im Regelbesteuerungsverfahren, tritt eine Steuer Mehrbelastung ein, sofern der individuelle Steuersatz des ArbN niedriger ist als der Pauschsteuersatz. Dies sollte bei der Entscheidung zur Pauschalierung bedacht werden, insbes. wenn der ArbG die Steuerlast auf den ArbN überwälzt (s. § 40 Anm. 43).

Wegen des Verhältnisses zur KiSt. s. Anm. 56; zum Solidaritätszuschlag s. Anm. 11.

2. Arbeitslohn als Bemessungsgrundlage

21

Bemessungsgrundlage für den Pauschsteuersatz ist der Arbeitslohn. Der Arbeitslohnbegriff des § 40a entspricht grds. den Begriffsbestimmungen des § 19 Abs. 1 und des § 2 LStDV. Da die Pauschalierung nach Abs. 1 jedoch nur bei tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten in Betracht kommt (s. Anm. 6), können nur diejenigen Bezüge als Bemessungsgrundlage angesetzt werden, die im Zusammenhang mit dem aktiven Dienstverhältnis gewährt werden. Zur Berechnung der arbeitslohnbezogenen Pauschalierungsgrenzen s. Anm. 29.

Steuerpflichtiger Arbeitslohn: Der Pauschalbesteuerung unterliegt der stpfl. Arbeitslohn. Dazu gehören der laufende Arbeitslohn und sonstige Bezüge (vgl. R 40a.1 Abs. 4 LStR).

► *Verteilung von Sonderzahlungen:* Sonderzahlungen sind zum Zweck der Pauschalbesteuerung auf den Beschäftigungszeitraum zu verteilen, für den sie gewährt

werden. Eine Verteilung über das K_j hinaus ist nicht zulässig (BFH v. 13.1.1989 – VI R 52/87, BFH/NV 1990, 490; v. 21.7.1989 – VI R 157/87, BStBl. II 1989, 1032). Zur Berechnung der Pauschalierungsgrenzen bei Sonderzahlungen s. Anm. 42.

► *Stellungnahme:* Die zur Verteilung erforderliche Feststellung, für welchen Zeitraum eine Sonderzahlung gewährt wird, kann im Einzelfall problematisch sein, wenn nicht – wie bei der Zahlung des Weihnachtsgelds – die Vermutung besteht, dass die Sonderzahlung für die gesamte Beschäftigungszeit gewährt werden soll. UE fehlt indes für eine Aufteilung zumindest bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage der pauschalen LSt. eine gesetzliche Grundlage. Die Besteuerung ist jeweils im Lohnzahlungszeitraum vorzunehmen, in dem der Zufluss erfolgt. Dies folgt aus § 38a Abs. 3 Satz 2. Dementsprechend ist eine Sonderzahlung auch in dem Zeitpunkt zu versteuern, in dem sie dem ArbN zufließt. Wegen Einzelfragen s. Anm. 22.

22 3. Einzelfragen zum Arbeitslohnbegriff

Auslagenersatz und durchlaufende Gelder: Nach § 3 Nr. 50 sind durchlaufende Gelder und Auslagenersatz stfrei. Diese Beträge bleiben auch bei der Bemessung der pauschalen LSt. außer Ansatz. Allerdings stellen Auslagenersatz und durchlaufende Gelder bereits begrifflich keinen Arbeitslohn, sondern nicht stbare Zuwendungen außerhalb des Arbeitslohns dar (s. § 3 Nr. 50 Anm. 2).

Werbungskostenersatz: Vom ArbG ersetzte WK zählen zum stpfl. Arbeitslohn. Deshalb sind die gezahlten Beträge in die Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 einzubeziehen. Ausgenommen ist kraft gesetzlicher Regelung des § 40 Abs. 2 Satz 3 Halbs. 2 der pauschal besteuerte Fahrtkostenersatz. Diese Bezüge bleiben, obwohl es sich um einen speziellen Fall des WKersatzes handelt, bei der Anwendung der Abs. 1–4 außer Ansatz (s. § 40 Anm. 48). Darüber hinaus gehören nach der Rspr. (BFH v. 15.12.1972 – VI R 146/69, BStBl. II 1973, 421) vom ArbG ersetzte WK dann nicht zur Bemessungsgrundlage des Abs. 1, wenn der WKersatz durch gesetzliche Regelungen oder aufgrund von Verwaltungsvorschriften stfrei ist. Dem folgt die FinVerw. (R 40a Abs. 3 Satz 2 LStR). Demgegenüber sieht die allgemeine Auffassung im Schrifttum den WKersatz, der nicht durch gesetzliche Regelungen stbefreit ist, als Teil der Bemessungsgrundlage des Abs. 1 an (BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 27; KIRCHHOF/EISGRUBER IX. § 40a Rn. 3; SCHMIDT/DRENECK XXIX. § 40a Rn. 3; LBP/BAREIN, § 40a Rn. 24). Da die FinVerw. von einer für den Stpfl. günstigen Regelung ausgeht, wirkt sich dieser Meinungsstreit in der Praxis nicht aus.

Sonstige steuerfreie Einnahmen bleiben bei der Bemessungsgrundlage außer Ansatz, da – abgesehen von dem Sonderfall des WKersatzes – die StBefreiung nicht allein auf Vereinfachungserwägungen beruht. Dies gilt gleichermaßen für nach § 3 Nr. 26, Nr. 26a stfreie Einnahmen aus nebenberuflicher Tätigkeit als auch für stfreie Sachprämien Dritter nach § 3 Nr. 38. Auch soweit Sachprämien Dritter nach § 37a pauschal versteuert werden, sind diese nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen (s. Anm. 9).

Werbungskostenpauschbetrag, Altersentlastungsbetrag: Gesetzlich vorgesehene Frei- und Pauschbeträge, die bei individueller Besteuerung zu berücksichtigen sind, mindern die Bemessungsgrundlage der pauschalen LSt. nicht, da Abs. 1 ausdrücklich auf den tatsächlich gezahlten Arbeitslohn abstellt und im Übrigen die Frei- und Pauschbeträge auf das Individualbesteuerungsverfahren zugeschnitten sind (BFH v. 13.1.1989 – VI R 52/87, BFH/NV 1990, 490; glA SCHMIDT/DRENECK XXIX. § 40a Rn. 4).

Vom Arbeitgeber entrichtete Sozialversicherungsbeiträge: Es ist streitig, ob vom ArbG entrichtete Sozialversicherungsbeiträge für kurzfristig Beschäftigte (zur Sozialversicherungspflicht pauschal besteuerten Arbeitslohns s. Anm. 8) in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind. Nach FG Hamb. v. 16.6.1981 (EFG 1982, 100, rkr.) und SCHMIDT/DRENECK (XXIX. § 40a Rn. 5) gehören die Beträge nicht zum Arbeitslohn, während BLÜMICH/THÜRMER (§ 40a Rn. 18) die Zuwendung von Arbeitslohn annimmt.

► *Stellungnahme:* Der Streitfrage kommt wegen der weitgehenden Beitragsfreiheit der Einnahmen aus eine kurzfristigen Beschäftigung (s. Anm. 8) nur selten Bedeutung zu. Fallen ausnahmsweise Sozialversicherungsbeiträge an, sind uE die vom ArbG gezahlten Sozialversicherungsbeiträge Arbeitslohn. Denn in der Übernahme der Beiträge, die ansonsten der ArbN zu entrichten hätte, liegt ein geldwerter Vorteil des ArbN (FG Düss. v. 17.12.2008, EFG 2010, 151, Rev. Az. BFH VI R 48/09). Die Gegenauffassung führt zu einer Benachteiligung derjenigen ArbN, die ihre Beiträge aus dem pauschal versteuerten Arbeitslohn selbst entrichten müssen.

Vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer überwälzte pauschale Lohnsteuer: Überwälzt der ArbG die von ihm übernommene pauschale LSt. auf den ArbN, ändert dies die Bemessungsgrundlage nicht; s. § 40 Anm. 53.

Einstweilen frei.

23–24

B. Begriff der kurzfristigen Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber (Abs. 1 Satz 2)

I. Legaldefinition des Abs. 1 Satz 2

25

Abs. 1 Satz 2 enthält die Legaldefinition des Begriffs „kurzfristige Beschäftigung“. Sie liegt vor,

- wenn der ArbN bei dem ArbG gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird (s. Anm. 26 f.),
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Tage nicht übersteigt (s. Anm. 28) und
- der Arbeitslohn nicht mehr als 62 € je Arbeitstag beträgt (s. Anm. 29) oder
- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird (s. Anm. 30).

Materiellrechtl. bedeutsam ist die Abgrenzung zur geringfügigen Beschäftigung gem. Abs. 2 (s. Anm. 35).

Der in Abs. 1 Satz 2 definierte Begriff der kurzfristigen Beschäftigung ist nicht mit dem sozialversicherungsrechtl. Begriff identisch (s. Anm. 8).

II. Gelegentliche Beschäftigung

26

Das Tatbestandsmerkmal „gelegentlich“ soll der Abgrenzung zur laufenden Beschäftigung des ArbN beim ArbG nach Abs. 2 dienen. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff ist nicht zu eng auszulegen, da er nur vermeiden soll, dass bei nicht geringfügigen Dauerarbeitsverhältnissen eine Pauschalierung ausgeschlossen wird. Deshalb steht es der Annahme einer gelegentlichen Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Wiederholung des Beschäftigungsverhältnisses vorher-

sehbar oder beabsichtigt war (FG Ba.-Württ. v. 28.1.1987, EFG 1987, 378, aus anderen Gründen aufgehoben durch BFH v. 24.8.1990 – VI R 79/87, BFH/NV 1991, 443; BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 40; K. WAGNER, Die Pauschalierung der Lohn- und Lohnkirchensteuer, 1988, 45). Hingegen kommt eine Pauschalierung nicht in Betracht, wenn der ArbN im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nur in größeren zeitlichen Abständen, etwa auf Abruf, tätig wird. Ob ein Dauerarbeitsverhältnis mit Unterbrechungen oder die Begründung gelegentlicher Beschäftigungsverhältnisse vorliegt, bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Den vertraglichen Vereinbarungen zwischen ArbG und ArbN kommt vorrangige Bedeutung zu (FG Ba.-Württ. v. 28.1.1987 aaO). Allerdings ist stets zu prüfen, ob nicht trotz anderslautender Vereinbarungen faktisch ein Dauerarbeitsverhältnis begründet wurde.

