

Ertragsteuern

Grundstücksübertragung bei Scheidung
ab 1.1.2016

ImmoESt bei Hausmeisterwohnung
Nettolohnvereinbarung

Lohnsteuer & Sozialversicherung

Aushilfen – Fragen und Antworten

Betriebsprüfung in der Praxis

Auskunftspflichten vs
Verschwiegenheitspflichten

§ 3 Abs 1 Z 11
lit a EStG;
§ 4 Abs 2 ASVG

Aushilfen;
Stoßzeiten;
Ersatz Arbeits-
kraft;
Geringfügigkeit;
Selbständigkeit;
Vollversicherung;
18-Tage-
Regelung

Fragen und Antworten zur Aushilfenregelung des § 3 Abs 1 Z 11 a EStG

Mit dem EU-Abgabenänderungsgesetz 2016 (BGBl I 2016/77) wurde mit 1. 1. 2017 eine Aushilfenregelung eingeführt, bei der Aushilfen an bestimmten Tagen steuerfrei beschäftigt werden können. Leider verhelfen die Erläuterungen in der Rz 71 a der LStR 2002 auch nicht zum „Durchblick“. Dieser Artikel gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen.

STEFAN STEIGER

A. Gesetzestext des § 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG

„Einkünfte, die Aushilfskräfte für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs 2 ASVG beziehen, nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

– Die Aushilfskraft steht nicht bereits in einem Dienstverhältnis zum Arbeitgeber und unterliegt daneben aufgrund einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit einer Vollversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung oder vergleichbaren gesetzlichen Regelungen.

– Die Beschäftigung der Aushilfskraft dient ausschließlich dazu, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zu decken, der den regulären Betriebsablauf überschreitet, oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen.

– Die Tätigkeit als Aushilfskraft umfasst insgesamt nicht mehr als 18 Tage im Kalenderjahr.

– Der Arbeitgeber beschäftigt an nicht mehr als 18 Tagen im Kalenderjahr steuerfreie Aushilfskräfte.“

Die Regelung gilt befristet bis 31. 12. 2019.

B. Welche sechs Voraussetzungen sind für die Anwendbarkeit der neuen Regelung notwendig?

1. Die Aushilfe muss beim Arbeitgeber in Form eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses tätig sein!

Dr. Stefan Steiger ist Geschäftsführer der Elixia SteuerberatungsGmbH, Fachvortragender und Fachbuchautor, insb auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts. Weiters ist er Landespräsident der Kammer der Wirtschaftstreuhänder im Burgenland.

2. Die Aushilfe steht nicht bereits bei diesem Arbeitgeber in einem Dienstverhältnis!

3. Die Aushilfe muss neben der Tätigkeit als Aushilfe einer vollversicherten Erwerbstätigkeit nachgehen!

4. Die Aushilfe wird entweder als Ersatz für eine „ausgefallene“ Arbeitskraft tätig oder wird zur Abdeckung eines zusätzlichen (zeitlich begrenzten) Arbeitsanfalls eingestellt!

5. Die Aushilfe darf an nicht mehr als 18 Tagen als steuerfreie Aushilfe tätig sein!

6. Der Arbeitgeber darf an nicht mehr als 18 Tagen steuerfreie Aushilfen beschäftigen!

Die nachstehend erörterten Punkte stellen (gemeinsam mit den LStR) Erläuterungen zu diesen sechs Voraussetzungen dar.

C. Gibt es auch in der Sozialversicherung eine ähnliche Regelung?

Im Bereich des Sozialversicherungsrechts gibt es für das Jahr 2017 **keine** „flankierenden“ Maßnahmen. Dies bedeutet, dass die GKK nicht weiß, ob der Beschäftigte unter die steuerliche Aushilfenregelung fällt oder nicht. Es gibt weder eine eigene Beitragsgruppe noch gesonderte Meldebestimmungen. Laut einer Info des BMF (Fachbereich Lohnsteuer) bekommt die Finanzverwaltung die Meldedaten von der GKK übermittelt. Wie das BMF dann aus den gemeldeten Tagen die steuerfreien herausfinden will, ist für mich nicht nachvollziehbar. Meines Erachtens ist die gesamte Regelung mehr als „überhastet“ eingeführt worden und an die Schnittstellen zwischen der Finanzverwaltung und der GKK wurde überhaupt nicht gedacht.

