

# LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



Referentenentwurf zum Wachstumschancengesetz veröffentlicht

**In dieser Ausgabe lesen Sie:**

**Aktuelles aus der Gesetzgebung**

(54-2023) DBA Luxemburg mit steuerlichen Vereinfachungen zum Homeoffice	Seite 3
(55-2023) Referentenentwurf zum Wachstumschancengesetz veröffentlicht	Seite 4
(56-2023) Künstlersozialabgabe im Jahr 2024 gleichbleibend	Seite 7

**Aktuelles aus der Lohnsteuer**

(57-2023) Zufluss des geldwerten Vorteils aus vorausbezahlten Krankenversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers	Seite 8
(58-2023) Lohnabrechnung von Saisonarbeitskräften	Seite 10

Impressum	Seite 17
-----------	----------

**Verpflichtete des GWG:**

- Unternehmen der Finanzindustrie
- Versicherungsunternehmen
- Wirtschaftsprüfungsgesellschaften
- Angehörige rechtsberatender Berufe
- Notarinnen und Notare



**NEU**

**E-LEARNING  
GELDWÄSCHE**

Beschäftigte für nur 14,90 €\* sensibilisieren

\*Netto-Einstiegspreis pro E-Learning-Kurs

**Jetzt kostenlos testen:** [elearning-mit-zertifikat.de](https://elearning-mit-zertifikat.de)



# Aktuelles aus der Gesetzgebung

## (54-2023) DBA Luxemburg mit steuerlichen Vereinfachungen zum Homeoffice

### Hintergrund:

Deutschland und Luxemburg einigen sich auf ein Änderungsprotokoll zum Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Luxemburg und Deutschland. Das Änderungsprotokoll zu dem bestehenden DBA soll zu einer gegenseitigen Rechts- und Planungssicherheit beitragen. Schwerpunkt sind die Regelungen für Tätigkeiten im Homeoffice. Für grenzüberschreitend Beschäftigte soll die Ausübung der Tätigkeit insbesondere im Homeoffice steuerlich vereinfacht werden.

Die Eckpunkte des Änderungsprotokolls werden auf der Internetseite des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) wie folgt beschrieben:

„Die Arbeitswelt verändert sich und das Arbeiten wird insgesamt flexibler. Mobiles Arbeiten wird mehr und mehr zum Normalfall. Deutschland und Luxemburg haben sich mit Blick auf die Nutzung der Homeoffice-Möglichkeiten darauf verständigt, die bestehende Bagatellregelung für grenzüberschreitend tätige Beschäftigte rechtssicher in das DBA zu implementieren und auf 34 Tage pro Kalenderjahr

auszuweiten. Zudem soll eine vergleichbare Regelung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes geschaffen werden. Diese beiden Regelungen gelten ab 2024.

Darüber hinaus werden die bestehenden Vereinbarungen zu Abfindungen und zu einem pauschalieren Aufteilungsmechanismus integriert. Letzteres sorgt für eine vereinfachte Aufteilung der Vergütung, wenn das Besteuerungsrecht bei Beschäftigten im Bereich des Güter- und Personentransports aufgrund eines (mehrfachen) Grenzübertritts innerhalb eines Tages wechselt.

Das Änderungsprotokoll sieht weitere Verbesserungen vor.“

Wenn das Gesetzgebungsverfahren noch in diesem Jahr abgeschlossen wird und auch die Ratifikationsurkunden im Anschluss rechtzeitig vor Jahresende ausgetauscht werden, würde das Änderungsprotokoll noch in diesem Jahr in Kraft treten. Die Änderungen finden dann grundsätzlich zum 01.01.2024 Anwendung.



**(55-2023) Referentenentwurf zum Wachstumschancengesetz veröffentlicht**

**Hintergrund:**

Das Bundesfinanzministerium hat den Referentenentwurf zum Wachstumschancengesetz an die Verbände zur Stellungnahme versendet.

Folgende Regelungen, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer interessant sein dürften, sind enthalten und werden nun in den folgenden Wochen diskutiert:

**Geschenke, § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 2 EStG**

Aufwendungen für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, dürfen den Gewinn nicht mindern, wenn die Anschaffungs- oder Herstellungskosten der dem Empfänger im Wirtschaftsjahr zugewendeten Gegenstände insgesamt 35 Euro nicht übersteigen. Dieser Betrag soll auf 50 Euro angehoben werden. Die Änderung soll für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2023 beginnen, gelten.

**Praxishinweis:**

Nicht im ersten Entwurf enthalten ist ein Wechsel von der personenbezogenen Betrachtung der Grenze auf eine objektbezogene Grenze. Dies wird voraussichtlich noch in die Diskussion im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eingebracht und wäre tatsächlich eine weitere Bürokratieentlastung.

**Geringwertige Wirtschaftsgüter, § 6 Abs. 2, Abs. 2a Satz 1 und Satz 2 EStG**

Gegenwärtig können die Anschaffungs- oder Herstellungskosten geringwertiger Wirtschaftsgüter sofort vollständig als Betriebsausgaben oder Werbungskosten bei Arbeitnehmern abgezogen werden, wenn sie nicht mehr als 800 Euro betragen.



