

ST 1.2.9 Personalwesen pfarrlicher Mitarbeiter:**ST 1.2.9****Lohnsteuerrechtliche Fragen***

Bei allen Beschäftigten der einzelnen Kirchenstiftungen ist auf die Einhaltung der einschlägigen lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften strikt zu achten. Zur leichteren Behandlung all dieser Fragen durch die örtlichen Kirchenverwaltungen sei an dieser Stelle wenigstens auf einige wesentliche Fragen kurz eingegangen; im übrigen wird auf die Informationen, welche die BFK in dem jährlich neuerscheinenden (roten) „Merkblatt – Lohnsteuer“ den Kirchenstiftungen unaufgefordert zukommen läßt, verwiesen.

1. Lohnsteuerpflichtigkeit

Bezüglich der Erfüllung der Lohnsteuerpflicht der Mitarbeiter kirchlicher Stiftungen ist zu beachten, daß bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit die Einkommensteuer durch Abzug von Arbeitslohn erhoben (Lohnsteuer) wird. Schuldner der Lohnsteuer ist der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat bei jeder Lohnzahlung für Rechnung des Arbeitnehmers die Lohnsteuer vom Arbeitslohn einzuhalten (§ 38 EStG). Der Lohnsteuer unterliegt grundsätzlich jeder von einem Arbeitgeber gezahlte Arbeitslohn. Ob aufgrund der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers Lohnsteuer anfällt oder nicht, ist vom Arbeitgeber nicht zu prüfen.

1.1 Voll- oder teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter

Jeder haupt- oder nebenberufliche (voll- oder teilzeitbeschäftigte) Mitarbeiter der kirchlichen Stiftung hat zu Beginn des Kalenderjahres oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Lohnsteuerkarte vorzulegen.

1.2 Kurzfristige oder geringfügige Beschäftigung, Überwälzung von pauschaler Lohn-, Kirchenlohnsteuer, Solidaritätszuschlag

Der Arbeitgeber kann nach § 40a EStG unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig oder in geringem Umfang und gegen geringen Arbeitslohn beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz des Arbeitslohnes erheben.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts¹ kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen im Innenverhältnis mit der pauschalen Lohn- und Kirchensteuer, aber auch dem Solidaritätszuschlag belasten. Zu der Frage, wie die Überwälzung der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer steuerrechtlich zu beurteilen ist, gilt folgendes:

1. Der Arbeitgeber hat nach § 40a Abs. 5 i. V. m. § 40 Abs. 3 EStG die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen. Er ist demnach immer Steuerschuldner. Das für die pauschale Lohnsteuer bestehende Steuerschuldverhältnis des Arbeitgebers ist für das Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Bedeu-

* Auszug aus: Die Verwaltung ortskirchlichen (Stiftungs-)Vermögens sowie das Personalwesen pfarrlicher Mitarbeiter (ABl. 1995 S. 133–268)

¹ Z. B. Urteil vom 5. 8. 1987 (AZ: 5 AZR 22/86) in Der Betrieb 1988, S. 182.

ST 1.2.9

tung. Andererseits wird die Steuerschuldnerschaft des Arbeitgebers durch eine vertraglich vereinbarte oder faktische Übernahme der pauschalen Lohnsteuer durch den Arbeitnehmer nicht berührt.

- Die Belastung des Arbeitnehmers mit der pauschalen Lohnsteuer im Innenverhältnis ist hiernach steuerrechtlich zulässig; dies bedeutet, daß der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer abwälzen kann. Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer ist in diesen Fällen stets der ausgezahlte Nettolohn. Die im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom Arbeitnehmer übernommene pauschale Lohnsteuer (zzgl. der übernommenen pauschalen Kirchensteuer sowie des Solidaritätszuschlags) gehört nicht zur Bemessungsgrundlage für die Berechnung der pauschalen Lohnsteuer (A 128 Abs. 3 S. 5 LStR). Deshalb ist grundsätzlich die Vergütung für den kurzfristig oder geringfügig Beschäftigten so zu bemessen, daß der auszahlende Betrag zzgl. pauschaler Steuer und Solidaritätszuschlag die Vergütungssätze der BFK nicht übersteigt.