Ab 1. 1. 2018 wird es dann eine eigene Erfassung bestimmter steuerfreier Aushilfen geben, da mit dem § 53 a Abs 3 ASVG (ab 1. 1. 2018 anzuwenden) einerseits ein pauschaler Dienstnehmerbeitrag in der Höhe von 14,62% und andererseits eine Unfallversicherungsbeitragsbefreiung für den Dienstgeber betreffend Aushilfen eingeführt wird. Diese wird für jene Aushilfen gelten, die neben der Aushilfstätigkeit der Vollversicherung im ASVG unterliegen und die die 18-Tages-Grenze (dienstgeber- und dienstnehmerseitig) nicht überschreiten. Meines Erachtens wird wohl die Finanzverwaltung im Laufe des Jahres 2017 feststellen, dass auch mit der Regelung in der Sozialversicherung die Administration der 18-Tages-Regelung nicht einfacher wird.

D. Gibt es einen eigenen steuerlichen Lohnzettel?

Nein, es wird das „normale“ L16-Formular verwendet. Allerdings gibt es im Bereich der „übrigen Abzüge“ eine eigene Unterzeile „Aushilfskräfte gemäß § 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG“. Somit steht in der Kernzahl 245 dann (falls nur steuerfreie Bezüge ausbezahlt werden) € 0,-.

E. Welche Vorteile hat der Dienstgeber?

Wird eine steuerfreie Aushilfe beschäftigt, erspart sich der Dienstgeber die Lohnnebenkosten (Dienst-

geberbeitrag, DZ und KommSt). Die Sozialversicherungsbeiträge inklusive Dienstgeberabgabe (DAG) fallen im Jahr 2017 wie bei regulären Aushilfen an. Ab dem Jahr 2018 erspart sich der Dienstgeber bei bestimmten Aushilfen (s oben) auch noch den Unfallversicherungsbeitrag. Ob die ersparten Lohnnebenkosten den zusätzlichen administrativen Aufwand ausgleichen, muss wohl jeder Arbeitgeber selber entscheiden.

F. Welche Vorteile hat der Dienstnehmer?

Für den Dienstnehmer sind die Bezüge als Aushilfe iSd § 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG steuerfrei. Die Sozialversicherungsbeiträge fallen aber (wie bei einer normalen Aushilfe) an. Da es sich um eine geringfügig beschäftigte Person handeln muss, wird die Nachverrechnung erst im Folgejahr von der GKK durchgeführt.

G. Fallen auch Pensionisten, Arbeitslose bzw Studenten unter die Aushilfenregelung?

Meines Erachtens nein, da der Gesetzestext von einer „selbständigen bzw unselbständigen Erwerbstätigkeit“ spricht und dies bei der oben angeführten Berufsgruppe nicht vorliegen wird!

H. Fallen nur geringfügig Beschäftigte unter die Aushilfenregelung?

Ja, die Regelung gilt nur für geringfügig Beschäftigte. Wobei aber zu beachten ist, dass die Betrachtung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, aus der Sicht des Dienstgebers zu sehen ist. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang der Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze mit 1. 1. 2017. Im Regelfall werden bei den Aushilfen befristete Dienstverhältnisse vorliegen. Wird eine Befristung von maximal 30 Tagen vereinbart, gilt das absolute Entgelt pro Kalendermonat als Vergleichsmaßstab für die Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70 im Jahre 2017. Würde ein weiteres befristetes Dienstverhältnis (mit einer maximalen Dauer von 30 Tagen) geschlossen werden, so wären die Dienstverhältnisse jeweils getrennt zu betrachten. Es könnte daher ein zweites befristetes Dienstverhältnis im selben Monat vereinbart werden und die beiden Dienstverhältnisse würden (betreffend Geringfügigkeitsgrenze) nicht addiert werden. Bei fallweise beschäftigten Personen ist überhaupt jeder Tag als eigenständiges Dienstverhältnis anzusehen und mit der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zu vergleichen.