Foto: Vitalii Vodolazskiy/istock.adobe.com

Dieser Wert soll in Zukunft bei 1.000 Euro liegen. Dies betrifft vor allem Arbeitsmittel oder Büroausstattung.

Für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens kann derzeit ein Sammelposten gebildet werden, wenn die jeweiligen Anschaffungs- oder Herstellungskosten 250 Euro, aber nicht 1.000 Euro übersteigen. Hier soll die Anhebung der Betragsgrenze von 1.000 Euro auf 5.000 Euro erfolgen und die Auflösungsdauer von fünf Jahre auf drei Jahre verringert werden. Die Wirtschaftsgüter, die in einem Sammelposten zusammengefasst werden, müssen nicht in einem gesonderten Verzeichnis erfasst werden. Der Zugang dieser Wirtschaftsgüter wird lediglich buchmäßig erfasst.

Die Anhebung der Wertgrenzen soll für eine Anschaffung von Wirtschaftsgütern nach dem 31.12.2023 gelten.

**Verpflegungsmehraufwand, § 9 Abs. 4a EStG**

Die als Werbungskosten abzugsfähigen und vom Arbeitgeber möglichen steuerfrei zu zahlenden inländischen Verpflegungspauschalen sollen wie folgt angehoben werden:

- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 28 Euro auf 30 Euro;
- für den An- oder Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, von jeweils 14 Euro auf 15 Euro;
- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 14 Euro auf 15 Euro.

Die Anhebung der Verpflegungspauschalen soll für alle Auswärtstätigkeiten nach dem 31.12.2023 gelten. In Folge der Anhebung würden auch die Kürzungsbeträge für Mahlzeiten an Arbeitnehmer steigen. Diese betragen immer 20 Prozent vom Tageshöchstsatz (dann 30 Euro, also 6 Euro) für ein Frühstück und 40 Prozent vom Tageshöchstsatz (dann 30 Euro, also 12 Euro) für ein Mittag- oder Abendessen.

### **Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen, § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG**

Der bisherige Freibetrag für Betriebsveranstaltungen soll von 110 Euro auf 150 Euro angehoben werden. Soweit Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen anlässlich von Betriebsveranstaltungen den Betrag je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, werden sie nicht den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit zugerechnet.

Die Anhebung soll erstmals für den Veranlagungsjahrgang 2024 bzw. den Lohnsteuerabzug 2024 gelten. Bisher nicht im Gesetzgebungsverfahren vorgesehen ist das Abstellen auf die kalkulierten Teilnehmer statt auf die anwesenden Arbeitneh-

mer. Auch dieser Punkt wird sicherlich noch ein Thema im Laufe der Diskussion werden.

### **Vermeidung Doppelbesteuerung bei Renteneinkünften**

Um einer möglichen Doppelbesteuerung bei Renteneinkünften entgegenzuwirken, sind mehrere Maßnahmen geplant.

### **Versorgungsfreibetrag, § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG**

Nach § 19 Abs. 2 EStG bleibt von Versorgungsbezügen ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (Freibeträge für Versorgungsbezüge) steuerfrei. Beginnend mit dem Jahr 2023 soll der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrages nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten verringert werden. Der Höchstbetrag soll ab dem Jahr 2023 um jährlich 30 Euro und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 Euro sinken.

### **Rentenbesteuerung, § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG**

Ab dem Jahr 2023 soll der Anstieg des Besteuerungsanteils für jeden neuen Renteneintrittsjahrgang auf einen halben Prozentpunkt jährlich reduziert werden. Für die Kohorte 2023 soll demnach der maßgebliche Besteuerungsanteil anstatt 83 Prozent nur noch 82,5 Prozent betragen und nach seinem kontinuierlichen jährlichen Aufwuchs erstmals für die Kohorte 2058 100 Prozent erreichen.

### **Altersentlastungsbetrag, § 24a Satz 5 EStG**

Der verlangsamte Anstieg des Besteuerungsanteils soll im Bereich des Altersentlastungsbetrags nachvollzogen werden. Mit der Anpassung soll ab dem Jahr 2023 der anzuwendende Prozentsatz nicht

mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern von 0,4 Prozentpunkten verringert werden. Der Höchstbetrag soll beginnend mit dem Jahr 2023 um jährlich 19 Euro anstatt bisher 38 Euro sinken.

### **Fünftelungsregelung bei der Lohnsteuer, § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10 EStG**

Derzeit kann die Tarifiermäßigung des § 34 Abs. 1 EStG für bestimmte Arbeitslöhne (Entschädigungen, Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten) bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Da dieses Verfahren für Arbeitgeber kompliziert ist, soll es gestrichen werden. Die Tarifiermäßigung sollen Arbeitnehmer weiterhin im Veranlagungsverfahren geltend machen können.

Die Neuregelung soll erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024 gelten.

Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wird diskutiert werden müssen, ob nicht eine Vereinfachung der Voraussetzung der Fünftelregelung der bessere Weg ist. Für Arbeitnehmer bedeutet der Wegfall der Fünftelregelung eine zeitliche Verlagerung auf die Einkommensteuererklärung. Zudem werden nicht alle Arbeitnehmer in der Lage sein, die Einkommensteuererklärung abzugeben.