27

III. Nicht regelmäßig wiederkehrende Beschäftigung

Eine Beschäftigung wird kraft Gesetzes auch ohne Vorliegen eines Dauerarbeitsverhältnisses nicht mehr als gelegentlich iSd. Abs. 1 Satz 2 angesehen, sofern die Beschäftigung auch unter Begründung jeweils neuer Beschäftigungsverhältnisse regelmäßig wiederholt wird. Wann eine Beschäftigung als regelmäßig wiederkehrend anzusehen ist, ist im Gesetz nicht geregelt. Es kommt darauf an, dass die erneute Tätigkeit nicht von vorneherein vereinbart war. Unerheblich ist, wie oft der ArbN im Jahr tatsächlich tätig wird (R 40a.1 Abs. 2). Der Anzahl der Beschäftigungen kann aber bei der notwendigen Einzelfallbetrachtung Indizwirkung zukommen.

28

IV. Beschäftigungsdauer

18-Tage-Grenze: Die Beschäftigungsdauer des ArbN beim ArbG darf gem. Abs. 1 Satz 2 je Beschäftigungsverhältnis 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreiten. Es handelt sich um eine allein nach den tatsächlichen Verhältnissen zu beurteilende Pauschalierungsvoraussetzung. Auf die vertraglichen Vereinbarungen zwischen ArbG und ArbN kommt es nicht an. Wird die 18-Tage-Grenze überschritten, ist – soweit nicht eine Pauschalierung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach Abs. 2, 2a möglich ist – das Regelbesteuerungsverfahren durchzuführen. Dies führt dazu, dass ein einmaliges Beschäftigungsverhältnis von 19 Tagen zur Regelbesteuerung führen kann, während unter Beachtung der 18-Tage-Grenze und der Möglichkeit einer mehrfachen Tätigkeit pro Kj. (s. Anm. 27) eine Beschäftigung bei einer hohen Gesamtbeschäftigungsdauer bei einem ArbG noch pauschal versteuert werden kann. Bei mehrfachem Wechsel der ArbG kann der ArbN während eines Kj. lückenlos tätig sein, ohne der Regelbesteuerung zu unterliegen, da das Gesetz eine Höchstdauer der Gesamtbeschäftigung im Kj. nicht vorsieht (zur Kritik an dieser Regelung KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. B 8).

Begriff des Arbeitstags: Der Begriff „Arbeitstag“ entspricht grundsätzlich dem Begriff „Kalendertag“ (H 40a.1 „Arbeitstag“ LStH). Arbeitstag kann aber auch eine Früh-, Spät- oder Nachtschicht sein, die über den Wechsel des Kalendertags hinausgeht; insoweit kommt es auf die Arbeitseinheit an (vgl. BFH v. 28.1.1994 – VI R 51/93, BStBl. II 1994, 421).

Zusammenhängend sind Arbeitstage, wenn sie ohne Unterbrechung aufeinander folgen. Allgemein arbeitsfreie Tage (Sonntage und gesetzliche Feiertage) so-

wie betriebs- oder ortsübliche arbeitsfreie Tage (Samstage, Ruhetage im Gaststättengewerbe, regional bestimmte Karnevalstage) zählen nicht mit, es sei denn, der ArbN wird an diesen Tagen tatsächlich tätig oder der Arbeitslohnanspruch besteht auch an diesen Tagen fort. Demgegenüber sind zB Krankheitstage, Urlaubstage oder Streikstage als Arbeitstage zu zählen, soweit sie nicht auf die ohnehin arbeitsfreien Tage fallen (differenzierend FG Hamb. v. 9.12.1977, EFG 1978, 335, rkr.; BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 41; KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. B 8; KIRCHHOF/EISGRUBER IX. § 40a Rn. 3). Maßgebend ist, ob der ArbN an den betreffenden Arbeitstagen seine Arbeitskraft schuldet oder er jedenfalls den Anspruch auf Lohnzahlung behält.

Heimarbeiter können typischerweise ihre Arbeitszeit selbst bestimmen, da sie nicht zu einer kontinuierlichen Arbeitsleistung verpflichtet sind (OTTEN, BB 1983, 258 mwN). Ob die 18-Tage-Grenze eingehalten ist, kann daher nur anhand entsprechender Einzelnachweise des ArbN hinsichtlich seiner Tätigkeit geprüft werden. Fehlen solche Aufzeichnungen, kann bei Heimarbeitern nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass sie an allgemein arbeitsfreien Tagen nicht tätig werden. In diesem Fall dürfte es aus Praktikabilitätserwägungen angebracht sein, auf Kalendertage abzustellen.

Telearbeiter können wie Heimarbeiter idR ihre Arbeitszeit frei einteilen. Deshalb setzt auch eine Pauschalierung bei Telearbeitsverhältnissen die Führung detaillierter Tätigkeitsnachweise voraus.

V. Arbeitslohngrenze (Satz 2 Nr. 1)

29

Satz 2 Nr. 1 verlangt für eine kurzfristige Beschäftigung, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 € durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt. Wird die Arbeitslohngrenze überschritten, ist die Pauschalierung ausgeschlossen, wenn nicht die Voraussetzungen von Satz 2 Nr. 2 erfüllt sind (s. Anm. 30).

Arbeitslohn als Pauschalierungsgrenze: Satz 2 Nr. 1 stellt zur Ermittlung der Pauschalierungsgrenze ebenso wie bei der Bemessungsgrundlage der pauschalen LSt. auf den Arbeitslohn ab. Dementsprechend sind sämtliche Bezüge zu berücksichtigen, die in die Bemessungsgrundlage der pauschalen LSt. selbst einzubeziehen sind (s. Anm. 21).

Berechnung der Pauschalierungsgrenze: Der für die Pauschalierung maßgebliche durchschnittliche Tagesverdienst ist das rechnerische Ergebnis aus dem Gesamtarbeitslohn und der Zahl der Arbeitstage. Wegen der Durchschnittsberechnung ist es unschädlich, wenn die Arbeitslohngrenze an einzelnen Arbeitstagen überschritten wird, sofern an den anderen Arbeitstagen ein entsprechender geringerer Arbeitslohn anfällt. Im Ergebnis darf die Summe des Arbeitslohns während der Beschäftigungsdauer nicht größer sein als die Zahl der Arbeitstage vervielfacht mit 62 €. Die der Berechnung zugrunde zu legende Beschäftigungsdauer ist die jeweilige Tätigkeitsphase während des einzelnen Beschäftigungsverhältnisses, da das Gesetz weder auf den Lohnzahlungszeitraum noch auf den Lohnabrechnungszeitraum abstellt (glA BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 42; KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. B 9). Deshalb ist es für die Berechnung unerheblich, wenn sich die Beschäftigungsdauer über das Ende des KJ. hinaus erstreckt. Auf den jeweiligen Beschäftigungszeitraum ist auch abzustellen, wenn der ArbN bei einem ArbG mehrfach tätig wird. Zur Berechnung der Pauschalierungsgrenze bei Sonderzahlungen s. Anm. 42.

Zu beachten ist, dass neben der Arbeitslohngrenze des Satz 2 Nr. 1 auch die Grenze des Abs. 4 Nr. 1 eingehalten sein muss, der durchschnittliche Arbeitslohn pro Arbeitsstunde also 12 € nicht übersteigen darf (s. Anm. 55).

Heimarbeit und Telearbeit: Bei Heimarbeitern und bei Telearbeit ist auf die jeweilige Beschäftigungsperiode, dh. auf die jeweils zusammenhängenden Arbeitstage abzustellen (s. auch Anm. 28). Zur Berechnung, ob die Grenze von 62 € je Arbeitstag überschritten ist, ist dabei der für die Periode insgesamt gezahlte Arbeitslohn zu addieren und durch die Anzahl der Arbeitstage zu dividieren. Zur Berechnung der Stundenlohngrenze s. Anm. 55.

30 VI. Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich (Satz 2 Nr. 2)

Die Arbeitslohngrenze des Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 gilt nicht, wenn die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird (Satz 2 Nr. 2). Auch bei Vorliegen der Voraussetzung des Satzes 2 Nr. 2 müssen die übrigen Pauschalierungsvoraussetzungen des Abs. 1 erfüllt sein. Darüber hinaus ist die allgemeine Pauschalierungsgrenze des Abs. 4 zu beachten (s. Anm. 55).

Unvorhersehbarer Zeitpunkt: Unvorhersehbar ist der Bedarf an Arbeitskräften, wenn er von vorneherein einer Planung unzugänglich war. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Eintritt des den Arbeitskräftebedarf auslösenden Ereignisses zwar abstrakt vorhersehbar, der Zeitpunkt des Ereignisses jedoch nicht kalkulierbar war (FG Hamb. v. 5.4.1991, EFG 1991, 775, rkr.). Maßgeblich ist, dass der ArbG nicht von vorneherein mit der Notwendigkeit einer Einstellung zu einem bestimmten Zeitpunkt rechnen konnte. Bei dieser Beurteilung kommt es nicht auf die subjektive Vorstellung des ArbG, sondern darauf an, ob ein Dritter bei Würdigung der objektiven Umstände einen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf konkret vorhergesehen hätte. Satz 2 Nr. 2 soll nicht eine Pauschalierung bei Fehleinschätzungen des ArbG ermöglichen.

► *Vorhersehbar* ist ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf zB bei Messen, Sonderveranstaltungen, Inventur, Schluss- und Räumungsverkäufen oder wenn der ArbG regelmäßig mit rufbereiten ArbN arbeitet (Nds. FG v. 25.8.1992, EFG 1993, 344, rkr.; R 40.1 Abs. 3 LStR).