Würde daher bspw ein Dienstnehmer mit einem Dienstgeber ein befristetes Dienstverhältnis vom 3. 3. bis zum 8. 3. 2017 vereinbaren und ein Entgelt von € 420,- beziehen und danach nochmals ein befristetes Dienstverhältnis vom 20. 3. bis zum 22. 3. 2017 vereinbaren und ein Entgelt von € 150,- beziehen, würde der Dienstnehmer aus der Sicht des Dienstgeber als geringfügig beschäftigt angesehen werden und (bei Zutreffen der sonstigen fünf Vo-

raussetzungen) unter die Aushilfenregelung fallen (da jedes Beschäftigungsverhältnis als geringfügig anzusehen ist). Allerdings müsste der Dienstnehmer die Dienstnehmeranteile (PV und KV) sowie die Arbeiterkammerumlage bei der GKK im nächsten Jahr nachentrichten.

Würde die Person vom 20. 3. bis zum 22. 3. 2017 fallweise beschäftigt sein, so wäre auch ein Bezug von $3 \times \text{€ } 400,- = \text{€ } 1.200,-$ möglich, da aus der Sicht des Dienstgebers der Dienstnehmer als geringfügig anzusehen wäre und bei Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen unter die Aushilfenregelung fallen würde.

I. Wann liegt eine „Aushilfstätigkeit“ vor?

Wie oben dargestellt, sieht das Gesetz vor, dass entweder die Beschäftigung der Aushilfskraft ausschließlich dazu dient, einen **zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zu decken**, der den **regulären Betriebsablauf überschreitet**, oder den **Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen**.

LStR 2002 Rz 71 a führt dazu Folgendes an (Hervorhebungen erfolgten durch den Autor):

„Die Aushilfskraft dient zur Abdeckung eines temporären zusätzlichen Arbeitsanfalls in Spitzenzeiten („Stoßzeiten“, wie etwa an Einkaufssamstagen in der Vorweihnachtszeit). Das Erfordernis der zusätzlichen Beschäftigung ergibt sich hier aus der Notwendigkeit (betriebspezifische) **Nachfragespitzen** abdecken zu können; demgemäß darf die Beschäftigung nur innerhalb dieser Spitzenzeiten erfolgen. Oder die Aushilfskraft wird zur (zeitlich begrenzten) **Substitution einer Arbeitskraft** beschäftigt. Das Erfordernis der Beschäftigung ergibt sich hier aus dem Umstand, dass der reguläre Betriebsablauf einen **raschen Ersatz einer ausgefallenen Arbeitskraft** erfordert, was auch **außerhalb von Spitzenzeiten** erforderlich sein kann.“

Sichtlich geht die Finanzverwaltung **einerseits** davon aus, dass es einen „regulären“ Betriebsablauf gibt und darüber hinaus Spitzenzeiten, die betriebspezifisch sind, vorliegen. Ob diese vorher feststehen, ist sichtlich unerheblich (sonst hätte das Beispiel mit den Einkaufssamstagen wenig Sinn). Es gibt dazu in den Richtlinien kein weiteres Beispiel. Meines Erachtens könnte darunter Folgendes verstanden werden:

- Ein Cateringunternehmen betreut normalerweise Caterings mit bis zu 50 Gästen. Würde ein Auftrag mit 100 Gästen kommen, könnten die zusätzlichen Mitarbeiter, die für die Abdeckung der 50 Gäste einzustellen wären, als „Aushilfen“ im Sinne der oben angeführten Regelung angesehen werden.
- Ein Schiclub in einem Wintersportort veranstaltet einmal im Jahr ein großes Event (Schi-Opening), bei dem zusätzliche Mitarbeiter beschäftigt werden. Meines Erachtens fallen auch diese Mitarbeiter unter die Aushilfenregelung.
- Ein Gastronomiebetrieb bietet keine Leistungen für Hochzeitsgesellschaften an. Für März 2017 gibt er jedoch eine Zusage für eine Hochzeit. Meines Erachtens fallen auch diese zusätzlichen Mitarbeiter unter die Aushilfenregelung.