### **Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung, § 40b Abs. 3 EStG**

Arbeitgeber können die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungsteuer 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Grenzbetrag soll aufgehoben werden.

Damit können Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung pauschal versteuert werden, unabhängig davon, wie hoch der Beitrag tatsächlich ist.

Die Regelung soll erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024 gelten.

### **Beschränkte Einkommensteuerpflicht von Arbeitnehmern, § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a EStG**

Um für bestehende und für zukünftige entsprechende DBA-Regelungen das bestehende Hindernis des Fehlens einer umfassenden beschränkten Steuerpflicht zu beheben, soll die Vorschrift ergänzt werden. Die nicht selbstständige Arbeit soll daher als im Inland ausgeübt oder verwertet gelten, soweit die Tätigkeit im Ansässigkeitsstaat des Steuerpflichtigen oder in einem oder mehreren anderen Staaten ausgeübt wird und ein mit dem Ansässigkeitsstaat abgeschlossenes DBA oder eine bilaterale Vereinbarung für diese im Ansässigkeitsstaat oder in einem oder mehreren anderen Staaten ausgeübte Tätigkeit Deutschland ein Besteuerungsrecht zuweist.

Die Regelung soll für Einkünfte, die nach dem 31.12.2023 erzielt werden, gelten.

### **Tarifiermäßigung bei beschränkt Steuerpflichtigen, § 50 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 Buchst. d EStG**

Es soll eine Antragsveranlagung für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer mit tarifiermäßigt zu besteuern dem Arbeitslohn ermöglicht werden, die im Übrigen von dieser Veranlagungsart ausgeschlossen sind (§ 50 Abs. 2 Satz 7 EStG). Die Neuregelung soll ab dem Veranlagungszeitraum 2024 gelten.

#### **Praxishinweis:**

Erwartet wird, dass die Bundesregierung nach der Sommerpause am 16.08.2023 den Referentenentwurf als Kabinettsentwurf verabschiedet und damit das offizielle Gesetzgebungsverfahren beginnt. Der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens wird bis Ende des Jahres in Anspruch nehmen.

## (56-2023) Künstlersozialabgabe im Jahr 2024 gleichbleibend

### Hintergrund:

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung soll auch im Jahr 2024 unverändert 5,0 Prozent betragen. Zum Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 (KSA-VO 2024) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 14.07.2023 die Ressort- und Verbändebeteiligung eingeleitet.

Über die Künstlersozialversicherung werden derzeit mehr als 190.000 selbstständige Künstler und Publizisten als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Die selbstständigen Künstler und Publizisten tragen, wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge.

Die andere Beitragshälfte wird durch einen Bundeszuschuss (20 Prozent) und durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen (30 Prozent), die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, finanziert.

Die Künstlersozialabgabe wird als Umlage erhoben. Der Abgabesatz wird jährlich für das jeweils folgende Kalenderjahr festgelegt und beträgt derzeit 5,0

Prozent. Bemessungsgrundlage sind alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

Hierzu führt das BMAS weiter aus:

„Mit dem dramatischen wirtschaftlichen Einbruch infolge der Corona-Pandemie waren auch die Künstlersozialabgabepflichtigen Entgelte im Jahr 2020 um fast 20 Prozent zurückgegangen.

Insbesondere für 2022 ist eine deutliche Erholung der sog. Honorarsumme und – damit verbunden – der Einnahmen aus der Künstlersozialabgabe zu beobachten. Der Erholungsprozess fand dabei mit deutlich größerer Dynamik statt, als es zunächst zu erwarten war. Die bei der Künstlersozialkasse gemeldete Honorarsumme hat im Jahr 2022 wieder den Stand wie vor der Pandemie erreicht.

Dies und der Einsatz zusätzlicher Bundesmittel in Höhe von insgesamt über 175 Millionen Euro in den Jahren 2021 bis 2023 tragen zur finanziellen Stabilisierung der Künstlersozialkasse bei und machen es möglich, dass der aktuelle Abgabesatz in der Künstlersozialversicherung in Höhe von 5,0 Prozent beibehalten werden kann.“



# Aktuelles aus der Lohnsteuer

## (57-2023) Zufluss des geldwerten Vorteils aus vorausbezahlten Krankenversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers

### Problem:

Entsteht durch die jährliche Vorauszahlung der Krankenversicherungsbeiträge kein von den laufenden monatlichen Lohnzahlungszeiträumen abweichender Zufluss des Versicherungsschutzes beim Arbeitnehmer, wenn dieser zum Zeitpunkt der Beitragszahlung durch den Arbeitgeber noch keinen Anspruch auf die Versicherungsleistung für das gesamte Versicherungsjahr hat?

### Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Finanzgerichts Baden-Württemberg haben mit Gerichtsbescheid vom 21.10.2022 zum Aktenzeichen 10 K 262/22 über diese Frage entschieden.