1.2.1 Kurzfristige Beschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend, nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt wird und der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 120,00 DM durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt. Der Stundenlohn darf höchstens 20,30 DM betragen.

Für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer beträgt der pauschale Lohnsteuersatz 25% des Arbeitslohns und 7% Kirchensteuer (davon $\frac{2}{3}$ rk und $\frac{1}{3}$ ev) aus der sich ergebende Lohnsteuer; der Solidaritätszuschlag ist in Höhe von 7,5% der einzu- behaltenden Lohnsteuer zu erheben. Die Umrechnung des Nettolohns erfolgt mit Faktor 77,7454% (vgl. hierzu Abschnitt I Nr. 2.1.5 Tz. 4b).*

Bei Aushilfskräften, die in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft im Sinne des § 13 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 EStG ausschließlich mit typisch land- oder forstwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden, wird die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 3% des Arbeitslohnes erhoben. Aushilfskräfte im Sinne dieser Vorschrift sind Personen, die von Fall zu Fall für eine im voraus bestimmte Arbeit von vorübergehender Dauer in ein Dienstverhältnis treten. Aushilfskräfte sind nicht Arbeitnehmer, die zu den land- und forstwirtschaftlichen Fachkräften gehören. Die Pauschalierungen sind unzulässig bei Arbeitnehmern, deren Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer (derzeit: 1995) 20,30 DM durchschnittlich je Arbeitsstunde übersteigt².

1.2.2 Geringfügige Beschäftigung

Eine Beschäftigung in geringem Umfang und gegen geringen Arbeitslohn liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber laufend beschäftigt wird, die Tätigkeit bei wöchentlicher Lohnzahlung jedoch 20 Stunden wöchentlich und der Arbeitslohn (derzeit) 135,33 DM wöchentlich nicht übersteigt und der Stundenlohn nicht über 20,30 DM liegt. Bei monatlicher Lohnzahlung ist Voraussetzung, daß die Beschäftigung auf maximal 86 Stunden monatlich begrenzt ist, der Monatslohn (derzeit) 580,00 DM nicht übersteigt und der Stundenlohn höchstens 20,30 DM beträgt.

* Siehe: P 4.2.1

* Vgl. § 40a Abs. 4 EStG.

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beträgt der pauschale Lohnsteuersatz 15% des Arbeitslohns und 7% Kirchensteuer (davon $\frac{2}{3}$ rk und $\frac{1}{3}$ ev) aus der sich ergebenden Lohnsteuer, der Solidaritätszuschlag ist in Höhe von 7,5% der einzu-
behaltenden Lohnsteuer zu erheben. Die Umrechnung des Nettolohns erfolgt mit Faktor 85,3424% (vgl. Abschnitt I Nr. 2.1.5 Tz. 4a).

ST 1.2.9

1.3 Lohnsteuerkarte

Lohnsteuerkarten stellt die jeweilige politische Gemeinde aus, in der der Arbeitnehmer am 20. September des Vorjahres seine Hauptwohnung oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte (§ 39 Abs. 2 EStG). Solange ein unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte schuldhaft nicht vorlegt oder die Rückgabe der ihm ausgehändigten Lohnsteuerkarte schuldhaft verzögert, hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach Steuerklasse VI zu ermitteln³ (§ 39c Abs. 1 EStG). Der Arbeitgeber kann nach A 124 Abs. 2 LStR 1993 davon ausgehen, daß den Arbeitnehmer dann kein Verschulden bei nicht rechtzeitiger Vorlage der Lohnsteuerkarte trifft, wenn,

1. die Lohnsteuerkarte für das laufende Kalenderjahr bis zum 31. März vorgelegt wird,
2. der Arbeitnehmer beim Eintritt in das Dienstverhältnis eine Bescheinigung im Sinne des § 41 b Abs. 1 Satz 6 EStG⁴ vorlegt und die Dauer der Nichtvorlage der Lohnsteuerkarte 10 Wochen nicht übersteigt oder
3. der Arbeitnehmer binnen 6 Wochen
 - a) die Lohnsteuerkarte nach Eintritt des Dienstverhältnisses vorbehaltlich der Nrn. 1 und 2 vorlegt,
 - b) eine ihm von dem Arbeitgeber während des Dienstverhältnisses ausgehändigte Lohnsteuerkarte zurückgibt.