Andererseits können aber auch Aushilfen beschäftigt werden, die eine ausgefallene Arbeitskraft rasch erset-

zen können (und zwar auch außerhalb von Spitzenzeiten). Meines Erachtens könnte darunter Folgendes verstanden werden:

- Eine Personalverrechnerin in einer Steuerberatungskanzlei bricht sich während der Arbeit die Hand und ist für die nächsten drei Wochen im Krankenstand. Ein Steuerberater hilft als fallweise Beschäftigter immer wieder tageweise in der Kanzlei aus (das darf aber nicht regelmäßig sein – sonst gelten die Regelungen für die fallweise Beschäftigten nicht mehr!).
- Eine Mitarbeiterin nimmt sich kurzfristig für zwei Tage einen Pflegeurlaub zur Betreuung der kleinen Tochter. Wird für diese beiden Tage eine Ersatzarbeitskraft eingestellt, so würde diese grundsätzlich (falls die anderen Voraussetzungen vorliegen) unter die steuerfreie Aushilfenregelung fallen.

Praxistipp

Dem Arbeitgeber kann man nur raten, gute Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht, aus welchem Grund eine Person als „Aushilfe“ tätig war!

J. Wie viele Aushilfen können an einem Tag bezogen auf den Arbeitgeber beschäftigt werden?

Die Rz 71 a der LStR 2002 sieht keine Limitierung der Mitarbeiter vor („Wie viele Aushilfskräfte an einem dieser Tage zum Einsatz kommen, ist unerheblich“). Bspw könnte daher ein Arbeitgeber auch 200 zusätzliche Arbeitskräfte einstellen. Zu beachten ist aber, dass bei jeder Arbeitskraft zu prüfen ist, ob die Voraussetzungen (s Punkt B.) vorliegen. Gerade die Prüfung dieser Voraussetzungen wird in der Praxis relativ schwierig werden, da bspw die Arbeitnehmer wohl nur in den seltensten Fällen wissen werden, an wie vielen Tagen sie schon als „steuerfreie Aushilfe“ beschäftigt waren.

K. Kann sich der Arbeitgeber „aussuchen“, ob er für eine Aushilfskraft die Steuerbefreiungsregelung anwendet?

Meines Erachtens ja, da Aushilfskräfte nur dann unter die Steuerbefreiung fallen, wenn die oben angeführten Voraussetzungen, eben „Stoßzeit“ bzw „Ersatz einer ausgefallenen Arbeitskraft“, vorliegen! Der Arbeitgeber wird daher wohl jene Mitarbeiter „he-rauspicken“, die die höchsten Bezüge haben.

L. Wie ist die 18-Tages-Regelung beim Dienstgeber zu sehen?

Laut gesetzlicher Definition darf der Arbeitgeber an nicht mehr als 18 Tagen im Kalenderjahr steuerfreie Aushilfskräfte beschäftigen. Die Rz 71 a der LStR 2002 definiert dies genau und legt einerseits fest, dass die Anzahl der Arbeitskräfte pro Tag nicht limitiert ist (s oben). Andererseits sagt sie aber auch aus, dass

die Regelung ab Beginn der Beschäftigung jener Aushilfskraft, bei der die Grenze von 18 Tagen überschritten wird, nicht mehr zur Anwendung kommt. Dazu wird folgendes Beispiel in der Rz 71 a LStR 2002 angeführt:

„Der Arbeitgeber A beschäftigt zwei Aushilfskräfte. Von Jänner bis Juli Aushilfskraft 1 (9 Tage); von August bis Dezember Aushilfskraft 2 (10 Tage). Der Arbeitgeber kann die Aushilfskraft 1 steuerfrei abrechnen; die Aushilfskraft 2 darf nicht steuerfrei abgerechnet werden.“

Meines Erachtens geht das Beispiel genauso an der Realität vorbei wie auch die Anwendbarkeit der gesamten Regelung! Was in diesem Beispiel nicht erwähnt wird, sind folgende Fragen:

