





**Bundessteuerberaterkammer**  
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

Die Bundessteuerberaterkammer (BSiBK) vertritt als gesetzliche Spitzenorganisation die Gesamtheit der bundesweit mehr als 84.000 Steuerberater, Steuerbevollmächtigten und Steuerberatungsgesellschaften. Neben der Vertretung des Berufsstandes auf nationaler und internationaler Ebene wirkt die BSiBK an der Beratung der Steuergesetze sowie an der Gestaltung des Berufsrechts mit. Sie fördert außerdem die berufliche Fortbildung der Steuerberater und die Ausbildung des Nachwuchses.

#### Impressum:

Herausgeber:

Bundessteuerberaterkammer  
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Neue Promenade 4  
10178 Berlin

Telefon: 030 24 00 87-0  
Telefax: 030 24 00 87-99

E-Mail: [zentrale@bstbk.de](mailto:zentrale@bstbk.de)  
Internet: [www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)

Redaktion:  
Ass. jur. Ines Beyer-Petz • RAin Claudia Ende

© Bundessteuerberaterkammer 2010

## I. Einführung

Die Unterschiede zwischen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht belasten alle Arbeitgeber und verursachen Monat für Monat einen enormen bürokratischen Aufwand. Durch eine Angleichung der Normen in beiden Bereichen ließen sich die Bürokratiekosten deutlich senken. Dies wäre ein wichtiger Beitrag, um das ehrgeizige Ziel des Koalitionsvertrages, die Bürokratielasten der Wirtschaft um 25 % zu reduzieren, zu erreichen. So könnte beispielsweise bei einer völligen Gleichbehandlung der Bemessungsgrundlagen die Sozialversicherungs-entgeltverordnung ganz entfallen. Denn dann wäre jedes lohnsteuerpflichtige Element automatisch auch sozialbeitragspflichtig. Entsprechend sollte alles, was steuerfrei oder pauschalversteuert wird, beitragsfrei sein. Dies muss das Fernziel sein, das jetzt in kleinen Schritten konsequent angesteuert werden kann – und zwar in Schritten, die unterm Strich aufkommensneutral sein können. Bei den nachfolgend aufgeführten Vorschlägen der Bundessteuerberaterkammer gilt: Führt eine Einzelmaßnahme zu Steuer- oder Beitragsausfall, so kann dies durch einen anderen Vorschlag kompensiert werden.

Notwendig ist Bürokratieabbau vor allem im Lohnabrechnungswesen, denn hier belastet die überflüssige Bürokratie mehrere Millionen Arbeitgeber und nahezu 40 Millionen Arbeitnehmer. Die fortschreitende Automation stellt für die Praxis in vielen Punkten zwar eine Erleichterung dar, doch kann sie nicht alle Probleme lösen, die die Unterschiede zwischen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht verursachen. So muss etwa bei der Einrichtung der Lohnbuchführung eine Reihe von Unterschieden berücksichtigt werden, z. B. die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen bei den Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich Fehler in der gesamten Abrechnung wiederholen. Auch bei der laufenden Abrechnung steht der Arbeitgeber vor vielen Problemen.

Das Risiko, dass Fehler erst im Zuge von Betriebsprüfungen mit der Folge hoher Nachzahlungen festgestellt werden, ist hoch. Zeitaufwand und Kosten für die zum Jahresende anfallenden Fortbildungen stellen eine zusätzliche Belastung dar.

All dies spricht für eine konsequente Angleichung und Vereinfachung des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrechts. Im Folgenden werden hierzu grundsätzliche Vorschläge gemacht sowie einfache Lösungsmöglichkeiten für eine Vielzahl von Praxisproblemen detailliert aufgezeigt.

## II. Grundsätzliche Vorschläge

### **Schaffung einheitlicher Bemessungsgrundlagen**

Durch einheitliche Bemessungsgrundlagen für Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht könnte Bürokratie nachhaltig abgebaut und die Arbeitgeber deutlich entlastet werden.

Bei künftigen Gesetzgebungsverfahren sollte daher grundsätzlich ein weiteres Auseinanderdriften der beiden Rechtsgebiete vermieden werden. Schon die Beurteilung eines Gehaltsbestandteils als beispielsweise lohnsteuerpflichtig und beitragsfrei führt in der Lohnbuchführung zu mehr Aufwand, weil eine entsprechende Zuordnung erfolgen muss. Bei der Fülle der möglichen Gehaltsbestandteile führt dies zu großem, zeitlichem und finanziellem Aufwand; darüber hinaus sind jährlich viele Mitarbeiterschulungen notwendig.

### **Einheitliches Inkrafttreten**

Neuregelungen bzw. Änderungen müssen zu einem einheitlichen Zeitpunkt in Kraft treten. Abweichungen zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht sind zu vermeiden.