Werden die vorgenannten Zeiträume überschritten, so kann ein Verschulden des Arbeitnehmers unterstellt werden, es sei denn, der Arbeitnehmer weist nach, daß er die Verzögerung nicht zu vertreten hat. Ein Nachweisbeleg darüber ist zum Lohnkonto zu nehmen.

1.4 Lohnkonto

Der Arbeitgeber hat gemäß § 41 EStG für jeden Arbeitnehmer und jedes Kalenderjahr ein Lohnkonto zu führen. In das Lohnkonto sind die für den Lohnsteuerabzug erforderlichen Merkmale aus der Lohnsteuerkarte zu übernehmen. Bei jeder Lohnzahlung für das Kalenderjahr, für das das Lohnkonto gilt, sind im Lohnkonto Art und Höhe des gezahlten Arbeitslohnes einschließlich steuerfreier Bezüge sowie die einbehaltene Lohnsteuer einzutragen. Das Lohnkonto selbst hat hinsichtlich jedes voll-, aber auch teilzeitbeschäftigten kirchlichen Arbeitnehmers mindestens folgende Angaben zu enthalten: Vorname, Familienname, Geburtstag, Wohnsitz, Wohnung, Steuerklasse, Kinderzahl, Religionsbekenntnis, die Gemeinde, die die

³ D. h., der Arbeitnehmer ist steuerlich so zu behandeln, als wenn das Arbeitsverhältnis mit der Kirchenstiftung sein zweites Arbeitsverhältnis wäre, das neben einem sonstigen bestünde.

⁴ Der von der nicht rechtzeitigen Vorlage aus buchungstechnischen Gründen, die beim früheren Arbeitgeber liegen, spricht.

ST 1.2.9

Lohnsteuerkarte ausgestellt hat, das Finanzamt, in dessen Bezirk die Lohnsteuerkarte ausgestellt worden ist, den steuerfreien Jahresbetrag und den Monatsbetrag sowie den Zeitraum für den die Eintragung gilt, den Tag der Lohnzahlung und den Lohnzahlungszeitraum, den Arbeitslohn ohne jeden Abzug, getrennt nach Barlohn und Sachbezügen und die einbehaltene Lohnsteuer, sonstige Bezüge für Zeiträume, die zu mehreren Kalenderjahren gehören sowie die davon einbehaltene Lohnsteuer, ferner Bezüge, die nach einem festen Pauschalsteuersatz zu besteuern sind und die darauf entfallende Lohnsteuer.

1.5 Lohnsteueranmeldung

Der Arbeitgeber hat spätestens am 10. Tag nach Ablauf eines jeden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraumes gegenüber dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt eine Lohnsteueranmeldung abzugeben und die einbehaltene Lohnsteuer dorthin abzuführen (§ 41 a Abs. 1 EStG). Lohnsteueranmeldungszeitraum ist grundsätzlich der Kalendermonat. Er ist das Kalendervierteljahr, wenn die abzuführende Lohnsteuer für das vorausgegangene Kalenderjahr derzeit mehr als 1200,00 DM aber nicht mehr als 6000,00 DM betragen hat. Lohnsteueranmeldungszeitraum ist das Kalenderjahr, wenn die abzuführende Lohnsteuer für das vorausgegangene Kalenderjahr gegenwärtig nicht mehr als 1200,00 DM betragen hat. Die von der BFK – Abteilung ordentlicher Haushalt berechnete Lohnsteuer für die vollbeschäftigten kirchlichen Mitarbeiter wird jeweils zusammen mit der Lohnsteuer für die teilzeitbeschäftigten kirchlichen Mitarbeiter in der Lohnsteuermeldung angegeben und zentral abgeführt.