► *Nicht vorhersehbar* ist zB der krankheitsbedingte Ausfall von ArbN, auch wenn es sich bei diesen ArbN um Aushilfskräfte handelt, die Beschäftigung von ArbN zur Beseitigung von Schäden bei Betriebsunfällen oder ungewöhnlichen Witterungseinflüssen (KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. B 12), ebenso bei witterungsbedingtem starken Ausflugsverkehr im Gaststättengewerbe (FG Hamb. v. 5.4.1991, EFG 1991, 755, rkr.).

Sofort erforderlich wird die Beschäftigung der zusätzlichen ArbN, wenn deren Einstellung in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Eintritt des den Arbeitskräftebedarf auslösenden Ereignisses erfolgt. Dieser unmittelbare Zusammenhang kann auch noch gegeben sein, wenn die Einstellung nicht am Tag des Eintritts des Ereignisses erfolgt. Auch nach Ablauf von drei Tagen ist eine Pauschalierung im Einzelfall noch möglich (aA FG Ba.-Württ. v. 25.1.1991, EFG 1991, 628, rkr.). Abzustellen ist auf die Umstände, die zum plötzlichen Arbeitskräftebedarf führen; darüber hinaus muss auch die für die Suche geeigneter Arbeitskräfte benötigte Zeit angemessen berücksichtigt werden. Deshalb kann zB bei der Schadensbeseitigung nach Betriebsunfällen größeren Ausmaßes auch

die Einstellung nach einer Woche noch als sofort angesehen werden, wenn erst zu diesem Zeitpunkt der Einsatz der Kräfte notwendig und durchführbar wird.

Einstweilen frei.

31–33

**Erläuterungen zu Abs. 2:
Einheitliche Pauschsteuer bei geringfügiger
Beschäftigung mit Verpflichtung zur Entrichtung
pauschaler Sozialversicherungsbeiträge**

A. Allgemeines zu Abs. 2

34

Verhältnis zu Abs. 1: Während Abs. 1 eine Pauschalierungsmöglichkeit ausschließlich für kurzfristige Beschäftigungen eröffnet, lässt Abs. 2 die Pauschalierung auch bei Dauerbeschäftigungen zu. Da „Dauerarbeitsverhältnis“ aber kein Tatbestandsmerkmal ist, kann eine kurzfristige Beschäftigung iSd. Abs. 1 grds. auch eine geringfügige Beschäftigung iSv. Abs. 2 sein. Eine Überschneidung beider Pauschalierungsfälle ist aber in der Praxis kaum relevant. Denn Abs. 2 knüpft mit seinen Tatbestandsvoraussetzungen an die sozialversicherungsrechtl. Begriffsbestimmungen an und übernimmt damit mittelbar auch die sozialversicherungsrechtl. Unterscheidung zwischen kurzfristiger und geringfügiger Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV; damit können kurzfristige Beschäftigungen, die zugleich die Voraussetzungen von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllen, nicht nach Abs. 2 pauschal versteuert werden. Dies folgt zwar nicht unmittelbar aus § 8 Abs. 1 SGB IV, aber aus dem Umstand, dass bei kurzfristigen Beschäftigungen iSd. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV keine pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung anfallen (s. Anm. 8). Folglich kann sich eine Tatbestandskonkurrenz zwischen Abs. 1 und Abs. 2 nur noch ergeben, wenn eine kurzfristige Beschäftigung nach Abs. 1 nicht zugleich auch eine kurzfristige Beschäftigung iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist. Dies kann zB der Fall sein, wenn die Beschäftigung die sozialversicherungsrechtl. Grenze von 50 Tagen im Kj. überschreitet, aber noch die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV erfüllt. Bei dieser Konstellation geht Abs. 2 der Pauschalierung nach Abs. 1 vor, wenn pauschale Beiträge zur Rentenversicherung anfallen. Insoweit steht dem ArbG kein Wahlrecht zwischen den Pauschalierungstatbeständen zu.

Verhältnis zu Abs. 2a: Abs. 2a nimmt Bezug auf Abs. 2 und lässt die Pauschalierung bei geringfügigen Beschäftigungen zu, für die keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge anfallen.

Verhältnis zu Abs. 6: Während Abs. 2 die materiellen Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Pauschalierung regelt, enthält Abs. 6 eine spezielle Verfahrensvorschrift für die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer (s. Anm. 60).

B. Voraussetzungen der Pauschalierung bei geringfügiger Beschäftigung

35 I. Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers unter Verzicht auf Vorlage der Lohnsteuerkarte

Abs. 2 sieht – wie die anderen Pauschalierungsfälle auch – ein Pauschalierungswahlrecht des ArbG vor (s. allg. Anm. 17). Der ArbG kann demnach, auch wenn er sozialversicherungsrechtl. zur Abführung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge verpflichtet ist, das Regelbesteuerungsverfahren wählen. In diesem Fall entfällt die einheitliche Pauschsteuer von 2 %; die anfallende LSt. ist im Regelbesteuerungsverfahren an des FA abzuführen. Dies kann zu einer geringeren StBelastung führen, wenn für den ArbN im Kj. keine ESt. anfällt, weil zB der Grundfreibetrag unterschritten ist. In der Praxis ist diese Vorgehensweise aber wegen des nur geringen Vorteils von maximal 8 € im Monat (= 400 € * 2 %) ohne Bedeutung geblieben.

II. Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung

36 1. Überblick

Da Abs. 2 auf § 8 Abs. 1 Nr. 1 und § 8a SGB IV Bezug nimmt, ist entsprechend der sozialrechtl. Differenzierung zu unterscheiden zwischen:

- geringfügiger Beschäftigung und geringfügiger selbständiger Beschäftigung in Unternehmen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)
- geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten (§ 8a SGB IV).

37 2. Geringfügige Beschäftigung in Unternehmen

Arbeitsentgelt: Die Pauschalierung setzt voraus, dass Arbeitsentgelt gezahlt wird. Dies erfordert, dass der geringfügig Beschäftigte als ArbN anzusehen ist. Der ArbNBegriff entspricht dem in Abs. 1 (s. Anm. 19). Für geringfügig selbständig Tätige iSv. § 8 Abs. 3 SGB IV findet Abs. 2 keine Anwendung. Da die Vorschrift ausdrücklich von Arbeitsentgelt und nicht von Arbeitslohn spricht, ist nicht der Arbeitslohnbegriff des § 19 EStG maßgeblich, sondern der Arbeitsentgeltbegriff des § 14 SGB IV. Die einheitliche Pauschsteuer ist kein Teil des Arbeitsentgelts (KIRCHHOF/EISGRUBER IX. § 40a Rn. 10).

Geringfügige Beschäftigung: Abs. 2 enthält keinen eigenständigen strechtl. Begriff der geringfügigen Beschäftigung, sondern knüpft an die Regelungen des Sozialversicherungsrechts an. Es muss sich um eine geringfügige Beschäftigung iSv. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV handeln (s. Anm. 8). Nach dieser Vorschrift ist ausschließliche Voraussetzung einer geringfügigen Beschäftigung, dass das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 € monatlich nicht übersteigt. Die Arbeitslohngrenze des Abs. 4 Nr. 1 findet keine Anwendung, so dass auch ein höherer durchschnittlicher Arbeitslohn als 12 € vereinbart werden kann. Dies dürfte jedoch in der Praxis der sog. Mini-Jobs nur selten der Fall sein.

400 €-Grenze: Es handelt sich um eine monatslohnbezogene Grenze. Bei kürzeren Lohnzahlungszeiträumen sind die auf den Monat entfallenden Zahlungen zusammenzurechnen. Monat ist der Kalendermonat. Beginnt oder endet die Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, ist ein anteiliger Monatswert zu errechnen ($400 \text{ €} : 30 \text{ } * \text{ Kalendertage}$). Bei vom Kalendermonat abweichenden

Lohnzahlungszeiträumen ist die Summe der anteiligen Monatswerte anzusetzen. Für die Prüfung, ob die 400 €-Grenze überschritten ist, kommt es auf den regelmäßigen Arbeitslohn an. Dabei ist zunächst auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der ArbN auf Grund seines Arbeitsvertrags einen Rechtsanspruch hat. Dieser Anspruch kann sich aus dem Vertrag, aber auch aus tarifvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Ein (teilweiser) Verzicht auf das geschuldete Arbeitsentgelt soll die Höhe des Arbeitsentgelts nicht mindern (Tz. 2.1.1. der Geringfügigkeitsrichtlinien, s. Anm. 8 aE). Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag nach den Grundsätzen zu ermitteln, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten (Tz. 2.1.1. der Geringfügigkeitsrichtlinien). Der so festgestellte Betrag bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn er infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelten nicht übereinstimmt (BSG v. 27.9.1961 – 3 K 12/57, SozR Nr. 6 zu § 168 RVO; v. 23.11.1966 – 3 RK 56/64, USK 6698; v. 23.4.1974 – 4 RJ 335/72, USK 7443). Diese für das Sozialversicherungsrecht entwickelten Grundsätze sind wegen der Bezugnahme auf die sozialversicherungsrechtl. Vorschriften auch für die Pauschalierung nach Abs. 2 maßgeblich.

Sonderzahlungen: Nach BFH v. 13.1.1989 – VI R 66/87, BStBl. II 1989, 1030 und v. 21.7.1989 – VI R 157/87, BStBl. II 1989, 1032 sind vom ArbG gewährte sonstige Bezüge, also vor allem Sonderzahlungen (zB Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Prämien, Gratifikationen) auf die Lohnzahlungs-Zeiträume zu verteilen, für die sie erbracht wurden. Diese Ansicht ist durch die gesetzliche Regelung in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gedeckt. Da auf das „regelmäßige“ Arbeitsentgelt abzustellen ist, ist eine über den Lohnzahlungszeitraum hinaus gerichtete Betrachtung zulässig (FG Münster v.19.2.2007, EFG 2008, 525, rkr.). Insoweit gehen auch die Sozialversicherungsträger (Tz. 2.1.1. der Geringfügigkeitsrichtlinien) davon aus, dass einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen sind. Demgegenüber sollen aber nicht regelmäßig wiederkehrende Zuwendungen nicht in die Ermittlung der Arbeitslohngrenze einbezogen werden, wie zB Jubiläumszuwendungen. Damit bleibt die Pauschalierung also möglich, wenn das durchschnittliche Arbeitsentgelt zusammen mit der nicht regelmäßig wiederkehrenden Sonderzahlung die 400 €-Grenze überschreitet. Nicht selten steht damit erst am Ende eines Kj. fest, ob die Pauschalierungsgrenze eingehalten ist (FG Ba.-Württ. v. 20.10.2005, EFG 2006, 332, rkr.).

