

Für das Nachschlagewerk !	Ja
Für die Fachpresse !	Ja
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: EStG § 40 Abs. 3, §§ 40 a, 39 b- 39 d;
TVG § 4 Abs. 1 und 3; BGB § 611 Nettolohn

Leitsätze :

1. Es gibt keinen gesetzlichen Grundsatz, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lohnsteuer abnehmen muß, wenn er sich für das Pauschal Lohnsteuerverfahren entscheidet (Bestätigung von BAG AP Nr. 10 zu § 38 EStG).
2. Die Pauschalbesteuerung des Tariflohnes verstößt jedenfalls dann nicht gegen § 4 Abs. 1 und 3 TVG, wenn der Arbeitnehmer jederzeit die Einzelbesteuerung seines Lohnes verlangen kann.

Aktenzeichen: 3 AZR 156/77
Urteil des BAG vom 22. Juni 1978

LAG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 156/77

14 Sa 387/76 Düsseldorf

Verkündet am
22. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

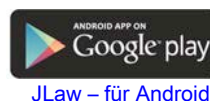
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Clemens und Kunze für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Dezember 1976 - 14 Sa 387/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt ein Reinigungsunternehmen. Die Klägerin war bei ihr vom 6. Januar bis 31. Mai 1975 als Arbeiterin mit Reinigungsarbeiten bis zu 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. Beide Parteien sind an die für das Gebäudereinigungshandwerk geltenden Tarifverträge gebunden. Im übrigen richtete sich das Arbeitsverhältnis nach einem Arbeitsvertrag vom 23. Januar 1975. Darin wird zum Arbeitsentgelt folgendes bestimmt:

"Der Lohn regelt sich nach dem jeweiligen Lohn tariff für gewerbliche Arbeitnehmer im Gebäudereinigerhandwerk. Zur Zeit beträgt der Stundenlohn 4,78 DM netto."

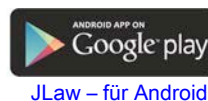
Dieser Nettolohn war im Pauschalloonsterverfahren aus dem maßgebenden Tarifstundenlohn von 5,30 DM brutto errechnet worden. Die Beklagte erhöhte ihn im gleichen Berechnungsverfahren mit Wirkung vom 1. Mai 1975 auf 5,13 DM netto, weil der Tarifstundenlohn auf 5,68 DM brutto angehoben worden war. Die Pauschalversteuerung gemäß § 40 a EStG war mit dem zuständigen Finanzamt abgestimmt und von der Klägerin und allen vergleichbaren Teilzeitarbeitnehmern gebilligt worden. Wenn die betroffenen Arbeitnehmer ihre Lohnsteuerkarte vorlegten, konnten sie nach einer betrieblichen Regelung verlangen, daß ihr Lohn von der folgenden Abrechnungsperiode an individuell versteuert werde. Von dieser Möglichkeit hat die Klägerin keinen Gebrauch gemacht.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie könne den Tariflohn ohne jeden Abzug beanspruchen. Schuldner der Pauschalloonsteuer sei allein der Arbeitgeber (§ 40 a Abs. 4 EStG in Verbindung mit § 40 Abs. 3 EStG). Eine Abwälzung der Steuerschuld auf die Arbeitnehmer sei nach geltendem Steuer- und Tarifrecht unzulässig. Im vorliegenden Rechtsstreit hat die Klägerin

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

die Lohn- und Kirchensteuer für die Monate April und Mai 1975 geltend gemacht.

Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
64,45 DM nebst 4 % Zinsen seit
Rechtshängigkeit (20. Oktober 1975)
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, sie habe den Tariftstundenlohn ordnungsgemäß abgerechnet und ausgezahlt. Im Verhältnis zum Finanzamt habe sie zwar gemäß § 40 Abs. 3 EStG die pauschale Lohnsteuer übernehmen müssen, das sei jedoch im Verhältnis zu ihren Teilzeitarbeitnehmern bedeutungslos. Mit diesen sei vielmehr ausdrücklich vereinbart worden, daß sie die auf den Tariflohn entfallenden Steuern tragen müssen. Eine Einzelbesteuerung hätte für die Klägerin keine Vorteile gebracht. Im übrigen sei sie nicht gehindert gewesen, ihre Lohnsteuerkarte vorzulegen und Einzelbesteuerung zu verlangen.

Die Klägerin ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie ihren Zahlungsanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte hat den Lohnanspruch der Klägerin ordnungsgemäß abgerechnet. Sie ist nicht verpflichtet, die Pauschallohnsteuer für die Klägerin zu übernehmen.

1. Die Parteien haben keine Nettolohnvereinbarung getroffen.

a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, steht der Klägerin nach dem Arbeitsvertrag



- 4 -

vom 23. Januar 1975 der jeweilige Tariflohn zu. Tarifverträge enthalten grundsätzlich Bruttobeträge, die entsprechenden Löhne und Gehälter sind also von den Arbeitnehmern zu versteuern. Etwas anderes kann zwar tarifvertraglich vorgesehen werden (BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie [zu Leitsatz 2]), eine solche Regelung bildet aber in der derzeitigen Tarifpraxis eine Ausnahme, die hier nicht vorliegt.