Ein Beispiel zeigt den enormen Aufwand, der dadurch immer wieder entsteht: Rückwirkend zum 1. Januar 2007 wurde durch das „Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ (BGBl. I 2007, S. 2.332 vom 10. Oktober 2007) in § 3 Nr. 26a EStG eine Ehrenamts-pauschale von 500,00 € steuerfrei gestellt. Lohnsteuerlich ist ein rückwirkendes Inkrafttreten zwar nicht praxisfreundlich, aber zumindest umsetzbar (s. u.). Im Sozialversicherungsrecht war diese Ehrenamts-pauschale noch bis zum 1. Januar 2008 zu verbeitragen, da die entsprechende Neufassung des § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV erst durch das

„Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ (BGBl. I 2007, S. 3.024 ff. vom 19. Dezember 2007) zu diesem Termin in Kraft trat.

### Keine Rückwirkung

Probleme in der Praxis der Lohnabrechnung bereitet auch, dass der Gesetzgeber regelmäßig Steuergesetze verabschiedet, die rückwirkend in Kraft treten.

Folgendes Beispiel verdeutlicht den Bürokratieaufwand einer rückwirkenden Regelung:

Durch das Konjunkturpaket II vom 5. März 2009 (BGBl. I 2009, S. 416) wurde die Anhebung des Grundfreibetrags um 170,00 € auf 7.834,00 € zum 1. Januar 2009 rückwirkend beschlossen. Die übrigen Tarifeckwerte stiegen um 400,00 €. Ebenfalls rückwirkend zum 1. Januar 2009 sank der Eingangssteuersatz von 15 auf 14 %.

Der Arbeitgeber ist nun also verpflichtet, diese Änderungen rückwirkend im Lohnsteuerabzug zu berücksichtigen. Geht man davon aus, dass rückwirkende Nachberechnungen pro Arbeitnehmer und pro Monat einen Zeitaufwand von nur 15 Minuten erfordern, so kommt man bei geschätzten 40 Millionen Arbeitnehmern auf 10 Millionen Stunden an zeitlichem Aufwand. Setzt man dies in Relation zu der erwarteten Nettoentlastung beim Arbeitnehmer, erscheint der Aufwand mehr als unverhältnismäßig.

Auch wenn der zeitliche Aufwand im Einzelfall wegen der edv-technischen Verarbeitung der Daten geringer ausfallen kann, sollte bedacht werden, dass für jeden geänderten Monat eine korrigierte Abrechnung zu erstellen ist, die dem Arbeitnehmer entweder persönlich oder per Post zukommen muss. Auch hier entsteht zeitlicher und finanzieller Aufwand. Jede rückwirkende Änderung muss zudem in den Lohnabrechnungsprogrammen neu entwickelt und programmiert werden. Neben

der Fehleranfälligkeit durch ständige Änderungen verursachen auch die Updateeinspielungen Kosten für den Arbeitgeber.

### Definition des Arbeitslohns im Steuerrecht

Erforderlich ist eine Definition des Begriffs „Arbeitslohn“ im Steuerrecht, da der Begriff in der Praxis immer noch große Unsicherheiten mit sich bringt.

Die betriebliche Praxis steht vor dem Problem zu entscheiden, ob eine Zuwendung des Arbeitgebers oder eines Dritten eine Lohnsteuerpflicht auslöst oder nicht. Das gilt vor allem für die Formulierungen „andere Bezüge und Vorteile“ sowie für die Formulierung „für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst“. Zwar hat der BFH in der Vergangenheit versucht, den Arbeitslohnbegriff mit Schlagworten wie „als Frucht der Dienstleistung“, „mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis“ oder „im weitesten Sinne für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft“ auszufüllen. Die bestehenden Unklarheiten und Unsicherheiten konnten damit jedoch nicht beseitigt werden. Eine Neuformulierung des § 19 EStG zur Vermeidung von Streitfällen ist dringend erforderlich. Dabei sollte auch zum Ausdruck kommen, dass nur solche Vorteile zur Steuerpflicht führen, die für eine Leistung des Arbeitnehmers gewährt werden. Leistungen Dritter führen nur dann zur Lohnsteuerpflicht, wenn damit eine Leistung des Arbeitnehmers entlohnt wird, die dem Arbeitgeber unmittelbar zugute kommt. In diesem Zusammenhang könnte die Lohnzahlung durch Dritte im Gesetz konkretisiert und mit einer Kleinstbetragsregelung vereinfacht werden.

Aber auch andere Begriffe im Zusammenhang mit dem Arbeitslohn führen immer wieder zu Problemen. So verwendet das EStG die Begriffe „laufender Arbeitslohn“ und „sonstige Bezüge“ an mehreren Stellen, ohne sie zu definieren. In der Praxis entstehen so Abgrenzungsschwierigkeiten, die insbesondere Bedeutung haben für die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 EStG.