Mehrere Beschäftigungen: Da die Pauschalierung unmittelbar an die sozialversicherungsrechtl. Regelungen anknüpft, gelten die Bestimmungen über die Zusammenrechnung bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen auch für die Pauschalierung nach Abs. 2 (s. Anm. 6).

3. Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten

38

LSrechtlich sind geringfügige Beschäftigungen im Privathaushalten den geringfügigen Beschäftigungen in Unternehmen gleichgestellt, da § 8a SGB IV unmittelbar auf § 8 SGB IV verweist und Abs. 2 in gleicher Weise auf beide Vorschriften Bezug nimmt. Unterschiede ergeben sich nur bei der Erhebung der einheitlichen Pauschalierung (s. Anm. 60).

§ 40a Anm. 39–41 Abs. 2a: Geringf. Besch. ohne pausch. RV-Pflicht

39 **III. Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge**

Pauschale Rentenversicherungsbeiträge bei Versicherungspflicht: Abs. 2 knüpft zum einen an die Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge bei Versicherungspflicht gem. § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI an (s. Anm. 8). Diese Konstellation kommt zB in Betracht beim Zusammentreffen einer geringfügigen Beschäftigung mit einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. ROLFS, ZIP 2003, 141) oder bei Beschäftigungsverhältnissen mit Personen, die in besonderer Weise sozial schutzbedürftig sind, zB bei Behinderten in geschützten Werkstätten (vgl. FLECKEN, Übersicht über das Sozialrecht, 1998, Kap. 6/59).

Pauschale Rentenversicherungsbeiträge bei Versicherungsfreiheit: Zum anderen lässt Abs. 2 die Pauschalierung zu, wenn sich die Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge aus § 172 Abs. 3 oder Abs. 3a SGB VI ergibt (s. Anm. 8). Dies ist der Hauptanwendungsfall der Pauschalierung nach Abs. 2, weil die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse grds. versicherungsfrei sind (FIGGE, DB 2003, 150).

40 **C. Rechtsfolgen der Pauschalierung bei geringfügiger Beschäftigung**

Der ArbG kann (Pauschalierungswahlrecht, s. Anm. 35) unter Verzicht auf die Vorlage der LStKarte eine sog. einheitliche Pauschsteuer mit einem StSatz von 2 % des Arbeitsentgelts (s. Anm. 37, 43) erheben. Anders als in den übrigen Pauschalierungsfällen ist der SolZ und die KiSt. in dem Pauschsteuersatz enthalten. Die Aufteilung des Einkommens ist in Abs. 6 Satz 4 geregelt (s. Anm. 60). Wie bei den anderen Pauschalierungen nach § 40a hat der ArbG die pauschale Steuer zu übernehmen; bei der Veranlagung des ArbN bleibt sie außer Ansatz (Abs. 5; s. Anm. 58). Zum Lenkungszweck der Regelung s. Anm. 3.

**Erläuterungen zu Abs. 2a:
Pauschalierung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung ohne Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge**

41 **A. Allgemeines zu Abs. 2a**

Sofern der ArbG für geringfügig Beschäftigte keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge nach Abs. 2 entrichtet, kann der Pauschsteuersatz von 20 % des Arbeitsentgelts eingreifen.

Verhältnis zu Abs. 1: Da Abs. 2a auf Abs. 2 verweist, gelten die Ausführungen zum Konkurrenzverhältnis zu Abs. 1 entsprechend (s. Anm. 34).

Verhältnis zu Abs. 2: Abs. 2a knüpft an die Tatbestandsvoraussetzungen des Abs. 2 an. Die Vorschrift normiert einen Auffangtatbestand für die Fälle, in denen keine Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge besteht.

B. Voraussetzungen der Pauschalierung

42

Bezugnahme auf Abs. 2: Da Abs. 2a auf die Fälle des Abs. 2 verweist, erfasst die Bezugnahme sämtliche geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, sowohl in Unternehmen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) als auch in Privathaushalten (§ 8a SGB IV). Nicht von der Verweisung erfasst ist die Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge, da Abs. 2a insoweit eine Sonderregelung enthält.

Keine Verpflichtung zur Entrichtung pauschaler Rentenversicherungsbeiträge: Abs. 2a erfasst die Fälle, in denen bei geringfügigen Beschäftigungen keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge gem. § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c SGB VI oder gem. § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI zu zahlen sind. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn wegen der sozialversicherungsrechtl. Zusammenrechnungsvorschrift des § 8 Abs. 2 SGB IV (s. Anm. 6) die Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist und somit eine Pauschalierung nach Abs. 2 ausscheidet. Anders als bei der Pauschalierung nach Abs. 2 hat nämlich die sozialversicherungsrechtl. Zusammenrechnung auf die Pauschalierung nach Abs. 2a keinen Einfluss. Es bleibt bei dem Grundsatz, dass für die LStPauschalierung weiterhin auf das einzelne Beschäftigungsverhältnis abzustellen ist (NIERMANN/PLENKER, DB 2003, 304). Dies entspricht dem Charakter der LSt. als vereinfachtem Verfahren. Zudem wird auf diese Weise sichergestellt, dass von der Pauschalierung nach Abs. 2 nicht erfasstes Arbeitsentgelt einer Pauschalierung zugänglich ist. Dass in diesen Fällen eine Doppelbelastung mit Sozialversicherungsabgaben und pauschaler LSt. entsteht, ist vom Gesetzgeber gewollt.

400 €-Grenze: Wegen der isolierten Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse ist für jedes Beschäftigungsverhältnis zu prüfen, ob das Arbeitsentgelt die 400 €-Grenze nicht überschreitet. Wegen der Verweisung kommt es auch bei Abs. 2a darauf an, dass das Arbeitsentgelt die Grenze nicht regelmäßig überschreitet. Deshalb gelten die Ausführungen zu Abs. 2 auch im Anwendungsbereich des Abs. 2a (s. Anm. 37). Die Arbeitentgeltgrenze des Abs. 4, dass das Arbeitsentgelt nicht mehr als 12 € durchschnittlich je Arbeitsstunde betragen darf, findet wegen der fehlenden Verweisung in Abs. 4 keine Anwendung.

C. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 20 % des Arbeitsentgelts

43

Gesetzlich bestimmter Steuersatz von 20 %: Der vom Gesetz vorgesehene Pauschalsteuersatz von 20 % liegt höher als der Eingangssteuersatz im Regelbesteuerungsverfahren. Damit entsteht ein Steuervorteil nur noch, wenn die Einbeziehung der pauschal besteuerten Bezüge in das Regelbesteuerungsverfahren wegen des progressiv steigenden StSatzes zu einer höheren Belastung als der Eingangssteuersatz führt. Stets ungünstiger als das Regelbesteuerungsverfahren ist die Pauschalierung, wenn der ArbN mit seinem Jahreseinkommen den Grundfreibetrag nicht überschreitet, so dass sich bei der Besteuerung im Regelbesteuerungsverfahren eine Steuerlast von 0 € ergibt. Dies wird regelmäßig dann der Fall sein, wenn neben dem Pauschalierungsarbeitsverhältnis keine dem Regelbesteuerungsverfahren zu unterwerfenden Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit bezogen werden und der ArbN keine Einkünfte aus anderen Einkunftsarten erhalten hat. Es ist daher für den ArbN vor allem in Fällen der Überwälzung der pauschalen LSt. stets zu bedenken, ob er nicht mit seinem ArbG die Durchführung des Regelbesteuerungsverfahrens vereinbart. Auf der anderen Seite ermöglicht Abs. 2 die Pauschalierung mit 20 % auch bei mehreren Arbeitsverhältnissen, wodurch sich ein ArbN trotz insgesamt vergleichsweise hoher Gesamteinkünfte dem Steuerzugriff entziehen kann.

Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlage: Der Arbeitsentgeltbegriff des Abs. 2a entspricht dem des Abs. 2. Es gelten die Ausführungen in Anm. 37 entsprechend.

44–47 Einstweilen frei.

**Erläuterungen zu Abs. 3:
Lohnsteuerpauschalierung für Aushilfskräfte in der
Land- und Forstwirtschaft**

A. Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Pauschalierung bei Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft (Abs. 3 Satz 1)

48 **I. Pauschalierung durch den Arbeitgeber unter Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte (Satz 1, Teils. 1)**

Abweichend von Abs. 1 und 2a darf der ArbG die Pauschalversteuerung bei Aushilfskräften in der Land- und Forstwirtschaft vornehmen. Damit ist klar gestellt, dass bei der Anwendung des Abs. 3 die zeitlichen und betragsmäßigen Pauschalierungsgrenzen für kurzfristig und geringfügig Beschäftigte nicht zur Anwendung kommen.

Zum Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers und dem Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte s. Anm. 17 f.

Aushilfskraft: Anders als Abs. 1 und 2 verwendet Abs. 3 nicht den Begriff des ArbN. Dennoch setzt die Pauschalierung voraus, dass es sich bei den Aushilfskräften um ArbN handelt, da die Entstehung von LSt. die ArbNEigenschaft voraussetzt. Setzt der ArbG Subunternehmer ein, ist stets zu prüfen, ob es sich um verdeckte Arbeitsverhältnisse handelt. In diesem Fall wird eine Pauschalierung wegen fehlender Ausübung des Pauschalierungswahlrechts regelmäßig ausscheiden, da der ArbG keine Lohnversteuerung vorgenommen hat. Der Begriff der Aushilfskraft ist in Abs. 3 Satz 2 definiert, s. Anm. 51. Obgleich der Begriff „Aushilfskräfte“ verwendet wird, kommt die Pauschalierung auch bei nur einer einzigen Arbeitskraft in Betracht.