Das Urteil finden Sie hier:

[www.datakontext.com/57-2023](http://www.datakontext.com/57-2023).



### Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin hatte für ihre über 300 Arbeitnehmer ab Juni 2012 eine betriebliche Gruppenversicherung abgeschlossen. Versichert waren Zusatzleistungen zur Krankenversicherung (Vorsorge, Reise, Zahnbehandlung, Zahnersatz). Die Arbeitgeberin war Versicherungsnehmerin, Hauptversicherte waren deren Arbeitnehmer. Die Vertragsdauer betrug pro versicherter Person ein Jahr. Der für die versicherte Person abgeschlossene Tarif endete mit dem Ausscheiden aus dem nach dem Gruppenversicherungsvertrag versicherbaren Personenkreis. Die Beiträge für die Gruppenversicherung waren als laufende Monatsbeiträge kalkuliert und monat-

lich zu zahlen. Die Arbeitgeberin leistete die Beiträge als jährliche Vorauszahlung, weil sie hierfür einen Nachlass von 4 Prozent erhielt. Die Beiträge beliefen sich je Arbeitnehmer auf Beträge zwischen 99,19 Euro und 432,92 Euro jährlich. Die Arbeitgeberin wandte die Sachbezugsfreigrenze an.

Im Anschluss an eine Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat das beklagte Finanzamt die Auffassung, dass die Beitragszahlung der Arbeitgeberin in den Streitjahren 2014 und 2015 zum Zufluss von Barlohn für die Arbeitnehmer führe und die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge nicht anwendbar sei. Das gegen den Nachforderungsbescheid über Lohnsteuer geführte Einspruchsverfahren blieb erfolglos.

### Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts Baden-Württemberg gaben der Arbeitgeberin Recht.

Die jährlich bezahlten Beiträge zu der Gruppenversicherung sind nach Ansicht der Richter dem jeweiligen Arbeitnehmer im Kalendermonat



Foto: Setareh/stock.adobe.com

der Beitragszahlung als Sachlohn zugeflossen. Die 44-Euro-Grenze wurde nicht überschritten.

Zu den Einnahmen aus nicht selbstständiger Arbeit gehörten auch Sachbezüge, wie sie in § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG im Klammerzusatz als Regelbeispiel aufgeführt sind. Dazu zählen „Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge“. Ein Sachbezug liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Anspruch, eine Sach- und Dienstleistung beziehen zu können, einräumt. Dies ist bei der Verschaffung von Versicherungsschutz zu bejahen.

Die durch den Sachbezug bewirkte Bereicherung des jeweiligen Arbeitnehmers ist auch „für“ die Arbeitsleistung gewährt worden. Die Aufnahme der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin in den Gruppenversicherungsvertrag ist nach Ansicht der Richter durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst.

Versicherte sind die Arbeitnehmer der Arbeitgeberin. Der Versicherungsschutz ist nach den Versicherungsbedingungen an die Arbeitnehmereigenschaft bei der Arbeitgeberin gebunden gewesen und für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer gewährt worden.

Die Gewährung von Krankenversicherungsschutz ist nach Ansicht der Richter in Höhe der geleisteten Beiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags von seinem Arbeitgeber ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldzahlung verlangen kann. Zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer dagegen einen Zuschuss unter der Bedingung, dass dieser mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Vertrag schließt, wendet er Geld und nicht eine Sache zu.

Im vorliegenden Streitfall stellen die von der Arbeitgeberin an die Versicherungsgesellschaft geleisteten Beiträge zur Gewährung von Krankenversicherungsschutz Sachlohn dar, so die Richter.

Die Verschaffung von Krankenversicherungsschutz unterliegt als Sachbezug der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG in der in den Streitjahren 2014 und 2015 gültigen Fassung. Danach bleiben Sachbezüge außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat (so die damalige Höhe in den Streitjahren) nicht übersteigen. Für die Berechnung der monatlichen Freigrenze ist der Zuflusszeitpunkt des Sachbezugs maßgeblich.

Der von der Arbeitgeberin zugewandte Versicherungsschutz ist laufender Arbeitslohn i. S. von § 38a Abs. 1 Satz 2 EStG, der den Arbeitnehmern regelmäßig und nicht einmalig im Kalenderjahr mit der Zahlung der Beiträge durch die Arbeitgeberin an die Versicherungsgesellschaft zugeflossen ist, so die Richter.

Die Arbeitnehmer haben die wirtschaftliche Verfügungsmacht mit der monatlichen Gewährung des Versicherungsschutzes erlangt. Nach den Versicherungsbedingungen haben die Beiträge für die Versicherung als laufende Monatsbeiträge (Zahlungsperiode) gezahlt werden müssen und sind als Monatsbeiträge kalkuliert gewesen. Lediglich hinsichtlich der Fälligkeit der Beiträge hat für die Klägerin die Möglichkeit bestanden, mehrere Monatsbeiträge im Voraus zu zahlen, um einen Nachlass zu erhalten. Ein Beitragsrabatt ändert aber nichts an der vereinbarten monatlichen Zahlungsperiode.