Wichtig ist dabei außerdem, die Begriffe des Arbeitsentgelts (§ 14 SGB IV) und des Arbeitseinkommens (§ 15 SGB IV) dem Steuerrecht anzugleichen (s. u.).

### **Vereinheitlichung der Verfahren**

Grundsätzlich sollten die Verfahrensregelungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht angeglichen werden oder zumindest nicht weiter auseinanderdriften.

Ein aktuelles Beispiel für ein Auseinanderfallen der Verfahren, das besonders viel Aufwand beim Arbeitgeber verursacht, ist das Vorziehen der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Januar 2006. Während sich die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge bisher nach dem Zeitpunkt der Entgeltzahlung richtete (§ 23 SGB IV a. F., Grundsatz: Beiträge wurden spätestens am 15. des Folgemonats fällig, in dem das Arbeitsentgelt erzielt worden ist; Ausnahme: Beiträge wurden spätestens am 25. des Monats fällig, wenn das Arbeitsentgelt für die Beschäftigung bis zum 15. des gleichen Monats fällig geworden war), muss die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch das „Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch“ (BGBl. I 2005, S. 2269) bis zum drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats erfolgen. Die Beitragsnachweise müssen schon vor dem fünftletzten Bankarbeitstag vorliegen. Da bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats die genaue Beitragsschuld nicht immer genau berechnet werden kann – insbesondere bei variablen Lohnbestandteilen –, muss die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ermittelt werden, das heißt es ist eine gewissenhafte Schätzung vorzunehmen. Die Grundlagen für die Schätzung müssen für den Betriebsprüfer der Rentenversicherungsträger nachprüfbar dokumentiert werden.

Bei variablen Vergütungen entstehen hierbei erhebliche Zusatzarbeiten, da der geschätzte Lohn ggf. nach der Ermittlung der endgültigen Vergütung korrigiert und somit zweifach berechnet werden muss. Die Rege-

lungen haben den Sozialversicherungen keine nachhaltigen Vorteile verschafft, da mit der Umstellung zu Beginn des Jahres 2006 lediglich ein Einmaleffekt erzielt wurde. Stattdessen führt die Maßnahme zu einer dauerhaften, kostenintensiven Bürokratisierung insbesondere für die Branchen, die nach Stunden bezahlte Arbeitnehmer oder insbesondere solche Aushilfskräfte einsetzen (bspw.: Transportunternehmen, Gastronomie; hier entscheidet sich häufig sehr kurzfristig, ob ein Arbeitnehmer eingesetzt wird oder nicht). Derzeit sind Beitragsmeldungen und Vorabüberweisungen erforderlich, die im Folgemonat überprüft und korrigiert werden müssen. Die Vorverlegung der Fälligkeit sollte rückgängig gemacht werden.

### **Komplizierte Einzelfallregelungen abschaffen**

Insbesondere im Lohnsteuerbereich sollte von komplizierten, den Einzelfall regelnden Vorschriften, beispielsweise bei Bewirtungskosten oder Firmenwagennutzung, zu Gunsten von Pauschalierungen und Typisierungen abgesehen werden.

Einzelne Bereiche sind im Bemühen um Einzelfallgerechtigkeit so kompliziert geworden, dass auch Experten Schwierigkeiten haben, jeden Einzelfall mit vertretbarem Aufwand zu lösen.

Ziel einer Vereinfachung muss es sein, beide Rechtsgebiete einfacher, verständlicher und anwenderfreundlicher auszugestalten und insbesondere arbeitsaufwändige Verwaltungsaufgaben abzubauen.

Dabei müssen folgende Maßnahmen im Vordergrund stehen:

- Abschaffung von Vorschriften, soweit sie lediglich zur Begünstigung einzelner Gruppen von Steuerpflichtigen führen.
- Möglichst weitgehende Typisierungen und Pauschalierungen im lohnsteuerlichen Massenverfahren.

- Einfache, transparente Formulierung der Regelungen, sodass sie nicht nur von Experten, sondern auch von normal ausgebildeten Arbeitnehmern und Arbeitgebern verstanden werden können.
- Verschlinkung des Abrechnungsverfahrens durch Abschaffung unnötiger Nachweis- und Aufzeichnungsregelungen (s. u.).

