

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

In diesen Fällen ist die Pauschalierung bei kurzfristig Beschäftigten seit 01.01.2023 attraktiv

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage, www.steuer-webinar.de

Für Arbeitnehmer, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, wurden zum 01.01.2023 die Verdienstgrenzen für die Pauschalbesteuerung angehoben. LGP erläutert nachfolgend, unter welchen Voraussetzungen die Pauschalversteuerung seit 01.01.2023 in Frage kommt und wann sie sinnvoll ist.

Individuelle Lohnsteuer bei kurzfristiger Beschäftigung

Für kurzfristig Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Steuer nach den persönlichen elektronischen Steuerabzugsmerkmalen individuell berechnen. Sozialabgaben fallen dabei weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer an, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist und bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 520 Euro auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Aufgrund der Zusammenrechnung mit den übrigen Einkünften kann es zu einer Progressionssteigerung kommen; die Einkünfte aus der kurzfristigen Beschäftigung werden in der Spitze mit bis zu 45 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer besteuert. Damit kann eine kurzfristige Beschäftigung unattraktiv werden.

■ Beispiel

Der alleinstehende Arbeitnehmer A mit einem regulären zu versteuernden Einkommen von 40.000 Euro übt 2023 an zehn Tagen eine kurzfristige Beschäftigung aus. Der Tageslohn beträgt 140 Euro, der gesamte Bruttolohn also 1.400 Euro.

Lösung: Das zu versteuernde Einkommen erhöht sich von 40.000 auf 41.400 Euro. Auf den Erhöhungsbetrag von 1.400 Euro entfällt eine Einkommensteuer von 469 Euro; das ist eine Steuerbelastung von 33,5 Prozent. A erhält netto 931 Euro.

Pauschalversteuerung nach § 40a Abs. 1 EStG

Einen Ausweg bietet die Pauschalversteuerung in § 40a Abs. 1 EStG. Wird sie angewandt, erhebt der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Bereits steuerfreie Einnahmen (z. B. Reisekostenerstattungen und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit) bleiben unberücksichtigt.

Mit der Pauschalversteuerung ist die Besteuerung abgegolten; die pauschal besteuerten Einkünfte werden nicht auf das zu versteuernde Einkommen des Arbeitnehmers angerechnet. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer auch keine Werbungskosten für die kurzfristige Beschäftigung geltend machen.

An sich attraktive kurzfristige Beschäftigung kann durch ...

... hohe Steuerbelastung unattraktiv werden

Beispiel verdeutlicht immense Belastung

Pauschalsteuer von 25 Prozent zzgl. Soli und ggf. Kirchensteuer

PRAXISTIPP | Der Arbeitgeber muss die pauschale Steuer als Schuldner übernehmen (§ 40a Abs. 5 i. V. m. § 40 Abs. 3 EStG). Daher sollte er diese zuvor von dem zu zahlenden Arbeitslohn abziehen und ans Finanzamt abführen.

Arbeitgeber ist Schuldner der pauschalen Steuer

Vier konkrete Voraussetzungen für Pauschalierung nach § 40a

Für die Pauschalierung müssen die in § 40a EStG verankerten Voraussetzungen erfüllt werden. Konkret bestehen folgende Anforderungen:

1. Die Beschäftigung darf beim Arbeitgeber nur gelegentlich erfolgen und höchstens 18 Arbeitstage betragen. Die Pauschalierung ist daher nicht anwendbar, wenn von Anfang an ein anschließend erneuter Einsatz geplant ist. Die Pauschalierung bleibt aber möglich, wenn nach Abschluss der Tätigkeit eine neue kurzfristige Tätigkeit vereinbart wird (R 40a.1 Abs. 2 LStR).
2. Der Arbeitslohn darf während der Beschäftigung 150 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen (bis 31.12.2022: 120 Euro je Arbeitstag) oder die Beschäftigung muss zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich geworden sein (z. B. sofort erforderliche Krankheitsvertretung).
3. Der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer darf durchschnittlich je Arbeitsstunde 19 Euro nicht übersteigen (bis 31.12.2022: 15 Euro).
4. Der Arbeitnehmer darf bei demselben Arbeitgeber parallel keinen Arbeitslohn beziehen, der nach § 39b oder § 39c EStG besteuert wird (z. B. Arbeitslohn aus einer regulären Beschäftigung).

Beschäftigung bis maximal 18 Arbeitstage

Seit 01.01.2023 durchschnittlich bis zu 150 Euro je Arbeitstag ...

... und bis zu 19 Euro je Arbeitsstunde

■ Fortführung des obigen Beispiels

Der Arbeitgeber möchte die kurzfristige Beschäftigung bei sich attraktiver gestalten. Er möchte § 40a Abs. 1 EStG anwenden; und dabei die Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Lösung: Der Arbeitgeber muss den Bruttolohn des A mindern – auch vertraglich; der Tageslohn reduziert sich dann um 29,22 Euro (140 Euro x 26,375 % : 126,375 %) auf 110,87 Euro (140 Euro x 100 % : 126,375 %). Wegen der Pauschalversteuerung sind die 110,78 Euro bei A netto wie brutto; er erhält so aus der kurzfristigen Beschäftigung von zehn Tagen netto 1.107,80 Euro (10 x 110,78 Euro). Der Arbeitgeber führt die pauschale Lohnsteuer von gesamt 276,96 Euro (25 % x 1.107,80 Euro) und den Soli von 15,24 Euro (5,5 % x 276,96 Euro) ans Finanzamt ab; er ist so effektiv wieder mit 140 Euro pro Tag belastet (1.107,80 Euro + 276,96 Euro + 15,24 Euro : 10 Tage).

In diesen Fällen ist die Pauschalversteuerung attraktiv

Das Beispiel zeigt, dass eine Pauschalversteuerung nach § 40a Abs. 1 EStG vor allem dann sinnvoll ist, wenn der Grenzsteuersatz des Arbeitnehmers ohne die Einkünfte aus der kurzfristigen Beschäftigung mehr als 20,87 Prozent (26,375 Prozent : 126,375 Prozent x 100) beträgt. Denn auf diesen Anteil vom Bruttolohn müsste der Arbeitnehmer verzichten. Das ist im Jahr 2023 bei einer Einzelveranlagung ab einem zu versteuernden Einkommen von etwa 14.420 Euro bzw. bei einer Zusammenveranlagung von 28.840 Euro der Fall.

Grenzsteuersatz von mehr als 20,87 Prozent spricht für Pauschalierung