Mit der jährlichen Vorauszahlung der Beiträge ist den Arbeitnehmern der Sachbezug „Versicherungsschutz“ bei wirtschaftlicher Betrachtung noch nicht zugeflossen. Zwar erlangen die Arbeitnehmer als Versicherte einen unmittelbaren Anspruch auf Krankenversicherungsschutz gegen die Versicherungsgesellschaft. Die Arbeitnehmer haben zum Zeitpunkt der Beitragszahlung durch die Arbeitgeberin jedoch noch keinen Anspruch auf die Versicherungsleistung für das gesamte Versicherungsjahr gehabt, der durch die Arbeitgeberin bereits im jährlichen

Zahlungszeitpunkt der Beiträge zu erfüllen und von ihr in voller Höhe der Beiträge geschuldet gewesen ist. Hinzukommen muss das Fortbestehen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses während des Versicherungsjahres. Die Arbeitnehmer haben im Zeitpunkt der jährlichen Beitragszahlung daher noch keinen unentziehbaren Rechtsanspruch auf Versicherungsschutz für das Versicherungsjahr gehabt.

Für die Bewertung der Sachbezüge ist nach Auffassung der Richter der monatlich zugeflossene geldwerte Vorteil maßgeblich, der gem. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort anzusetzen ist. Vorliegend haben die Beteiligten hinsichtlich

der Höhe der Sachbezugswerte eine tatsächliche Verständigung getroffen, dass die jeweiligen Sachbezugswerte des Versicherungsschutzes den von der Arbeitgeberin bezahlten Versicherungsprämien von monatlich zwischen 8,27 Euro und 36,08 Euro je Arbeitnehmer entsprechen. Die Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG i. H. v. 44 Euro ist demzufolge nicht überschritten.

#### Praxishinweis:

Mittlerweile beträgt die Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG monatlich 50 Euro.

## (58-2023) Lohnabrechnung von Saisonarbeitskräften

### Hintergrund:

In den Sommermonaten kommen wieder tausende Saisonarbeitskräfte nach Deutschland, um bei der Ernte zu helfen. Aber auch inländische Arbeitnehmer werden in den Sommermonaten häufig saisonal angestellt.

In der Entgeltabrechnung ist zunächst darauf zu achten, ob die Arbeitskräfte beitragspflichtig werden. Im zweiten Schritt ist dann noch zu prüfen, ob und wie Lohnsteuern abgeführt werden müssen.

### Sozialversicherungspflicht

Die Versicherungs- und Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung setzt jeweils ein Beschäftigungsverhältnis voraus.

Eine Ausnahme davon bilden geringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 SGB IV. Das Vorliegen der Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung muss durch den Arbeitgeber für jede Saisonarbeitskraft sorgfältig geprüft werden.

Saisonarbeitskräfte sind u. a. dann als geringfügig Beschäftigte einzustufen, wenn sie regelmäßig nicht mehr als 520 Euro im Monat verdienen oder ihre Beschäftigungsdauer zeitlich sehr begrenzt ist und die jeweilige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die zweite Variante ist die sog. kurzfristige Beschäftigung, die sich ggf. für viele Saisonkräfte eignet. Wird die kurzfristige Beschäftigung bejaht, sind keine Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu zahlen.

Eine zeitlich kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist. Wird eine Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist der Dreimonatszeitraum maßgeblich. Bei einer Beschäftigung an regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche, ist der Zeitraum von 70 Arbeitstagen maßgebend.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammen-



zurechnen. Hierbei ist unabhängig, ob die Beschäftigungen geringfügig entlohnt und ob die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

## Praxishinweis:

Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die maßgebende Zeitgrenze überschreitet.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV nicht mehr vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist nicht erforderlich, wenn das erzielte monatliche Arbeitsentgelt 520 Euro nicht überschreitet.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die Person von nicht untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei:

- kurzfristigen Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden (z. B. Tätigkeit auf dem Oktoberfest während einer Beurlaubung),

- kurzfristigen Beschäftigungen neben einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr,
- kurzfristigen Beschäftigungen neben dem Bundesfreiwilligendienst,
- kurzfristigen Beschäftigungen neben einem dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienst,
- kurzfristigen Beschäftigungen neben dem freiwilligen Wehrdienst,
- kurzfristigen Beschäftigungen neben dem Bezug von Vorruhestandsgeld
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und einer beabsichtigten Fachschulausbildung bzw. einem beabsichtigten Studium.

Beschäftigungen, die nur gelegentlich ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei:

- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres, eines Bundesfreiwilligendienstes, eines dem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr vergleichbaren Freiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes,
- kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von Arbeitslosengeld (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- Arbeitssuchenden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind,
- kurzfristigen Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs,
- zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

## Praxishinweis:

Das Sozialgericht hat nun festgestellt, dass dann, wenn Saisonarbeitskräfte aus Niedriglohnländern den Zeitraum einer geringfügigen Beschäftigung im großen Umfang ausschöpfen, die wirtschaftliche Relevanz für ihren Lebensunterhalt vorliegt. Wenn sie über mehrere Wochen/Monate ihren Haushalt für die Arbeit in Deutschland verlassen, wird damit aufgezeigt, dass in Deutschland die Arbeit zur Existenzsicherung ausgeübt werden soll und sie damit auf den sozialrechtlichen Schutz angewiesen sind. Dies gilt zumindest so lange, wie die Saisonarbeitskräfte nicht konkrete anderweitige Einnahmen in ihrem Heimatland nachweisen können.