### **Probleme durch parallele Anwendung des Entstehungs- und Zuflussprinzips beseitigen**

Auch auf das folgende, mit Inkrafttreten des Vierten Buches Sozialgesetzbuch im Jahr 1977 aufgetretene Grundproblem muss hingewiesen werden, selbst wenn klar ist, dass es hierfür keine einfache und unkomplizierte Lösung geben kann: Während das Sozialversicherungsrecht erst seit 1977 vom sog. Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip ausgeht, gilt im Lohnsteuerrecht grundsätzlich das Zuflussprinzip (vgl. BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009). Dieses Prinzip war bis zum Jahr 1977 auch im Sozialversicherungsrecht anzuwenden. Damit sind Sozialversicherungsbeiträge nicht nur für tatsächlich vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer nach dem im Steuerrecht geltenden Zuflussprinzip zu berechnen, sondern auch für solche Zuwendungen, die zwar tatsächlich nicht erbracht worden sind, auf die die Arbeitnehmer aber einen arbeitsrechtlichen Anspruch haben, z. B. aus Tarifverträgen. Diese unterschiedlichen Prinzipien erschweren den Unternehmen die richtige Einstufung und Behandlung von Gehaltsbestandteilen und belasten sie ggf. mit zusätzlichen Beiträgen.

Die unterschiedliche Behandlung führte beispielsweise vor geraumer Zeit bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu großen, teilweise existentiellen Problemen vor allem in Branchen mit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, da dort auch tatsächlich nicht gezahltes Arbeitsentgelt fiktiv dem Entgelt hinzugerechnet und sodann verbeitragt wurde. Zwar wurde durch eine Gesetzesänderung in § 22 Abs. 1 SGB IV erreicht, dass grundsätzlich Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erst dann fällig werden, wenn dieses Entgelt ausgezahlt

ist (Abweichung vom Entstehungsprinzip); dies gilt aber nur für Sonderzuwendungen. Prinzipiell gilt die dargestellte Problematik weiter. Befindet sich beispielsweise der Arbeitgeber in Zahlungsschwierigkeiten und wird deshalb der Arbeitslohn nicht ausgezahlt, so ist der Arbeitslohn lohnsteuerlich gesehen noch nicht zugeflossen; der Anspruch auf das Arbeitsentgelt ist aber dennoch entstanden, sodass die Beitragspflicht eintritt. In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten ist dies ein Sachverhalt, der nicht selten auftritt und im Einzelfall sogar das Insolvenzrisiko steigern kann.

Ein weiteres Beispiel verdeutlicht das Problem: In der Gastronomie sind Probearbeitsverhältnisse durchaus üblich. Dabei arbeitet ein Bewerber für eine gewisse Zeit, etwa ein oder zwei Tage, ohne für seine Tätigkeit Arbeitslohn zu bekommen. Es gibt somit keinen Zufluss und in der Konsequenz fällt keine Lohnsteuer an. Sozialversicherungsbeiträge werden aber wegen des Anspruchsprinzips dennoch fällig.

### III. Weitere Praxisprobleme im alphabetischen Überblick

Nachfolgend werden besondere Schwierigkeiten in der Lohnabrechnung aufgezeigt, die gelöst werden sollten. Laut Koalitionsvertrag sollen in der jetzigen Legislaturperiode einige Punkte in Angriff genommen werden. Dies ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber es kann mehr verbessert werden:

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Abgrenzung Arbeitnehmer/ selbstständige Tätigkeit bzw. Beschäftigter/selbstständige Tätigkeit	<p>Die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft spielt sowohl im Lohnsteuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht eine zentrale Rolle. Leider stimmen die jeweiligen Definitionen nicht überein.</p> <p>Für das Lohnsteuerrecht ist die Arbeitnehmereigenschaft in § 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) definiert. Schwierig ist oftmals die Arbeitnehmereigenschaft von einer selbstständig ausgeübten Tätigkeit abzugrenzen, insbesondere dann, wenn keine klaren und eindeutigen Merkmale einer unselbstständigen Tätigkeit vorhanden sind.</p> <p>Das Sozialversicherungsrecht verwendet den Begriff der „Beschäftigung“ (§ 7 SGB IV). Auch im Sozialversicherungsrecht erfolgt regelmäßig eine Entscheidung erst im konkreten Einzelfall entweder schon im Verfahren vor der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung oder aber später vor der Sozialgerichtsbarkeit.</p>	<p>Verschiedene Konstellationen sind möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnsteuerrechtlich ist keine Arbeitnehmereigenschaft gegeben, aber es kann dennoch ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis vorliegen.</li> <li>• Lohnsteuerrechtlich wird jemand als Arbeitnehmer behandelt, aber es liegt kein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis vor.</li> </ul> <p>Daneben gibt es erhebliche Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von unselbstständiger und selbstständiger Tätigkeit, die meist erst von den Gerichten geklärt werden müssen.</p>	<p>Zum einen sollte eine möglichst genaue Definition gesetzlich einheitlich festgelegt und zum anderen sollte geregelt werden, dass durch eine bereits getroffene Entscheidung entweder der Finanzbehörde oder des Sozialversicherungsträgers auch die jeweils andere Seite gebunden wird.</p>
Arbeitgeber-Umlagen an Pensionskassen	Völlig komplizierte Regelungen sowohl steuer- als auch sozialversicherungsrechtlich, teilweise mit unterschiedlicher Beurteilung.	Komplizierte und unterschiedliche Beurteilung führt zu Mehraufwand.	Sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Gleichbehandlung würde Aufwand vermeiden.