1.6 Haftung des Arbeitgebers

Die Kirchenstiftung als Arbeitgeber haftet, wenn aufgrund fehlerhafter Angaben im Lohnkonto oder in der Lohnsteuerbescheinigung die Steuer eines Arbeitnehmers in zu geringer Höhe erhoben wird. Der Arbeitgeber kann nicht einwenden, daß eine haftungsweise Inanspruchnahme unzulässig sei, weil der Arbeitnehmer ohnehin zur Einkommensteuer veranlagt werde. Er haftet jedoch nicht,

1. soweit Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nachzufordern ist, weil dieser seiner Verpflichtung, Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte (z. B. in bezug auf die Steuerklasse, die Kinderzahl oder die Freibeträge) ändern zu lassen, nicht nachgekommen ist, oder
2. soweit Lohnsteuer vom Arbeitnehmer aufgrund einer Anzeige des Arbeitgebers nachzufordern ist.

1.7 Lohnsteueraußenprüfung

Bei einer Lohnsteueraußenprüfung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Auskünfte zu erteilen, Aufzeichnungen (wie Haushaltspläne, Jahresrechnungen, Belege), Bücher usw. zur Einsicht und Prüfung vorzulegen und die zum Verständnis der Aufzeichnungen erforderlichen Erläuterungen zu geben (§ 42 f. EStG i. V. m. § 200 AO 1977). In solchen Fällen ist der BFK frühzeitig von einer bevorstehenden Lohnsteueraußenprüfung (notfalls telefonisch unter der Nr. 0821/31 66-590) Mitteilung zu machen, um ihr Gelegenheit zu geben, sich erforderlichenfalls in die Prüfung einzuschalten, d. h. mit dem Prüfer Verbindung aufzunehmen, Zweifelsfragen zu klären und dergleichen mehr. Nach Abschluß der Lohnsteueraußenprüfung wäre der Prüfungsbericht des Finanzamtes der BFK zur Einsicht und Stellungnahme vorzulegen.

Zum Arbeitslohn des kirchlichen Mitarbeiters gehören selbstverständlich auch sonstige einmalige oder wiederkehrende Vergütungen, die für Verrichtungen gewährt werden, die zu den Obliegenheiten kirchlicher Beschäftigter gehören oder mit diesen in Zusammenhang stehen (§ 2 Abs. 3 LStDV). Zum Arbeitslohn gehört jedoch nicht ein Ersatz von Auslagen (z. B. Fahrtkosten, Aufwandsentschädigung usw.). Die Auszahlung solcher Beträge wäre entsprechend deutlich zu kennzeichnen.

2. Bewertung der Sachbezüge

Mit Verordnung zur Bewertung der Sachbezüge in der Sozialversicherung für das Kalenderjahr 1995⁵ wird die bis einschließlich 1994 bei der Behandlung von Sachbezügen geltende Systematik aufgegeben. Es erfolgt nunmehr eine Trennung des bisher einheitlichen Betrages (Sachbezugswert) für freie Kost und Wohnung. Sachbezüge, die der Arbeitnehmer anstelle eines Arbeitsentgelts oder zusätzlich zum Arbeitsentgelt erhält, unterliegen in den Grenzen der Werte der Sachbezugsverordnung der Beitragspflicht in der Sozialversicherung (gesetzliche Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung)*. Für das Steuerrecht sind die Werte der Sachbezugsverordnung ebenfalls verbindlich (§ 8 Abs. 2 S. 2 und 3 EStG).

(Abl. 1995 S. 236–241)

⁵ Gemäß Sachbezugsverordnung 1995 vom 19. 12. 1994 (BGBl. I. 3849).

* Sachbezugsverordnung 1997 abgedruckt unter V 4.3.3.