§ 3 Satz 2 des Arbeitsvertrages der Parteien beziffert allerdings den Stundenlohn der Klägerin mit "zur Zeit 4,78 DM netto". Dabei handelt es sich aber nur um einen klarstellenden Hinweis, wie das Landesarbeitsgericht überzeugend ausgeführt hat. Die Klägerin sollte lediglich erkennen können, welcher Betrag nach Ansicht der Beklagten auf der Grundlage des damals maßgebenden Tarifvertrages auszus zahlen war. Es blieb ihr unbenommen, die Abrechnung der Beklagten zu beanstanden und eine andere steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Behandlung zu verlangen. Auch wurde kein bestimmtes Steuerabzugsverfahren im Vertrag bindend vorgeschrieben. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wußte und billigte die Klägerin zwar, daß ihr Lohn pauschal versteuert wurde, insoweit blieben jedoch beide Parteien frei. Die Klägerin konnte - wenn ihr das vorteilhaft erschien - unter Vorlage ihrer Steuerkarte verlangen, daß der Lohnsteuerabzug in ihrem Falle nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 39 b - 39 d EStG vorgenommen wurde. Dieses Recht war auch mit dem Betriebsrat ausgehandelt worden.

Bei dieser Vertragslage besagt die Erwähnung des tariflichen Nettolohnes nur, daß im Verhältnis zwischen den Parteien die Klägerin die Pauschalsteuer tragen muß. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

b) Die Revision greift die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht an. Diese läßt auch keinen Auslegungsfeh-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



ler erkennen, und von ihr ist daher für die Revisionsinstanz auszugehen.

Irreführend ist es, wenn in der Revisionsbegründung mehrfach von einer "Nettolohnvereinbarung" gesprochen wird. Eine solche liegt nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts gerade nicht vor. Kennzeichnend für Nettolohnvereinbarungen ist, daß nur der auszahlende Betrag vertraglich festgelegt wird und der Bruttobetrag, der für die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge maßgebend ist, daraus errechnet werden muß. Diesen Weg haben die Parteien vermieden.

2. Es gibt keinen gesetzlichen Grundsatz, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lohnsteuer abnehmen muß, wenn er sich für das Pauschal Lohnsteuerverfahren entscheidet.

a) Die Klägerin beruft sich auf § 40 Abs. 3 EStG. Danach hat der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen. Er ist Schuldner der pauschalen Lohnsteuer. Bei der Einkommenssteuer und beim Lohnsteuer-Jahresausgleich des Arbeitnehmers bleiben der pauschal besteuerte Arbeitslohn und die pauschale Lohnsteuer außer Betracht. Dadurch entsteht ein Besteuerungsverfahren eigener Art, in das der Arbeitnehmer nicht eingeschaltet ist. Im steuerrechtlichen Schrifttum wird von einer Besteuerung mit dem Charakter einer "Objektsteuer" (Altehoefer - Schwarz, Steuerrecht und Arbeitsverhältnis, 1978, S. 268; Nissen, Forkel - Komm., § 40 EStG, Rdnr. 49) und von einer "Arbeitgeber- oder Betriebssteuer" (Oeftering - Görbing, Das gesamte Lohnsteuerrecht, § 40 EStG, Anm. 21) gesprochen. Daraus will die Klägerin ableiten, daß eine Abwälzung der Pauschalsteuer auf die Arbeitnehmer unzulässig sei.

b) Die Rechtsansicht der Klägerin überschätzt die Reichweite des Steuerrechts und verkennet den Sinn der steuerrechtlichen Arbeitgeberhaftung.



- 6 -

Wie das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden hat (AP Nr. 10 zu § 38 EStG), ist zwischen dem öffentlich-rechtlichen Steuerschuldverhältnis und dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis scharf zu unterscheiden. Die Übernahme der Steuerschuld gegenüber dem Finanzamt bedeutet nicht, daß der Arbeitgeber auch im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis die Lohnsteuer tragen muß. Vielmehr bleibt es bei dem Grundsatz, daß die Lohnsteuer im Zweifel vom Arbeitnehmer selbst zu tragen ist. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Die Neufassung der §§ 40, 40 a EStG durch das Einkommenssteuer-Reformgesetz von 1975 sollte nach einhelliger Ansicht nur die bisherige bewährte Verwaltungspraxis in das Einkommenssteuergesetz einbeziehen (vgl. Oeftering - Görbing, aaO, § 40 Anm. 1; besonders eingehend: Felix - Korn, BB 1976, 546 mit zahlreichen Nachweisen).