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Arbeitsentgeltermittlung in der gesetzlichen Unfallversicherung	Die der Beitragsbemessung zu Grunde liegenden Arbeitsentgelte werden von den jeweiligen Berufsgenossenschaften über unterschiedliche Höchstjahresarbeitsentgeltgrenzen ermittelt.	Mehraufwand durch Nachhalten der jeweiligen Grenzen.	Schaffung eines einheitlichen Höchstjahresarbeitsverdienstes erscheint sinnvoll.
Aufbewahrungsfristen	Nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IV sind Lohnunterlagen, Beitragsrechnungen und Beitragsnachweise bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung eines Rentenversicherungsträgers folgenden Kalenderjahres aufzubewahren (§ 28f SGB IV). Das Steuerrecht dagegen kennt zwei verschiedene Aufbewahrungsfristen (6 und 10 Jahre). Dabei beginnt die Aufbewahrungsfrist ab dem auf ein Ereignis (z. B. der Erstellung einer Bilanz) folgenden Kalenderjahr.	Die Regelung unterschiedlicher Fristen ist aus Praxissicht nicht zweckmäßig, da faktisch die entsprechenden Unterlagen gleich lang aufbewahrt werden.	Angleichung der Fristen erscheint zweckmäßig.
Barlohnnumwandlung	Die Umwandlung von Barlohn in einen Sachbezug ist mit Beschluss vom 20. August 1997 (BStBl. II 1997, S. 667) vom BFH ausdrücklich zugelassen worden. Auch die Finanzverwaltung akzeptiert eine Umwandlung von Barlohn in Sachbezüge mit steuerlicher Wirkung. Die Sozialversicherung unterscheidet hier: Die Barlohnnumwandlung wird nur dann anerkannt, wenn durch die Umwandlung zusätzlich zu dem einzelvertraglich oder tarifvertraglich geschuldeten laufenden Arbeitsentgelt ein Sachbezug gezahlt wird. Werden geldwerte Vorteile anstelle von vertraglich vereinbartem Arbeitsentgelt gewährt, fallen diese nicht unter § 8 Abs. 3 EStG und sind zu verbeitragen.	Unterschiedliche Behandlung erfordert doppelte Berechnung.	Steuerrechtlich zulässige Gestaltungen sollten auch sozialversicherungsrechtlich anerkannt werden, um einen Gleichklang sicherzustellen.
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage und Unterstützungskasse	Aufwand des Arbeitgebers, der nicht aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist in vollem Umfang beitragsfrei. Aufwand, der aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist beitragsfrei bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Bis zum 31. Dezember 2001 bestand auch bei Entgeltumwandlungen Beitragsfreiheit in vollem Umfang.	Unterschiedliche Behandlung verursacht Aufwand.	Auch hier ist eine Vereinheitlichung der beiden Rechtsgebiete erstrebenswert.



Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Direktversicherungen	Beiträge zu einer Direktversicherung sind nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG bis zu dem zusätzlichen Höchstbetrag von 1.800,00 € jährlich steuerfrei. Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei in der Sozialversicherung.	Unterschiedliche Behandlung erscheint nicht zweckmäßig und die Kompliziertheit der Regelungen erschwert den Aufbau eigener privater Altersvorsorge.	Auch hier wäre eine einheitliche Bemessungsgrundlage, einheitliche Beurteilung sowie die gleiche Freistellung sowohl im Steuer- als auch im Sozialversicherungsrecht wünschenswert.
ELENA-Datensätze vereinfachen und vereinheitlichen	Durch die Einführung von ELENA werden die monatlich elektronisch zu übermittelnden Datensätze von 94 auf 155 Datenfelder stark erweitert.	Dadurch entsteht ein enormer zeitlicher und auch finanzieller Aufwand.	Aus datenschutzrechtlichen Gründen sollte sich die Sammlung auf diejenigen Daten beschränken, die tatsächlich benötigt werden.
Entbürokratisierung der sog. U1- bzw. U2-Verfahren	Umlagen U1 und U2 sind je nach dem gewählten Erstattungssatz in unterschiedlicher Höhe an die jeweiligen Krankenkassen der Arbeitnehmer abzuführen. Die Erstattungen im Krankheitsfall oder der Leistungen sind bei den jeweiligen Krankenkassen für jeden Arbeitnehmer zu beantragen.	Die fehlende Einheitlichkeit führt zu einem erheblichen Mehraufwand der Unternehmen. Anträge auf Erstattung sind ohne Bagatellgrenze gesondert für jeden Arbeitnehmer einzureichen.	Eine Vereinheitlichung hinsichtlich der Beitragshöhen und Beitragsstellen wäre im Interesse der versicherten Unternehmen notwendig. Ebenso könnte eine Bagatellgrenze (Selbstbehalt) eingeführt werden. Durch diese Maßnahmen könnten hierdurch die immer wieder als zu bürokratisch kritisierten Umlageverfahren aus der Kritik genommen werden.
Freibetragsregelung für gesundheitsfördernde Maßnahmen des Arbeitgebers	Neu eingeführt durch das rückwirkend in Kraft getretene Jahressteuergesetz 2009 (§ 3 Nr. 34 EStG).	Die Verunsicherung Betroffener hinsichtlich der Frage, was gefördert wird und was nicht, führt zu einem erhöhten Beratungsbedarf und Mehraufwand, z. B. durch Anfragen bei der jeweiligen Krankenkasse und Anrufungsauskünften bei den Finanzämtern.	Die förderungswürdigen Maßnahmen sollten zweifelsfrei definiert werden. Der Verweis auf die §§ 20 und 20a SGB V reicht oftmals nicht aus.