49 **II. Beschäftigung im Betrieb der Land- und Forstwirtschaft (Satz 1, Teils. 2)**

Die Pauschalierung des Abs. 3 Satz 1 ist nur möglich bei Aushilfskräften, „die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft iSd. § 13 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 ausschließlich mit typisch land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden“.

Betrieb der Land- und Forstwirtschaft iSd. § 13 Abs. 1 Nr. 1–4: Zur Bestimmung, ob die Aushilfskraft in einem Betrieb der LuF tätig wird, verweist Abs. 3 Satz 1 auf § 13 Abs. 1 Nr. 1–4. Die Verweisung dient ausschließlich der Begriffsbestimmung und bedeutet nicht, dass die Pauschalierung nur zulässig ist, wenn der Betrieb Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft erzielt. Denn Abs. 3 ist eine auf die Tätigkeit der Aushilfskraft bezogene spezifische lstrechtl. Vorschrift, die die Vergünstigung nicht von der Qualifizierung der Einkünfte des

ArbG abhängig macht. Deshalb ist die Pauschalierung auch dann zulässig, wenn die Aushilfskraft in einem LuF-Betrieb tätig wird, dessen Einkünfte lediglich wegen seiner Rechtsform als gewerblich zu qualifizieren sind (hM, vgl. BFH v. 5.9.1980 – VI R 183/77, BStBl. II 1981, 76; v. 14.9.2005 – VI R 89/98, BStBl. II 2006, 92; SCHMIDT/DRENSECK XXIX. § 40a Rn. 11; BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 68). Umgekehrt kommt eine Pauschalierung dann nicht in Betracht, wenn der Betrieb aufgrund seiner Tätigkeitsmerkmale nicht als LuF-Betrieb, sondern als Gewerbebetrieb anzusehen ist; dies gilt selbst dann, wenn einzelne Neben- oder Teilbetriebe für sich allein einen Betrieb der LuF darstellen (BFH v. 3.8.1990 – VI R 22/89, BStBl. II 1990, 1002; v. 14.9.2005 – VI R 89/98, BStBl. II 2006, 92; R 40a.1 Abs. 6 LStR) und der einzelne ArbN nur mit typisch land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt wird (glA BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 68).

Ausschließlich mit typisch land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten müssen die Aushilfskräfte zur Anwendung der Pauschalierungsregelung beschäftigt werden. Die Ausschließlichkeit ist schon bei geringfügiger anderweitiger Beschäftigung nicht mehr gegeben. Die erforderliche Abgrenzung hängt davon ab, welche Tätigkeiten noch als typisch land- und forstwirtschaftliche Arbeiten anzusehen sind. Eine Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten steht aber der Pauschalierung nicht entgegen, sofern deren Dauer 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschreitet (Abs. 3 Satz 2). Auch wenn diese Regelung zur Begriffsbestimmung der „Aushilfskräfte“ dient, lässt sie den Schluss zu, dass damit zugleich das Tatbestandsmerkmal der Ausschließlichkeit relativiert werde sollte (s. Anm. 52).

Typisch land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten sind alle Arbeiten, die bei der Bewirtschaftung eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebs im Rahmen der sog. Urproduktion anfallen. Zu den landwirtschaftlichen Betrieben gehören auch Weinbaubetriebe und Veredelungsbetriebe. Die Arbeiten müssen in unmittelbarem Zusammenhang mit der land- und forstwirtschaftlichen Produktion stehen. Deshalb kann zB auch die Schaffung von Zufahrts- und Abtransportmöglichkeiten zu den steuerbegünstigten Tätigkeiten gehören, sofern sie ausschließlich dem LuF-Betrieb dienen (BFH v. 12.6.1986 – VI R 167/83, BStBl. II 1986, 681). Der Zusammenhang mit der Produktion fehlt, wenn die Aushilfskraft bei Buchführungsarbeiten oder bei der Direktvermarktung tätig wird. Auch die Weiterverarbeitung von land- und forstwirtschaftlichen Produkten gehört nicht mehr zum begünstigten Bereich land- und forstwirtschaftlicher Urproduktion (BFH v. 8.5.2008 – VI R 76/04, BStBl. II 2009, 40; Spargelschälen) Die Abgrenzung hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Nachweispflichtig ist der ArbG, der also das Risiko für das Vorliegen der Pauschalierungsvoraussetzungen trägt (s. Anm. 15).

III. Rechtsfolge: Pauschalierung mit 5 % des Arbeitslohns (Satz 1, letzter Teils.)

50

Der StSatz von 5 % ist gesetzlich vorgegeben. Bemessungsgrundlage ist der Arbeitslohn (s. Anm. 21, 22). Der niedrige StSatz soll seine Rechtfertigung darin finden, dass als Aushilfskräfte in der LuF vorwiegend Personen in Betracht kommen, deren Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags bleibt, wie zB Schüler und Studenten. Kritisch zum Subventionscharakter des Steuersatzes s. Anm. 3.

B. Begriff der Aushilfskraft (Abs. 3 Satz 2)

51 I. Legaldefinition des Begriffs der Aushilfskraft (Satz 2 Halbs. 1)

Legaldefinition:

► *Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1* enthält die Legaldefinition des in Abs. 3 Satz 1 genannten Begriffs der Aushilfskraft. Danach sind Aushilfskräfte iS dieser Vorschrift die Personen, die

- für die Ausführung und
- für die Dauer
- von Arbeiten, die nicht ganzjährig anfallen, beschäftigt werden.

Diese Tatbestandsmerkmale müssen kumulativ erfüllt sein und sind mangels konkreter Begrenzungen tendenziell unbestimmt.

► *Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2* sieht eine Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten in geringem Umfang (25 %) für den Begriff der Aushilfskraft als unschädlich an (s. Anm. 52).

► *Abs. 3 Satz 3* schränkt die Begriffsbestimmung durch den Ausschluss bestimmter Personengruppen (s. Anm. 53) ein. Anders als bei der Pauschalierung nach Abs. 1 werden Arbeitslohngrenzen (bspw. als Tages-, Wochen- oder Monatslohngrenzen) nicht genannt. Allerdings findet die Stundenlohngrenze des Abs. 4 Anwendung (s. Anm. 55).

Aushilfskräfte im Sinne dieser Vorschrift: Diese Formulierung stellt klar, dass die Begriffsbestimmung nur für die Anwendung des Abs. 3 gilt. Damit enthält Abs. 3 einen spezifisch auf die Pauschalierung in der LuF zugeschnittenen, typisierenden (BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 70) Begriff der Aushilfskraft.

Für die Ausführung von Arbeiten muss die Aushilfskraft in das Beschäftigungsverhältnis treten. Die Einstellung hat zur Erledigung konkret anfallender Arbeiten zu erfolgen. Die durch die Aushilfskraft auszuübende Tätigkeit muss ihrer Art nach von vornherein bestimmt sein. Erforderlich ist eine konkrete Bezeichnung der vorzunehmenden Arbeiten (zB Erntehilfe, Rodungsarbeiten). Es empfiehlt sich, die Tätigkeitsbeschreibung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Wird kein schriftlicher Vertrag geschlossen, kann auch aus den Umständen der Tätigkeit der Rückschluss darauf gezogen werden, dass die Einstellung für eine bestimmte Tätigkeit erfolgt ist. Eine nur pauschale Bezeichnung – wie zB landwirtschaftliche Saisonarbeiten – genügt den Anforderungen an eine im Voraus bestimmte Tätigkeit nicht. Ebenso wenig reicht es aus, wenn die Aushilfskraft ursprünglich für eine die Pauschalierung ausschließende Mischttätigkeit eingestellt wurde und für einen begrenzten Zeitraum ausschließlich eine bestimmte Tätigkeit zugewiesen erhält. Dementsprechend ist eine Kraft, deren Tätigkeitsbereich im Einstellungszeitpunkt noch nicht feststeht, sondern die für jeweils anfallende Tätigkeiten eingestellt wird, nicht als Aushilfskraft anzusehen. Eine Pauschalierung ist unzulässig. Im Zweifel trägt der ArbG die Feststellungslast, dass die Einstellung der Kraft zur Ausführung bestimmter land- und forstwirtschaftlicher Tätigkeiten erfolgt ist.

Für die Dauer der Arbeiten muss das Beschäftigungsverhältnis begründet werden. Dieses Tatbestandsmerkmal dient der Abgrenzung zu einer laufenden Tätigkeit. Eine Pauschalierung ist nur so lange zulässig, wie der ArbN im Rahmen der Arbeiten tätig ist, für die er in das Dienstverhältnis getreten ist. Wird das

Dienstverhältnis dennoch fortgeführt, stellt sich die Frage, ob damit die Pauschalierung von Anfang an unzulässig wird oder ob sie erst ab dem Zeitpunkt der Fortführung des Dienstverhältnisses ausgeschlossen ist. UE kommt es bei der Beurteilung auf die Vereinbarungen zwischen ArbG und ArbN bei der Begründung des Dienstverhältnisses an. War das Dienstverhältnis zivilrechtl. auf die konkret anfallenden Arbeiten beschränkt und setzt die Weiterbeschäftigung die Begründung eines neuen Dienstverhältnisses voraus, bleibt die Pauschalierung für das erste Dienstverhältnis zulässig. War hingegen das Dienstverhältnis nicht auf die konkreten Tätigkeiten beschränkt oder zugunsten des ArbN eine Verlängerungsoption begründet, fehlt es an einer Beschäftigung „für“ die Dauer der bestimmten Arbeiten. Die Pauschalierung ist insgesamt unzulässig. Da in der Besteuerungspraxis gerade bei Aushilfsarbeiten in der LuF nur selten entsprechende schriftliche Vereinbarungen getroffen werden, wird dem ArbG für den Fall der Fortdauer der Beschäftigung nur selten der Nachweis gelingen, dass diese nicht von vornherein beabsichtigt war. Er trägt jedoch die Feststellungslast für das Vorliegen der Pauschalierungsvoraussetzungen.