Foto: Michaela Begsteiger/stock.adobe.com

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur dann vor, wenn sie nicht regelmäßig, sondern gelegentlich ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird regelmäßig ausgeübt, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet ist und über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden soll.

Hierzu gehören auch Beschäftigungen, die z. B. durch eine längstens für ein Jahr befristete Rahmenvereinbarung mit Arbeitseinsätzen von maximal 70 Arbeitstagen befristet sind.

Bei Rahmenvereinbarungen mit sich wiederholenden Arbeitseinsätzen über mehrere Jahre liegt eine gelegentliche kurzfristige Beschäftigung vor, wenn die einzelnen Arbeitseinsätze ohne Bestehen einer

Abrufbereitschaft unvorhersehbar zu unterschiedlichen Anlässen ohne erkennbaren Rhythmus an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgen und der Betrieb des Arbeitgebers nicht strukturell auf den Einsatz solcher Arbeitskräfte ausgerichtet ist. In diesen Fällen sind die Arbeitseinsätze von vornherein nicht vorhersehbar und folgen keinem bestimmten Rhythmus, sondern finden in unterschiedlichen Monaten statt, zu unterschiedlichen Anlässen und der Arbeitgeber greift nicht regelmäßig auf Aushilfskräfte zurück.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt hingegen nicht vor, wenn die Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll (hinreichende Vorhersehbarkeit von Dauer und Zeitpunkt). In diesem Fall handelt es sich um eine regelmäßige Beschäftigung.

Für das Vorliegen einer regelmäßigen Beschäftigung kommt es nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden. Regelmäßigkeit liegt auch vor, wenn der Beschäftigte zu den sich wiederholenden Arbeitseinsätzen auf Abruf bereitsteht, ohne verpflichtet zu sein, jeder Aufforderung zur Arbeitsleistung Folge zu leisten.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist das Arbeitsentgelt der kurzfristig Beschäftigten allerdings umlagepflichtig. Für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer sind folgende Beiträge an die Minijob-Zentrale abzuführen:

- Umlage 1 (U1) Lohnfortzahlung Krankheit (nur bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen),
- Umlage 2 (U2) Mutterschaft,
- Gesetzliche Unfallversicherung (individuelle Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger),
- Insolvenzgeldumlage.

Neben der kurzfristigen Tätigkeit gibt es in der Sozialversicherung noch die typische geringfügige Beschäftigung – den sog. Minijob. Hierzu unten mehr.

## Lohnsteuer

Bei der Lohnsteuer wird nicht unterschieden, ob es sich um einen bereits voll ausgebildeten Arbeitnehmer oder um eine Saisonarbeitskraft handelt. Jede Vergütung stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn nach § 19 Abs. 1 EStG dar. Es liegt steuerrechtlich ein Arbeitsverhältnis vor. Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, in allen Verhältnissen die lohnsteuerlichen Regelungen einzuhalten.

Die Abrechnung der Lohnsteuer kann unterschiedlich erfolgen:

- nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen, individuell,
- als geringfügig Beschäftigter oder kurzfristig Beschäftigter ggf. pauschal versteuert.

## Abrechnung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, nach § 38 ff. EStG die Lohnsteuer für seine Arbeitnehmer vom gezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohn zu berechnen, einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Arbeitgeber müssen die Daten ihrer Arbeitnehmer für den monatlichen Lohnsteuerabzug elektronisch aus der ELStAM-Datenbank abrufen.

Zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen gehören:

- die Lohnsteuerklasse,
- die Kinderfreibeträge für Kinder unter 18 Jahre,
- die Kinderfreibeträge für Kinder über 18 Jahre,
- Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft,
- Freibeträge für Werbungskosten oder Verluste aus anderen Einkunftsarten,
- Hinzurechnungsbeträge,
- Behindertenpauschbeträge.



Foto: joyfotolab/stock.adobe.com

Für das ELStAM-Verfahren muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Geburtstag und die steuerliche Identifikationsnummer mitteilen sowie die Auskunft geben, ob es sich um das Haupt- oder um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt.

Wurde für den Arbeitnehmer bisher noch keine Identifikationsnummer erteilt, weil er zum Beispiel aus dem Ausland zugezogen ist, kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug für einen Übergangszeitraum von bis zu drei Monaten nach den ihm bekannten voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers vornehmen. Dies gilt in allen Fällen, in denen den Arbeitnehmer nachweislich keine Schuld an der Nichtvorlage der Identifikationsnummer trifft (§ 39c Abs. 1 und 2 EStG). Nach Vergabe der Identifikationsnummer und Übermittlung der ELStAM ist der bereits erfolgte Lohnsteuerabzug gegebenenfalls zu korrigieren.