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
<b>Fristberechnung/ Sofortmeldungen</b>	<p>Im Lohnsteuerrecht gilt § 108 Abs. 3 AO: Fällt eine Frist nicht auf einen Arbeitstag, sondern auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, so ist bspw. die Lohnsteuer-Anmeldung dann fristgerecht beim Betriebsstättenfinanzamt eingereicht, wenn sie dort am nächsten Arbeitstag eingeht (§ 108 Abs. 3 AO).</p> <p>Im Sozialversicherungsbeitragsrecht gilt seit dem 1. Januar 2009, dass für bestimmte schwarzarbeit anfällige Branchen der Arbeitgeber spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme eine Sofortmeldung für den neuen Beschäftigten an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln hat (Sofortmeldung des § 28a Abs. 4 SGB IV).</p>	<p>Die sozialversicherungsrechtliche Regelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte und führt insbesondere bei Arbeitsaufnahmen am Wochenende (bspw.: Gastronomie) zu erheblichen Praxischwierigkeiten. Die bestehende Möglichkeit, die Meldung über die Internetplattform „sv.net/online“ abzusetzen, wird in der Praxis von vielen Unternehmen, z. B. im Schaustellergewerbe, bei ad-hoc-Arbeitsaufnahmen nicht genutzt bzw. kann de facto nicht genutzt werden (z. B. bei Forstbetrieben).</p>	<p>Die Einrichtung einer telefonischen Hotline bei der Deutschen Rentenversicherung, um Meldungen auch am Wochenende telefonisch vornehmen zu können, wäre aus Praktikersicht sehr zweckmäßig.</p>
<b>Gemeinsame Grundsätze, Rundschreiben, Verlautbarungen</b>	<p>Zunehmend verlagert der Gesetzgeber Detailvorgaben in gemeinsame Grundsätze gem. § 28b Abs. 2 SGB IV oder sogar Rundschreiben.</p>	<p>Hier besteht die Gefahr, dass Vorgaben nicht dem Willen des Gesetzgebers entsprechen.</p>	<p>Für die Praxis wäre es weiter wünschenswert, wenn die Inhalte der Besprechungsergebnisse und Rundschreiben der Sozialversicherungsträger thematisch in einer allgemein zugänglichen Datenbank eingestellt wären. Bisher finden sich diese nur chronologisch und unterteilt nach Rundschreiben und Besprechungsergebnissen auf den einzelnen Internetseiten der Sozialversicherungsträger.</p>