- Wenn nun der Arbeitgeber A im Dezember noch eine Aushilfskraft 3 für vier Tage beschäftigt, kommt dann die Aushilfskraft 3 zur Anwendung? Meines Erachtens kommt diese zur Anwendung (falls alle anderen Voraussetzungen erfüllt sind), da ja der Arbeitgeber in Summe die 18 Tage mit steuerfreien Aushilfen (noch) nicht „ausgefüllt“ hat.
- Weiters stellt sich die Frage, wie überhaupt ein „Beschäftigungsverhältnis“ definiert ist! Ich nehme ja nicht an, dass ein Arbeitgeber eine Aushilfskraft für 10 Tage beschäftigt (und zwar über einen so langen Zeitraum wie fünf Monate) und diese dann steuerpflichtig stellt, wenn er sie bei einer Beschäftigung von 9 Tagen steuerfrei stellen könnte. Würde man das Beschäftigungsverhältnis in jeweils zwei Tagesblöcke im Monat aufteilen und wären es jeweils befristete Dienstverhältnisse, so wäre meines Erachtens nur das Beschäftigungsverhältnis im Dezember (nämlich der 9. und 10. Tag) steuerpflichtig – alle anderen müssten eigentlich steuerfrei sein.

Auch geht aus der gesetzlichen Definition nicht hervor, was der Gesetzgeber mit der Regelung der 18 Tage überhaupt bezwecken wollte. Sollten wirklich 18 Tage steuerfrei sein oder sollte bei der Beschäftigung einer Arbeitskraft für 19 Tage das gesamte Beschäftigungsverhältnis steuerpflichtig sein (s dazu das Beispiel 2 in der Rz 71 a der LStR 2002)? Wenn man sich den Gesetzestext durchliest, könnte man eher der Ansicht sein, dass die 18 Tage steuerfrei bleiben und nur der 19. Tag steuerpflichtig ist!

M. Wie ist die 18-Tages-Regelung beim Dienstnehmer zu sehen?

Wie aus der Definition des Gesetzestexts hervorgeht, darf die Tätigkeit als Aushilfskraft insgesamt nicht mehr als 18 Tage im Kalenderjahr umfassen. In der Rz 71 a der LStR 2002 wird dies noch dahingehend präzisiert, dass sichtlich nur die **begünstigten** Aushilfstätigkeiten unter die 18-Tages-Regelung fallen. Somit kann der Arbeitnehmer auch bei anderen Arbeitgebern als nicht begünstigte „Aushilfe“ tätig gewesen sein und die 18 Tage bleiben dem Arbeitnehmer trotzdem voll erhalten. Auch wird noch klargestellt, dass die Anzahl der Arbeitgeber, für die während eines Kalenderjahrs die Aushilfstätigkeit ausgeübt wird, unerheblich ist.

Laut LStR 2002 Rz 71 a ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Anzahl der bisherigen Tage der begünstigten Aushilfstätigkeit bei anderen Arbeitgebern bekannt zu geben. Überschreitet der Arbeitnehmer beim aktuellen Arbeitgeber mit den begünstigten Aushilfstätigkeiten die 18-Tages-Grenze, so darf ihn der Arbeitgeber nicht mehr als steuerfreie Aushilfe abrechnen. In der Praxis wird aber der Arbeitnehmer sehr oft nicht wissen, wie viele Tage er bei anderen Arbeitgebern bereits steuerfrei tätig war. Als Beispiel 3 wird dazu in der Rz 71 a der LStR 2002 Folgendes angeführt:

„Der Arbeitgeber C beschäftigt für 3 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber B für 16 Tage beschäftigt war. Der Arbeitgeber C muss die Aushilfskraft für alle 3 Tage steuerpflichtig abrechnen.“