## Pauschalierung der Lohnsteuer

Alternativ zur individuellen Lohnsteuerberechnung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen besteht in einigen Fällen die Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer.

Nach § 40a EStG wird hier unterschieden zwischen kurzfristig und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn für eine kurzfristige Beschäftigung mit 25 Prozent nach § 40a Abs. 1 EStG pauschal besteuern und auf den Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale verzichten.

Voraussetzung ist eine steuerliche kurzfristige Beschäftigung. Diese liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber

- gelegentlich,
- nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und
- die Dauer der Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht,
- die Höhe des Arbeitslohns während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitstag 150 Euro nicht übersteigt oder
- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird
- und der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn durchschnittlich 19 Euro nicht übersteigt.

Die Möglichkeit des pauschalen Lohnsteuerabzugs entfällt, wenn von Anfang an ein wiederholter Einsatz geplant ist. Die Lohnsteuerpauschalierung bleibt aber möglich, wenn anfänglich keine Wiederholungsabsicht besteht.

Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitslohn entweder 150 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (§ 40a Abs. 1 Nr. 1 EStG) oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich ist (§ 40a Abs. 1 Nr. 2 EStG). Bei einem unvorhergesehenen Zeitpunkt darf der Tagesdurchschnitt von 150 Euro überschritten werden. Dies ist z. B. bei krankheitsbedingten oder akuten Einsätzen wegen eines erhöhten Arbeitsanfalls der Fall. Unvorhersehbar ist ein Zeitpunkt nur, wenn der Einsatz nicht schon länger geplant ist (z. B. Urlaubsvertretung oder Einsatz bei geplantem Fest).

Der durchschnittliche Stundenlohn pro Zeitstunde darf 19 Euro nicht übersteigen (§ 40a Abs. 4 EStG). Die Ermittlung erfolgt im Durchschnitt anhand der tatsächlichen Arbeitsstunden und des Gesamtlohns. Bei Überschreitung ist keine Pauschalierung der gesamten Beschäftigungszeit möglich.

Bei der Prüfung des 18-Tage-Zeitraums werden als Arbeitstage nur die Tage gezählt, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitet. Urlaub oder Krankheit, Feier- und Sonntage bleiben z. B. außer Betracht.

### Praxishinweis:

Die steuerliche Kurzfristigkeit ist vom sozialversicherungsrechtlichen Begriff der sog. kurzfristigen Beschäftigung abweichend. Für die Pauschalbesteuerung mit 25 Prozent ist ohne Bedeutung, ob auch eine sozialversicherungsrechtliche kurzfristige Beschäftigung vorliegt.

Ein Antrag oder eine Genehmigung auf Pauschalierung der Lohnsteuer ist nicht erforderlich. Die Entscheidung über eine Pauschalierung obliegt allein dem Arbeitgeber.

Die zweite Variante liegt bei einer geringfügigen Beschäftigung nach § 40a Abs. 2 EStG vor.

Der Arbeitgeber kann nach § 40a Abs. 2 unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern (einheitliche Pauschsteuer) für das Arbeitsentgelt aus geringfügigen Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben.

Voraussetzung ist, dass ein sog. Minijob (520-Euro-Job) vorliegt und dieser auch entsprechend sozialversicherungsrechtlich pauschal behandelt wird. Die



Foto: Stillfly/stock.adobe.com

Abgaben werden hierbei ebenfalls pauschal vom Arbeitgeber an die Minijobzentrale abgeführt.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 520 Euro nicht überschreitet. Das SGB IV schreibt keine Stundenanzahl oder Stundenlohngrenze vor. Jedoch ist der gesetzliche Mindestlohn zu beachten. Dieser liegt aktuell bei 12 Euro. Mittlerweile ist die Höhe der Minijobgrenze vom Mindestlohn abhängig. Steigt dieser zukünftig an, steigt auch die Grenze für Minijobs.

Mehrere nebeneinander ausgeübte Minijobs werden zusammengerechnet und dürfen insgesamt 520 Euro im Monat nicht übersteigen.

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 520 Euro übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Maximal ist ein Jahreszeitraum von 12 Monaten zu beachten. Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 Euro nicht übersteigen. Bei durchgehender mindestens 12 Monate andauernder Beschäftigung sind dies maximal 6.240 Euro.

Werden aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 520 Euro gezahlt, ist dies unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die jährliche Entgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird.

Werden die Geringfügigkeitsgrenzen nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten, tritt nicht sofort Sozialversicherungspflicht ein. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum bis zu zwei Monaten innerhalb eines Jahres anzusehen. Nicht vorhersehbar wäre z. B. die Krankheitsvertretung eines Vollbeschäftigten durch einen geringfügig Beschäftigten. Hier könnte für maximal zwei Monate mehr als 520 Euro gezahlt werden, ohne das Versicherungspflicht eintritt. Der Jahreszeitraum ist vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurück zu betrachten. Als Monat gilt der Kalendermonat. Monate, in denen die monatliche Arbeitsentgeltgrenze von 520 Euro vorhersehbar überschritten wird (z. B. aufgrund saisonaler Mehrarbeit oder Urlaubsvertretung) sind unberücksichtigt zu lassen und führen zur Beitragspflicht.