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
<p><b>Haftung des Arbeitgebers</b></p>	<p>Im Steuerrecht ist Steuerschuldner stets der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber haftet lediglich für die richtige Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer. Aus diesem Steuerschuldverhältnis des Arbeitnehmers ergibt sich zwangsläufig ein Rückgriffsrecht des Arbeitgebers, wenn er vom Finanzamt für zu wenig einbehaltene Lohnsteuer als Haftungsschuldner in Anspruch genommen wird. Lohnsteuerlich besteht ein Haftungsausschluss nach § 42d Abs. 2 EStG auch dann, wenn Lohnsteuer in den vom Arbeitgeber angezeigten Fällen des § 38 Abs. 4 Satz 2 EStG und des § 41c EStG nur noch vom Arbeitnehmer nachzufordern ist. Die Anzeige des Arbeitgebers an das Betriebsstättenfinanzamt bewirkt, dass er grundsätzlich nicht mehr als Haftender in Anspruch genommen werden kann.</p> <p>Sozialversicherungsrechtlich haftet der Arbeitgeber generell für fehlerhaft beurteilte Sachverhalte, aus denen sich Nachzahlungen ergeben.</p> <p>Nachforderungsmöglichkeiten des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bestehen nur für 3 Monate (erhebliches Risiko für Arbeitgeber, § 28f SGB IV).</p>	<p>Wieder erheblicher Aufwand bei der Sozialversicherungsprüfung, da der Arbeitnehmer – auch der, der gar nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis steht über eine Erstattung informiert werden muss.</p> <p>Auf den ersten Blick positiv ausgegangene Prüfungen können sich aufgrund von Erstattungen an den Arbeitnehmer zu erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers entwickeln, da Nachforderungen wegen zu gering abgeführter Beiträge an Arbeitnehmer nur für 3 Monate möglich sind.</p> <p>Besonders problematisch ist dies in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer zwei oder mehreren Minijobs nachgeht, ohne seinen Arbeitgeber davon zu unterrichten. Denn selbst, wenn sich der Arbeitgeber schriftlich bestätigen lässt, dass der Arbeitnehmer nur bei ihm einem einzigen Minijob nachgeht, befreit dies den Arbeitgeber nicht aus seiner Haftung, wenn möglicherweise Jahre später aufgedeckt wird, dass der Arbeitnehmer mehreren Minijobs nachgegangen ist und daher ggf. als normaler Arbeitnehmer einzustufen war. Auch nach der Änderung des § 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV ist nicht eindeutig, ob Arbeitgeber verpflichtet sind, sich laufend (unter Umständen sogar schriftlich) bei seinen geringfügigen Beschäftigten nach einer weiteren Beschäftigung zu erkundigen. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen – ungeachtet der arbeitsrechtlichen Regressmöglichkeiten, die sich im Übrigen auf die vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteile beschränkt – zunächst beitragspflichtig mit allen denkbaren Konsequenzen.</p>	<p>Bei falschen Angaben sollte allein der „Mini-Jobber“ in die Haftung genommen werden. Dem Arbeitgeber kann hier keine Überwachungspflicht auferlegt werden.</p>

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Leistungen des Arbeitgebers während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen	<p>Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 23c SGB IV), wenn die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt i. S. d. § 47 Abs. 1 SGB V nicht um mehr als 50,00 € monatlich übersteigen (Freigrenze).</p> <p>Zu den Einnahmen in diesem Sinne gehören auch Sachbezüge, z. B. der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens.</p>	Unvertretbarer Aufwand für den Arbeitgeber hinsichtlich der Berechnung, ob und wenn ja, in welcher Höhe (meist nur minimale!) Beiträge auf weiter gewährte Leistungen, z. B. bei Firmenwagen-Überlassung, während Krankengeldbezug anfallen.	Synchronisation der Entgeltersatzleistungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht.
Lohnsteuer-Außenprüfung/ Betriebsprüfung Rentenversicherung	Ab dem 1. Januar 2010 können auf Verlangen des Arbeitgebers die Lohnsteuer-Außenprüfung und die Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger zur gleichen Zeit durchgeführt werden (§ 42f Abs. 4 EStG).	Die zeitgleiche Prüfung liegt im Ermessen der Verwaltung.	Anspruch auf zeitgleiche Prüfung erscheint zweckmäßig, um tatsächlich Aufwand zu ersparen.
Pauschalierung der Lohnsteuer	Grundsatz: Pauschalierung der Lohnsteuer führt zur Beitragsfreiheit.	Viele Ausnahmen erschweren die Arbeit. So gibt es beispielsweise seit dem 1. Juli 2007 zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens eine neue Vorschrift im Einkommensteuergesetz (§ 37b EStG), nach der die Firmen und Betriebe Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 10.000,00 € mit 30 % pauschal versteuern können. Praktikabel wurde die Vorschrift erst mit der ab dem 1. Januar 2009 möglichen Beitragsfreiheit auch in der Sozialversicherung.	Nicht nur im Interesse der Entbürokratisierung, sondern auch um ein Leerlaufen von Gesetzen wie im Falle des § 37 b zu verhindern, sollte die Pauschalierung der Lohnsteuer immer zur Beitragsfreiheit führen.