In der Praxis wird es wohl der Regelfall sein, dass die Aushilfskraft ihrer Informationspflicht (mangels Wissen) nicht nachkommt und daher auch der Arbeitgeber nicht wissen kann, ob die Aushilfskraft die 18-Tages-Grenze aufgrund von Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern überschreitet oder schon überschritten hat. In diesem Fall verliert (laut LStR 2002 Rz 71 a) nur die Aushilfskraft die steuerliche Begünstigung ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, bei der sie die 18-Tages-Grenze überschreitet. Eine allfällige Nachversteuerung im Rahmen der Pflichtveranlagung wird dann fällig (was wahrscheinlich zu nachträglichen Diskussionen mit dem Arbeitgeber führen wird). Das Beispiel 5 der Rz 71 a der LStR 2002 führt dazu Folgendes an:

„Der Arbeitgeber Y beschäftigt für 12 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber X für 9 Tage beschäftigt war. Da der Arbeitgeber Y darüber nicht informiert ist, rechnet er den Arbeitnehmer als Aushilfskraft steuerfrei ab. Im Rahmen der Pflichtveranlagung erfolgt die Nachversteuerung beim Arbeitnehmer ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bei Y.“

Sollte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bekannt geben, dass er die Grenze von 18 Tagen bereits bei anderen Arbeitgebern „verbraucht“ hat und stellt sich nachträglich heraus, dass dies nicht der Fall war (eben zB im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung), so wird wohl der Arbeitgeber die Verpflichtung haben, den Arbeitnehmer „nachträglich“ steuerfrei zu stellen!

N. Ist die Regelung aus der Sicht des Dienstnehmers sinnvoll?

Wenn man die Regelung sinnvoll einsetzt, kann dies zu einer erheblichen Steuerersparnis führen. Die folgenden zwei Beispiele zeigen dies relativ gut:

1. Eine Aushilfe ist als Arbeitnehmerin A in einem Unternehmen Y tätig und verdient dort im Monat € 3.000,- brutto und ist für einen anderen Unternehmer X als steuerfreie Aushilfe an jeweils zwei Tagen pro Monat in den Monaten Jänner bis September 2017 tätig. Der Unternehmer X hat sonst keine Aushilfen beschäftigt. Sie bekommt pro Tag ein Entgelt von € 425,- brutto. Da es sich in diesem Beispiel um eine fallweise Beschäftigte handelt, kann sie pro Tag ein Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70 dazuverdienen. Sie verdient daher an diesen 18 Tagen in Summe € 7.650,-. Dieser Bezug ist steuerfrei. Die GKK wird vom Entgelt einen Betrag 14,62% im Rah-

men der Nachverrechnung im Jahre 2018 vorschreiben (im Regelfall im dritten oder vierten Quartal) – dies wären in Summe € 1.118,43. Da sich dieser Betrag größtenteils aus Pensionsversicherungsbeiträgen zusammensetzt, steigt auch die Gutschrift am Pensionskonto. Die Beiträge an die GKK stellen meines Erachtens Werbungskosten dar.

2. Ein Konsulent (Unternehmensberater) ist nach dem GSVG vollversichert und „hilft“ immer wieder beim Unternehmer Z aus. Er wird ebenfalls (wie im obigen Beispiel) als fallweise Beschäftigter eingesetzt und bekommt pro Tag € 210,-. Die 18 Tage werden auf das Kalenderjahr verteilt. Weitere Aushilfen werden nur an jenen Tagen beschäftigt, an denen auch der Konsulent tätig ist. Das gesamte Entgelt des Konsulenten beträgt an den 18 Tagen € 3.780,-. Dieses ist steuerfrei. Eine Nachverrechnung durch die GKK erfolgt in diesem Beispiel aber nicht, da neben der

GSVG-Pflichtversicherung Entgelte in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze „dazuverdient“ werden können.

SCHLUSSTRICH

Die steuerfreie Aushilfenregelung ist gut „gemeint“. In der Praxis wird es aber in vielen Fällen mit der Umsetzung hapern, da die 18-Tages-Regelung wohl vor allem am Nichtwissen des Arbeitnehmers „scheitern“ wird. Auch ist die Definition, wann eine „Aushilfe“ eine steuerfreie „Aushilfe“ ist, mehr als schwammig! Wird diese Regelung aber angewendet, kann sie zu einer erheblichen Steuerersparnis führen!