Wie sich die Dauer der Arbeiten bestimmt, hängt davon ab, wie die Tätigkeit konkretisiert ist. So ist zB bei einer Beschäftigung als „Erntehelfer“ dann die gleiche Tätigkeit gegeben, wenn sich die Tätigkeit über mehrere ineinander übergehende Erntezeiträume erstreckt. Hingegen ist zB bei einer Tätigkeitsbezeichnung „Erntehelfer Kartoffelernte“ auf die Dauer der Kartoffelernte abzustellen. Je nach Tätigkeitsbeschreibung kann es also zu Abgrenzungsschwierigkeiten kommen. Letztlich hängt die Möglichkeit der Pauschalierung davon ab, wie die zu leistenden Arbeiten bei der Aufnahme der Tätigkeit konkretisiert werden. Je weiter die Tätigkeitsbeschreibung gefasst ist, desto verschiedener können die ausgeübten Tätigkeiten sein; zugleich steigt aber bei einer weiten Tätigkeitsbeschreibung das Risiko, dass sich nicht mehr feststellen lässt, wodurch sich die Dauer der Tätigkeit bestimmt. Um solchen Schwierigkeiten entgegen zu wirken, kann es sich empfehlen, für konkret zu bezeichnende Arbeiten jeweils zivilrechtl. ein neues Beschäftigungsverhältnis einzugehen, da eine wiederkehrende Beschäftigung der Pauschalierung nicht entgegensteht. Allerdings darf ein Beschäftigungsverhältnis nicht ständig fortbestehen oder von vornherein auf unbestimmte Dauer angelegt sein (Nds. FG v. 20.5.1980, EFG 1980, 519, rkr.; FG Saarl. v. 28.7.1981, EFG 1982, 375, rkr.; FG Düss. v. 27.7.1989, EFG 1990, 37, rkr.). Bei wiederkehrender Beschäftigung innerhalb eines KJ. ist die 180-Tage-Grenze des Abs. 3 Satz 3 zu beachten (s. Anm. 54).

Für Arbeiten, die nicht ganzjährig anfallen, muss die Beschäftigung der Aushilfskraft erfolgen. Damit ist gesetzlich klargestellt, dass – abgesehen von der in Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 normierten Ausnahme – eine Pauschalierung bei Arbeiten nicht in Betracht kommt, die keinen erkennbaren Abschluss in sich tragen, sondern das ganze Jahr über anfallen. Folglich kommt eine Pauschalierung nur bei saisonbedingtem Arbeitsanfall in Betracht (BFH v. 7.3.2002 – VI B 133/99, nv.). Deshalb ist zB bei Stall- oder Büroarbeiten eine Pauschalierung ausgeschlossen. Hauptanwendungsfall der Pauschalierung nach Abs. 3 dürfte der Einsatz als Erntehelfer sein.

II. Unschädliche Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten (Satz 2 Halbs. 2)

52

Nach Abs. 3 Satz 2 Halbs. 2 ist es für die Eigenschaft des ArbN als Aushilfskraft unschädlich, wenn er mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten

beschäftigt wird, sofern deren Dauer 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschreitet.

Andere land- und forstwirtschaftliche Arbeiten iSd. Vorschrift sind all diejenigen, die an sich nach Abs. 3 Satz 2 zu einem Pauschalierungsausschluss führen würden. Damit werden einerseits die an sich strengen Pauschalierungsvoraussetzungen des Abs. 3 Satz 2 zugunsten einer flexibleren Einsetzbarkeit der ArbN gemildert und andererseits dem Umstand Rechnung getragen, dass eine tatsächliche Überprüfung der strengen Voraussetzungen im Regelfall kaum möglich sein dürfte. Auch bei den anderen Arbeiten muss es sich nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut um land- und forstwirtschaftliche Arbeiten handeln. Folglich ist die Pauschalierung stets ausgeschlossen, wenn der ArbN – auch nur in geringem Umfang – Arbeiten ausführt, die nicht als land- und forstwirtschaftlich zu qualifizieren sind.

25 %-Grenze: Die Beschäftigung mit anderen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten ist nur so lange unschädlich, als deren Dauer 25 % der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschreitet. Für die Berechnung, ob die Pauschalierungsgrenze überschritten ist, stellt das Gesetz allein auf die Gesamtbeschäftigungsdauer und die Dauer der pauschalierungsschädlichen land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten ab (BFH v. 25.10.2005 – VI R 60/03, BStBl. II 2006, 206). Maßgeblich ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit für die verrichteten Tätigkeiten, nicht etwa eine vertraglich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit. Es kommt auf die individuellen Verhältnisse eines jeden ArbN an. Eine Durchschnittsberechnung für alle bei dem ArbG beschäftigten Aushilfskräfte ist nicht vorgesehen. Die Notwendigkeit einer Berechnung hat zur Folge, dass der ArbG zur Vermeidung von Nachweisschwierigkeiten gehalten ist, nicht nur die insgesamt abgeleistete Arbeitszeit festzuhalten, sondern darüber hinaus auch aufzuzeichnen, mit welchen Tätigkeiten die Arbeitszeit ausgefüllt war. Damit geht der mit den Pauschalierungsmöglichkeiten auch verbundene Vereinfachungszweck zu einem nicht unerheblichen Teil verloren. Hinzu kommt, dass während des Beschäftigungszeitraums eine erhebliche Unsicherheit entstehen kann, ob die Pauschalierungsvoraussetzungen erfüllt sind. Dies gilt vor allem dann, wenn die Gesamtdauer der Tätigkeit nicht von vornherein festgelegt ist, wie dies häufig bei Erntearbeiten der Fall sein kann, die zB durch Schlechtwetterperioden verzögert oder durch anhaltend gutes Wetter beschleunigt werden können. Denn in diesen Fällen kann der ArbG – sofern er nicht täglich eine Vergleichsrechnung anstellen will – erst am Ende des Beschäftigungszeitraums das Verhältnis zwischen Gesamtbeschäftigungsdauer und schädlichen Tätigkeiten endgültig ermitteln. Für die Besteuerungspraxis sollte die FinVerw. im Regelfall auf einen Einzelnachweis verzichten und es ausreichen lassen, wenn der ArbG glaubhaft darlegt, warum die Grenze eingehalten ist. Im Zweifelsfall wird der ArbG den geforderten Nachweis jedoch erbringen müssen, will er die Möglichkeit der Pauschalierung nicht verlieren.

► **Überschreiten der 25 %-Grenze:** Ist die 25 %-Grenze überschritten, ist der betreffende ArbN nicht mehr als Aushilfskraft iSd. Abs. 3 anzusehen, so dass eine Pauschalierung unzulässig ist. Es ist das Regelbesteuerungsverfahren durchzuführen, sofern nicht die Pauschalierungsvoraussetzungen des Abs. 1, Abs. 2 oder Abs. 2a erfüllt sind.

C. Ausschlusstbestände für die Pauschalierung (Abs. 3 Satz 3)

I. Keine Pauschalierung bei land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften 53 (Satz 3 Halbs. 1)

Abs. 3 Satz 3 Halbs. 1 schränkt den Begriff „Aushilfskräfte“ ein. Eine land- und forstwirtschaftliche Fachkraft kann nicht Aushilfskraft iSd. Abs. 3 sein. Gehört der ArbN zu den Fachkräften, kommt nur eine Pauschalierung nach Abs. 1 oder Abs. 2 in Betracht. Der Ausschluss der Fachkräfte lässt sich damit rechtfertigen, dass diese typischerweise nicht zu dem als förderungswürdig angesehenen Personenkreis gehören (s. Anm. 3, 50).

Abgrenzung Aushilfskraft gegenüber Fachkraft: Ob ein ArbN zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehört, hängt von der Art der Tätigkeit und den Kenntnissen ab, die der ArbN zu ihrer Verrichtung erworben hat (FG Rhld.-Pf. v. 11.1.1990, EFG 1990, 474, rkr.). Unerheblich ist, ob der ArbN die Kenntnisse im Rahmen einer Berufsausbildung erworben hat oder ob er im Laufe der Zeit angelernt worden ist. Sobald der ArbN aufgrund der angelernten Kenntnisse in der Lage ist, eine ausgebildete Fachkraft zu ersetzen, ist er selbst als land- und forstwirtschaftliche Fachkraft zu qualifizieren. Die Pauschalierung ist ausgeschlossen (glA BFH v. 12.6.1986 – VI R 167/83, BStBl. II 1986, 681; v. 25.10.2005 – VI R 59/03, BStBl. II 2006, 204 und v. 25.10.2005 – VI R 77/02, BStBl. II 2006, 208; BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 70).

II. 180-Tage-Grenze (Satz 3 Halbs. 2)

54

Eine Person ist nicht mehr als Aushilfskraft iSd. Abs. 3 anzusehen, wenn der ArbG sie mehr als 180 Tage im Kj. beschäftigt. Die 180-Tage-Grenze dient der Abgrenzung der Aushilfstätigkeit gegenüber einer laufenden Beschäftigung.

Beschäftigung durch den Arbeitgeber: ArbG ist derjenige, mit dem das Beschäftigungsverhältnis zivilrechtl. eingegangen wird. Da Abs. 3 Satz 3 die Steuervergünstigung für Dauerarbeitsverhältnisse ausschließen will, liegt eine ArbG-Identität auch dann vor, wenn zB infolge von Rechtsnachfolge, Unternehmensverkauf oder Rechtsformwechsel ein formeller Wechsel des ArbG erfolgt.