In den Überschreitensmonaten innerhalb eines Zeitjahres darf der übersteigende Arbeitslohn 520 Euro nicht übersteigen. Damit ergibt sich ein maximaler

Mehrverdienst von 1.040 Euro für zwei Monate und insgesamt ein Jahresbetrag von 7.280 Euro.

Wird dieser Betrag überschritten, tritt ab dem Monat des Überschreitens Beitragspflicht ein und eine Pauschalversteuerung ist nicht möglich.

Steuerfreier Arbeitslohn oder pauschal versteuertes Arbeitslohn wird bei der Prüfung der 520-Euro-Grenze nicht berücksichtigt. Voraussetzung ist aber, dass die Steuerfreiheit oder die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.

Bei der Prüfung der 520-Euro-Grenze bleiben u. a. folgende Beträge außer Betracht:

- steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- Sachbezüge bis zu 50 Euro monatlich (Sachzugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG),



Foto: Franz Pfluegl/stock.adobe.com

- geldwerte Vorteile bis zur Höhe des Rabattfreibetrags von 1.080 Euro jährlich (§ 8 Abs. 3 EStG),
- Kindergartenzuschüsse nach § 3 Nr. 33 EStG,
- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei sind,
- Fahrkostenzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, 15 Prozent Pauschalversteuerung),
- steuerfreie Zuschüsse zum Jobticket oder Deutschlandticket nach § 3 Nr. 15 EStG,
- Beiträge zu Direktversicherungen und Gruppenunfallversicherungen, die pauschal mit 20 Prozent versteuert werden.

Bemessungsgrundlage für die einheitliche Pauschalsteuer nach § 40a Abs. 2 EStG ist nach R 40a.2 LStR das sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgelt. Für Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt gehören, ist die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2 EStG nicht zulässig.

Die dritte Variante für die Steuer findet sich in § 40a Abs. 2a EStG.

Zahlt der Arbeitgeber keine pauschalen Sozialversicherungsbeiträge (z. B. weil die Geringfügigkeitsgrenzen aufgrund mehrfacher geringfügiger Beschäftigungen überschritten wurden), sondern die vollen Abgaben, so kann der Arbeitgeber ein Pauschalsteuersatz von 20 Prozent für die Lohnsteuer anwenden.

Es besteht auch hier ein Wahlrecht des Arbeitgebers zur individuellen Lohnsteuerberechnung. Ein Antrag und eine Genehmigung sind nicht erforderlich. Ebenso kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unterschiedlich behandeln. Voraussetzung ist aber auch hier, dass der Arbeitslohn je Arbeitsverhältnis nicht höher als 520 Euro ist. Der Anwendungsfall ist



Foto: littlewoff1989/stock.adobe.com

z. B. gegeben, wenn ein Arbeitnehmer neben seiner Haupttätigkeit mehrere Nebenbeschäftigungen von weniger als 520 Euro hat. Es gilt nur eine Nebenbeschäftigung als geringfügig nach § 40a Abs. 2 EStG. Alle weiteren müssen mit vollen Sozialversicherungsbeiträgen und nach § 40a Abs. 2a EStG abgerechnet werden.

Bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 20 Prozent sind die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag nicht mit abgegolten. Es kommen also noch 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag und die pauschale Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht hinzu. Die Pauschalierung mit 20 Prozent löst keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

Für Saisonarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft kann der Arbeitslohn mit 5 Prozent pauschaliert werden. Dies regelt § 40a Abs. 3 EStG. Die Pauschalierung ist aber nur zulässig, wenn die Aushilfskraft

- in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb tätig ist,
- ausschließlich typische land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten ausübt,
- nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr für den Arbeitgeber tätig wird,
- keine land- und forstwirtschaftliche Fachkraft ist,
- nur Arbeiten ausführt, die nicht ganzjährig anfallen und
- wenn der Stundenlohn 19 Euro nicht übersteigt.

Es besteht auch hier ein Wahlrecht des Arbeitgebers zur individuellen Lohnsteuerberechnung. Ein Antrag und eine Genehmigung sind ebenfalls nicht erforderlich.

## Praxishinweis:

Lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Regelungen fallen bei Saisonarbeitskräften auseinander. Insofern muss jeder Einzelfall abgeprüft werden.

### Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
38. Jahrgang 2023

**Chefredaktion:** Daniela Karbe-Geßler  
(verantwortlich für den Inhalt)

redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH  
www.datakontext.com  
Augustinusstraße 11 A | 50226 Frechen  
Telefon: +49 2234 98949-0  
Telefax: +49 2234 98949-32

Bezugspreis:  
66,00 Euro Jahresabonnement  
Erscheinungsweise:  
12 Ausgaben im Jahr  
ISSN: 0931-5802

**Service für Zeitschriften-  
abonnements, Reklamationen,  
Adressänderungen:**  
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm  
GmbH

### Abonnentenservice

Hultschiner Straße 8 | 81677 München  
Telefon: +49 89 2183-7110  
Telefax: +49 89 2183-7620  
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraums gekündigt wird.