§ 40 Abs. 3 EStG verfolgt keine arbeitsrechtlichen Ziele. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, geht es dem Gesetzgeber lediglich um eine Straffung und Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens. Wenn man einen Durchschnittssteuersatz zuläßt und vom Arbeitgeber die dafür erforderlichen Aufzeichnungen verlangt, ist es nur folgerichtig, das Steuerschuldverhältnis allein mit dem Arbeitgeber abzuwickeln. Deshalb wird dem Finanzamt verwehrt, den Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen. Das zwingt weiterhin dazu, die Pauschalsteuer auch bei der Einkommenssteuererklärung und beim Lohnsteuer-Jahresausgleich nicht zu berücksichtigen. Hingegen ist das zivilrechtliche Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer als Lohngläubiger und Lohnschuldner für das Steuerrecht bedeutungslos.

c) Etwas anderes kann die Klägerin auch nicht aus einem Urteil des Bundessozialgerichts entnehmen, das sich mit der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von pauschalbesteuerten Löhnen befaßt (Urteil vom 12. Novem-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

ber 1975 - 3/12 RK 8/74 - AR-Blattei "Teilzeitarbeit: Entscheidung 5"). Danach ist der Pauschalsteuerbetrag für die Berechnung des versicherungspflichtigen Einkommens nicht zum ausgezahlten Lohn des Arbeitnehmers hinzuzurechnen. Das Bundessozialgericht begründet das mit dem Vereinfachungszweck, dem das Pauschal Lohnsteuerverfahren dient. Dieser Zweck werde vereitelt, wenn in jedem Einzelfall die unterschiedlichen Vor- und Nachteile des Pauschal Lohnsteuerverfahrens für die Berechnung des Sozialversicherungsbeitrags ermittelt werden müßten. Zwar könnten im Einzelfall geringe Beitragsausfälle entstehen, das sei jedoch hinzunehmen.

Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts erlaubt keine Rückschlüsse in dem von der Klägerin angedeuteten Sinne. Zu den zivilrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nimmt sie nicht Stellung, vielmehr wird insoweit auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 10 zu § 38 EStG) Bezug genommen.

3. Schließlich verstößt der Arbeitsvertrag der Parteien auch nicht gegen die zwingende Wirkung eines Tarifvertrages (§ 4 Abs. 1 und 3 TVG). Auch insoweit ist der Begründung des Landesarbeitsgerichts in allen Punkten beizutreten.

a) Es kann dahingestellt bleiben, ob ein Lohntarifvertrag den Grundsatz einschließt, daß die für jeden Arbeitnehmer günstigste Form der Besteuerung gewählt werden muß. Selbst wenn man das unterstellt, kann die Klage keinen Erfolg haben. Das Pauschal Lohnsteuerverfahren ist nämlich keineswegs immer ungünstiger als die Einzelbesteuerung nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 39 b - 39 d EStG. Je nach den Familienverhältnissen, den sonstigen Einkünften und dem Verdienst des Ehemannes kann das Pauschal Lohnsteuerverfahren günstiger sein (vgl. auch BSG, aaO, 2. Fort-



- 8 -

setzungsblatt Abs. 3). Deshalb hätte die Klägerin vortragen müssen, weshalb und in welchem Umfange sie durch das Pauschal Lohnsteuerverfahren benachteiligt wurde. Entsprechende Fragen des Landesarbeitsgerichts hat sie nicht beantwortet, so daß in tatsächlicher Hinsicht davon auszugehen ist, daß sie sich jedenfalls im Streitzeitraum nicht verschlechtert hat.

b) Die Revision hält eine Vergleichsrechnung für entbehrlich. Nach ihrer Ansicht sind das Pauschal Lohnsteuerverfahren und alle Nettolohnvereinbarungen generell unzulässig, wenn sie sich auf den Tariflohn in einem tarifgebundenen Arbeitsverhältnis beziehen. Sie führten nämlich zu einer Verwischung der Grenzen zwischen dem tariflichen Mindestlohn und denkbaren steuerlichen Vergünstigungen. Aus Gründen der Rechtssicherheit seien deshalb solche Klauseln nur "im übertariflichen Raum" zulässig, selbst wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall wirtschaftlich nicht schlechter gestellt sei.

Auch diese Frage muß der Senat nicht abschließend klären. Der Revision ist immerhin zuzugeben, daß eine Realisierung des Tariflohns erschwert und die Rechtsstellung des Arbeitnehmers verschlechtert sein könnte, wenn er sich auf ein bestimmtes Lohnsteuerabzugsverfahren festlegen müßte, ohne die Vor- und Nachteile im einzelnen und für die Zukunft abschätzen zu können. Aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist eine solche vertragliche Bindung weder beabsichtigt gewesen noch eingetreten. Vielmehr konnte die Klägerin im Rahmen des geltenden Steuerrechts jederzeit frei entscheiden, wie der Lohnsteuerabzug künftig vorgenommen werden sollte. Da der Arbeitsvertrag der Parteien keine Festlegung enthielt, kann er auch nicht zu einer Schmälerung tariflicher Ansprüche geführt haben.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Kunze

Clemens



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