Ermittlung der 180-Tage-Grenze: 180 Tage im Kj. ist die Höchstdauer, die ein ArbN bei demselben ArbG beschäftigt sein darf. Ist der ArbN bei mehreren ArbG tätig, gilt die Grenze in jedem Beschäftigungsverhältnis. Auf die Grenze sind alle Tage anzurechnen, in denen das Beschäftigungsverhältnis zivilrechtl. bestand. Es kommt nicht auf die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage an. Dies folgt aus dem Gesetzeswortlaut, der nicht von der Gesamtbeschäftigungsdauer spricht, sondern allein auf die Beschäftigung, dh. das Beschäftigungsverhältnis, abstellt. Dementsprechend sind auch Krankheits- und Urlaubstage sowie andere freie Tage in die Berechnung einzubeziehen. Wird der ArbN in einem Kj. mehrfach für den gleichen ArbG tätig, sind die Beschäftigungszeiten zusammenzurechnen. Da die Verhältnisse des Kj. maßgeblich sind, beginnt bei einem Jahreswechsel die Berechnung jeweils neu, so dass bei Beschäftigungen über den Jahreswechsel hinaus die Gesamtbeschäftigungsdauer der laufenden Tätigkeit mehr als 180 Tage betragen kann. Auf der anderen Seite können

in einem Jahr nicht „verbrauchte“ Tage nicht in das Folgejahr übertragen werden.

Überschreiten der 180-Tage-Grenze: Übersteigt die Beschäftigungsdauer die Höchstgrenze, gehört der jeweilige ArbN nicht mehr zu den Aushilfskräften iSd. Abs. 3. Die Pauschalierung ist in diesem KJ. unzulässig. Es ist das Regelbesteuerungsverfahren durchzuführen, sofern nicht die Pauschalierungsvoraussetzungen des Abs. 1, 2 oder 2a erfüllt sind. Stand die Beschäftigungsdauer zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht fest oder wird die Grenze erst im Rahmen einer weiteren Tätigkeit überschritten und hatte der ArbG die bereits gezahlten Bezüge pauschal versteuert, wird die Pauschalierung in dem Zeitpunkt insgesamt unzulässig, in dem die Grenze überschritten wird. Insoweit fehlerhafte LStAnmeldungen sind entsprechend zu berichtigen. Ggf. kann der ArbG auch im Haftungswege für die zu niedrig erhobene Steuer in Anspruch genommen werden (s. Anm. 15; § 40 Anm. 57).

**Erläuterungen zu Abs. 4:
Pauschalierungsausschlüsse**

55 **A. Stundenlohnbezogene Pauschalierungsgrenze bei Pauschalierungen nach Abs. 1 und 3 (Nr. 1)**

Abs. 4 stellt nur für die Pauschalierungsfälle nach Abs. 1 und 3 die zusätzliche Voraussetzung auf, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 12 € durchschnittlich je Arbeitsstunde nicht übersteigen darf. Für die Pauschalierungsfälle nach Abs. 2, 2a gilt die Arbeitslohngrenze nicht.

Beschäftigungsdauer: Abs. 4 greift zur Bestimmung der Pauschalierungsgrenze aller Pauschalierungsvorschriften den in Abs. 1 und 3 verwandten Begriff der Beschäftigungsdauer auf. Für alle Pauschalierungsfälle ist eine einheitliche Auslegung vorzunehmen (vgl. BLÜMICH/THÜRMER, § 40a Rn. 76), weil beide Pauschalierungsfälle eine nicht dauerhafte, sondern nur zeitlich beschränkte Tätigkeit betreffen. Dementsprechend kann jeweils auf die Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses abgestellt werden. Ob die Arbeitslohngrenze überschritten ist, lässt sich demnach dadurch ermitteln, dass der während des Beschäftigungszeitraums gezahlte Arbeitslohn addiert und durch die Anzahl der Arbeitsstunden dividiert wird.

Arbeitslohngrenze je Arbeitsstunde: Der durchschnittliche Stundenlohn darf 12 € nicht übersteigen. Die Pauschalierungsgrenze ist bundeseinheitlich gesetzlich festgeschrieben.

Begriff der Arbeitsstunde: Da der Stundenlohn durch Division des gezahlten Entgelts durch die Anzahl der geleisteten Arbeitszeit zu ermitteln ist, bedarf der Begriff der Arbeitsstunde der Auslegung. Maßgeblich ist die Anzahl der geleisteten *Zeitstunden*, da nur auf diese Weise eine einheitliche Anwendung des § 40a gewährleistet ist (BFH v. 10.8.1990 – VI R 89/88, BStBl. II 1990, 1092). Dementsprechend ist bei Lohnzahlung nach von der Zeitstunde abweichenden Zeiteinheiten der geschuldete Arbeitslohn auf die Zeitstunde hoch- bzw. herunterzurechnen. Erhält der ArbN keine zeiteinheitbezogene Vergütung, zB bei Vereinbarung eines Fixums ohne Zeitbasis, ist die tatsächliche Arbeitszeit für

die Berechnung heranzuziehen und in den Fällen des Abs. 1 und 3 auf die gesamte Beschäftigungsdauer umzurechnen.

Vorbereitungszeiten sind in die Berechnung nur dann einzubeziehen, wenn sie dienstvertraglich geschuldet werden (BFH v. 29.3.1985 – VI R 23/80, BFH/NV 1986, 492; KIRCHHOF/EISGRUBER IX. § 40a Rn. 18). Dies mag im Hinblick auf vorbereitungsintensive Tätigkeiten zwar unbefriedigend erscheinen (kritisch daher KSM/TRZASKALIK, § 40a Rn. E 1), ist jedoch im Hinblick auf die Rechtssicherheit unerlässlich, da ansonsten die Stundenlohngrenze allein durch Ansatz der Vorbereitungszeiten beeinflussbar wäre.

Heimarbeit: Bei Heimarbeit ist zunächst auf die vertraglich geschuldete Arbeitszeit abzustellen. Lässt sich diese nicht ermitteln, ist die Berechnung aufgrund der tatsächlichen Arbeitszeit vorzunehmen. Diese kann ggf. auch im Schätzungswege ermittelt werden. Dabei kann als Schätzungsgrundlage auf die Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der für viele Branchen festgelegten Mindeststundenentgelte zurückgegriffen werden (vgl. LSG Düss. v. 27.1.1986, NZA 1987, 503; OTTEN, BB 1983, 258; OTTEN, NZA 1987, 478). Ist auch auf diese Weise eine Berechnung nicht möglich, trägt der ArbG die Feststellungslast für die Frage, ob die Pauschalierungsvoraussetzungen erfüllt sind (s. Anm. 15).

Telearbeit: Für die Beurteilung, ob die Stundenlohngrenze bei häuslicher Telearbeit überschritten ist, lassen sich die Grundsätze zur Heimarbeit entsprechend heranziehen.

B. Pauschalierungsausschluss bei im Regelbesteuerungsverfahren besteuertem Arbeitslohnbezug vom gleichen Arbeitgeber (Nr. 2) 56

Die Pauschalierung ist in den Pauschalierungsfällen des Abs. 1 und Abs. 3 bei ArbN ausgeschlossen, die für eine andere Beschäftigung von demselben ArbG Arbeitslohn beziehen, der nach §§ 39b–39d dem LStAbzug unterworfen wird. Mit diesem Ausschlussstatbestand hat der Gesetzgeber klargestellt, dass ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis nicht in ein dem normalen LStAbzug und ein der Pauschalierung unterliegendes Arbeitsverhältnis aufgeteilt werden kann, sondern die Bezüge insgesamt dem Regelbesteuerungsverfahren zu unterwerfen sind. Die Regelung soll missbräuchlichen Gestaltungen entgegenwirken und Abgrenzungsprobleme bei der Frage vermeiden, ob durch eine Aufteilung eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses Pauschalierungsmöglichkeiten geschaffen werden können. Für den in der Praxis wichtigsten Fall der Pauschalierung bei geringfügig Beschäftigten (Abs. 2, 2a) findet der Pauschalierungsausschluss keine Anwendung (s. Anm. 6). Da der Pauschalierungsausschluss sich ausdrücklich nur auf eine „Beschäftigung“, dh. auf eine aktive Tätigkeit, bezieht, steht die Zahlung von Versorgungsbezügen für eine ehemalige Tätigkeit der Pauschalierung von Arbeitslohn aus aktiver Tätigkeit nach § 40a nicht entgegen (glA SCHMIDT/DRENECK XXIX. § 40a Rn. 13).

Einstweilen frei.

57

**Erläuterungen zu Abs. 5:
Anwendung des § 40 Abs. 3**

Rechtsfolgenverweis auf § 40 Abs. 3: Wegen der Rechtsfolgen der Pauschalierung gem. Abs. 1–3 verweist Abs. 5 auf § 40 Abs. 3 (sog. Rechtsfolgenverweis; zum Sonderfall pauschalierter LKiSt. bei Abs. 2 s.u.). Ausführlich zu den Rechtsfolgen s. § 40 Anm. 50–59.

Erhebung von pauschalierter Lohnkirchensteuer: Infolge der Pauschalierung der LSt. ist der ArbG auch verpflichtet, die auf die pauschale LSt. entfallende KiSt. zu übernehmen (s. § 40 Anm. 62). Die FinVerw. (gleichlautender Erlass der obersten Finanzbehörden der Bundesländer betr. Kirchensteuer bei Pauschalierung der LSt. v. 17.11.2006, BStBl. I 2006, 716) hat im Anschluss an die Rspr. des BFH, nach der dem früher vorgenommenen pauschalen Abschlag vom KiStHebesatz eine Rechtsgrundlage fehlte (BFH v. 7.12.1994 – I R 24/93, BStBl. II 1995, 507), die Grundsätze zur Erhebung der KiSt. bei pauschaler LSt. wie folgt geregelt: Danach ist zu unterscheiden zwischen einem vereinfachten Verfahren und einem Nachweisverfahren, zwischen denen der ArbG wählen kann. Das Wahlrecht kann der ArbG nur einheitlich für alle ArbN des Betriebs ausüben, so dass beide Verfahren nicht nebeneinander zur Anwendung kommen können. Ein Wechsel der Verfahren ist jedoch möglich; eine zeitliche Bindung an eines der Verfahren besteht nicht. Zu den Einzelheiten s. § 40 Anm. 62 ff.

Sonderfall „einheitliche Pauschsteuer“: Für die Erhebung der sog. einheitlichen Pauschsteuer des Abs. 2 finden die Regelungen zum Abzug der KiSt. keine Anwendung, da die KiSt. bereits durch die gesetzliche Regelung des Abs. 2 in dem einheitlichen Pauschsteuersatz enthalten ist. Demnach besteht für den ArbG auch dann keine Möglichkeit, die KiStErhebung zu vermeiden, wenn er den Nachweis führt, dass einzelne ArbN keiner kirchensteuererhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehören. Wie beim vereinfachten Verfahren kommt es also auch bei der einheitlichen Pauschsteuer zu einer KiStErhebung bei ArbN, die keiner steuererhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehören (s. § 40 Anm. 63). Hierin dürfte jedoch kein verfassungswidriger Verstoß gegen das Gebot der weltanschaulichen Neutralität des Staates bei der KiStErhebung zu sehen sein, da der ArbG die Besteuerung vermeiden kann, indem er sein Pauschalierungsrecht nicht ausübt. Zudem handelt es sich nur um geringfügige Beträge. So beträgt der KiStAnteil bei einem Arbeitsentgelt von 400 € nur 0,40 € ($[400 \text{ €} * 2 \%] * 5 \%$), da nur 5 % der einheitlichen Pauschsteuer auf die KiSt. entfallen (Abs. 6 Satz 4; s. Anm. 60).

59 Einstweilen frei.

**Erläuterungen zu Abs. 6:
Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer**

A. Bedeutung des Abs. 6

Abs. 6 ist eine besondere Verfahrensvorschrift, deren Anwendungsbereich sich ausschließlich auf die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer nach Abs. 2 für

geringfügig Beschäftigte beschränkt. Die Vorschrift stellt innerhalb des LStErhebungsverfahrens einen systemwidrigen Fremdkörper dar, indem sie die Zuständigkeit für die Steuererhebung von der FinVerw. weg verlagert und zudem diverse Verteilungsregeln hinsichtlich der einheitlichen Pauschsteuer enthält. Die Zuständigkeitsverlagerung auf die Knappschaft-Bahn-Sec/Verwaltungsstelle Cottbus soll der Verfahrensvereinfachung dienen, weil nur eine Behörde mit der Einziehung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuer befasst werden soll. Daneben enthält Abs. 6 Sätze 4, 5 Regelungen über die Aufteilung des Aufkommens aus der einheitlichen Pauschsteuer; dies hat mit der verfahrensrechtl. Bedeutung des Abs. 6 in Bezug auf Pauschalierungszwecke nichts zu tun. Ob durch die Zentralisierung der Zuständigkeit eine Verwaltungsvereinfachung erfolgt, ist uE zweifelhaft (glA SCHMIDT/DRENSACK XXIX. § 40b Rn. 14).

B. Regelungsinhalt des Abs. 6

61

Abs. 6 Satz 1 bestimmt, dass für die Erhebung der einheitlichen Pauschsteuer gem. Abs. 2 die Knappschaft-Bahn-Sec/Verwaltungsstelle Cottbus zuständig ist. Mit der Regelung wird für das LStErhebungsverfahren eine bundesweite Zuständigkeit einer nicht zur FinVerw. gehörenden Behörde begründet. Die Regelung korrespondiert mit § 5 Nr. 20 FVG, wonach der Einzug der einheitlichen Pauschsteuer zwar dem Bundeszentralamt für Steuern obliegt, dieses sich aber zur Durchführung dieser Aufgabe der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-Sec/Verwaltungsstelle Cottbus im Wege der Organleihe bedient. Es handelt sich um eine ausschließliche Zuständigkeit. Eine subsidiäre Zuständigkeit örtlicher (Finanz-)Behörden ist nicht vorgesehen. Abweichend von der gesetzlichen Regelung ist derzeit aber noch die Knappschaft-Bahn-Sec in Essen als sog. Minijob-Zentrale für die Entgegennahme der entsprechenden Meldungen zuständig (vgl. Hinweise bei: www.minijob-zentrale.de).

Abs. 6 Sätze 2 und 3 regeln das Verfahren der Anmeldung und Abführung der einheitlichen Pauschsteuer. Dabei werden die im Grundsatz entsprechend anzuwendenden Regelungen über den StAbzug vom Arbeitslohn (Abs. 6 Satz 2) durch die Regelungen für die Entrichtung der Beiträge nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c oder nach § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI modifiziert (Abs. 6 Satz 3).

► *Abs. 6 Satz 2* hat wegen der in Abs. 6 Satz 3 folgenden Einschränkung nur geringe Bedeutung. Die entsprechende Anwendung beschränkt sich auf die Aufzeichnungspflichten (§ 41) und die Haftung (§ 42d), wobei letztere vor allem in den Fällen fehlerhafter Pauschalierungen in Betracht kommt; in diesen Fällen ist das BetriebsstättenFA und nicht die Knappschaft-Bahn-Sec für die Haftungsanspruchnahme zuständig. Die wesentlichen Vorschriften über den LStAbzug (§§ 41a, 41b und 41c) sind nicht anwendbar (glA KIRCHHOF/EISGRUBER IX. § 40a Rn. 14).

► *Abs. 6 Satz 3* verweist als gegenüber Abs. 6 Satz 2 speziellere Regelung für die Anmeldung, Abführung und Vollstreckung der einheitlichen Pauschsteuer auf die Vorschriften für die Entrichtung der pauschalen Rentenversicherungsbeiträge. An Stelle nach § 41a EStG ist also die einheitliche Pauschsteuer nach den Vorschriften der §§ 28a ff. SGB IV anzumelden und an die Einzugsstelle zu entrichten. Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten bedeutet dies, dass das sog. Haushaltsscheckverfahren (§ 28a Abs. 7, 8 SGB IV) auch für die einheitliche Pauschsteuer Anwendung findet. Dies hat zur Folge, dass die einheitliche Pauschsteuer aus diesen Beschäftigungen nicht monatlich, sondern halbjährlich

zum 15.6. und 15.1. eines Jahres beim ArbG eingezogen wird. Die Berechnung der Steuer erfolgt in diesen Fällen durch die Knappschaft-Bahn-Sec (vgl. OFD Frankfurt/M. v. 22.4.2003 – S 2372 A-11-St II 30, nv.). Insoweit unterstellt die gesetzliche Regelung, dass private ArbG idR von ihrem Pauschalierungswahlrecht Gebrauch machen. Gleichwohl können auch private ArbG das Regelbesteuerungsverfahren durchführen; in diesen Fällen muss eine Einziehung durch die Knappschaft-Bahn-Sec unterbleiben. Da das Meldeverfahren zum Haushaltsscheck keine Angaben zur Ausübung des Pauschalierungswahlrechts vorsieht, bedarf es einer besonderen Mitteilung an die Knappschaft-Bahn-Sec, dass keine Einziehung der einheitlichen Pauschsteuer erfolgen soll. Wird das Regelbesteuerungsverfahren durchgeführt, ist die auf die geringfügige Beschäftigung entfallende LSt. nicht bei der Knappschaft-Bahn-Sec, sondern beim BetriebsstättenFA anzumelden und abzuführen. Für die Beitreibung und Vollstreckung von Sozialversicherungsabgaben ist die Bundeszollverwaltung zuständig. Ihr obliegt danach auch die Beitreibung nicht entrichteter einheitlicher Pauschsteuer.

Abs. 6 Satz 4 bestimmt, dass die einziehende Knappschaft-Bahn-Sec/Verwaltungsstelle Cottbus die einheitliche Pauschsteuer auf die erhebungsberechtigten Körperschaften aufzuteilen hat. Dabei erfolgt die Aufteilung aus Vereinfachungsgründen dergestalt, dass 90 % der einheitlichen Pauschsteuer auf die LSt. und je 5 % auf den SolZ und die KiSt. entfallen. Mit dieser Aufteilung soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass auf pauschale LSt. stets auch die Zuschlagsteuern erhoben werden. Gleichwohl erscheint der Aufteilungsmaßstab willkürlich, da er sich nicht an den üblicherweise als Zuschlag zu erhebenden Steuersätzen orientiert. Dies lässt sich unter den im Gesetz ausdrücklich genannten Vereinfachungsgründen sowie damit rechtfertigen, dass es sich um vergleichsweise geringe Beträge handelt. Neben der Aufteilung ist die Einzugsstelle zugleich verpflichtet, die vereinnahmten Beträge an den jeweiligen Steuergläubiger weiterzuleiten. Dass die steuererhebungsberechtigten Religionsgemeinschaften an dem Aufkommen aus der einheitlichen Pauschsteuer partizipieren, stellt noch keinen Verstoß gegen das Gebot der weltanschaulichen Neutralität des Staates dar, auch wenn der Gesetzgeber in Kauf nimmt, dass auch für geringfügig Beschäftigte, die keiner steuererhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehören, KiSt. erhoben wird (s. Anm. 58).

Abs. 6 Satz 5 ergänzt Abs. 6 Satz 4 hinsichtlich der Aufteilung des KiStAnteils auf die steuererhebungsberechtigten Kirchen. Diese haben sich auf eine Aufteilung dieses Anteils zu verständigen und diesen Aufteilungsmaßstab der Einzugsstelle mitzuteilen. Die Regelung ist unbestimmt und lässt für den betroffenen Bürger nicht erkennen, wem das KiStAufkommen zusteht. Auch dies dürfte jedoch noch von dem weiten Gestaltungsspielraum bei der Schaffung typisierender bzw. pauschalierender Vorschriften gedeckt sein. Nicht geregelt ist, wie zu verfahren ist, wenn es zwischen den Religionsgemeinschaften nicht zu einer Verständigung über den Aufteilungsmaßstab kommt. Allerdings ist es in der Praxis wohl noch nicht zu Streitigkeiten gekommen.

Abs. 6 Satz 6 ermächtigt die Knappschaft-Bahn-Sec/Verwaltungsstelle Cottbus, die einheitliche Pauschsteuer nach Abs. 2 mit den Sozialversicherungsbeiträgen als Einzugsstelle beim ArbG einzuziehen. Diese gesonderte Ermächtigung ist nur deklaratorischer Natur, da sich uE die Einzugsberechtigung schon aus Abs. 6 Sätzen 1–3 ableiten lässt.