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Praktikanten, Studenten und Schüler	Praktikanten, Studenten und Schüler unterliegen mit den Bezügen aus der Praktikantentätigkeit dem Lohnsteuerabzug. Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung dieser Gruppen bereitet in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten.	Die Abgrenzungsproblematiken im Sozialversicherungsrecht führen angesichts des relativ geringen Beitragsvolumens zu einem unverhältnismäßigen Aufwand.	Geboten ist es, einen möglichst weitgehenden Gleichklang herzustellen: Schüler und Studenten sollten grundsätzlich sozialversicherungsrechtlich freigestellt werden. Praktika, die nicht Schüler- oder Studentenpraktika sind, sollten generell sozialversicherungspflichtig sein.
Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten/Unterkunft	Grundsätzlich können Unterkunftskosten zeitlich unbegrenzt und in Höhe der tatsächlich entstandenen Kosten vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden. Wird der Arbeitnehmer bei der Auswärtstätigkeit von seinem Ehegatten begleitet, sind nur die Aufwendungen maßgebend, die für den Arbeitnehmer allein entstanden wären.	Es ist problematisch, für die erforderliche Aufteilung einen geeigneten Maßstab zu finden; oftmals wird geschätzt.	Ein geeigneter Maßstab sollte festgeschrieben werden.
Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten/Mahlzeiten	Der BFH hat entschieden (BFH-Urteil vom 19. November 2008, VI R 80/06), dass auch Mahlzeitengestellungen anlässlich von Auswärtstätigkeiten in Höhe der jeweils in Betracht kommenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen steuerfreie Reisekostenvergütungen sind. Die Mahlzeiten sind allerdings mit dem tatsächlichen Wert und nicht mit dem Sachbezugswert anzusetzen. Soweit die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen überschritten werden, kommt die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge zur Anwendung, sofern diese nicht schon anderweitig ausgeschöpft ist.	Das BMF hat hierzu ein Schreiben herausgegeben, wonach dem Arbeitgeber ein Wahlrecht zwischen den verschiedenen Lösungen eingeräumt wird (BMF-Schreiben vom 13. Juli 2009, IV C 5 – S 2334/08/10013). Durch dieses BMF-Schreiben sind leider nicht alle Zweifelsfragen geklärt worden. Unklar ist bspw., wie bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit mehrerer Arbeitnehmer zu verfahren ist.	In Betracht käme insoweit, das Wahlrecht nur für die im Rahmen einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit gestellten Mahlzeiten insgesamt und einheitlich für alle Arbeitnehmer auszuüben.

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
<p><b>Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge</b></p>	<p>Beitragsrechtlich und lohnsteuerrechtlich unterschiedlich werden Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge behandelt:</p> <p>Bis zum Stundenlohn von 25,00 € sind diese beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV). Lohnsteuerpflichtig sind diese erst ab einem Grundlohn von mehr als 50,00 € (§ 3b Abs. 2 EStG).</p> <p>Bei der Berechnung der Beiträge zur Unfallversicherung sind auch lohnsteuerfreie Zuschläge dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.</p>	<p>Die unterschiedliche Behandlung führt zu drei unterschiedlichen Konstellationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soweit der für die Berechnung der steuerfreien Zuschläge maßgebende Stunden-Grundlohn 25,00 € nicht übersteigt, sind die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit steuer- und beitragsfrei.</li> <li>• Soweit der für die Berechnung der steuerfreien Zuschläge maßgebende Stunden-Grundlohn zwar 25,00 €, nicht aber 50,00 € übersteigt, sind die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zwar lohnsteuerfrei aber beitragspflichtig.</li> <li>• Soweit der für die Berechnung der steuerfreien Zuschläge maßgebende Stunden-Grundlohn 50,00 € übersteigt, sind die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit steuer- und beitragspflichtig.</li> </ul> <p>Weitere Verkomplizierung ergibt sich durch die Berücksichtigung der lohnsteuerfreien Zuschläge bei der Beitragsbemessung in der gesetzlichen Unfallversicherung.</p>	<p>Kurzfristig: Angleichung der Bemessungsgrundlagen.</p> <p>Langfristig: Die Regelung verstößt grundsätzlich gegen die Gleichmäßigkeit der Besteuerung, weil sie nur denjenigen Arbeitnehmern zugute kommt, die entsprechende Zuschläge erhalten. Ausgeschlossen von der Steuerfreiheit sind Arbeitnehmer, die zwar Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit leisten, dafür aber lediglich pauschale Zulagen oder einen höheren Arbeitslohn erhalten.</p> <p>Die Vorschrift hat nur für einen kleinen Teil der Steuerpflichtigen Bedeutung.</p> <p>Die Kompliziertheit der Vorschrift führt zu einem erheblichen Aufwand bei den Arbeitgebern hinsichtlich Ermittlung und Nachweis, insbesondere bei sog. Mischzuschlägen, z. B. für Nachtarbeit, die zugleich Sonntagsarbeit ist.</p> <p>Diese Befreiungen sind ehemals unter Lenkungsgesichtspunkten eingeführt worden. Es drängt sich allerdings die Frage auf, warum arbeitsmarktpolitische Ziele über das Steuerrecht geregelt werden müssen. Langfristig sollte über eine Abschaffung nachgedacht werden.</p>

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Steuerfreie Einnahmen	Katalog der steuerfreien Einnahmen in § 3 EStG.	Die Anwendung des § 3 EStG führt zu vielen Definitions- und Abgrenzungsproblemen. Die Mehrzahl der Regelungen in § 3 EStG betreffen jeweils nur wenige Steuerpflichtige.	Eine deutliche Anhebung des Arbeitnehmerpauschbetrages bei gleichzeitiger Abschaffung einzelner in § 3 EStG geregelter steuerfreier Einnahmen würde zu einer erheblichen Vereinfachung beim Lohnsteuerverfahren führen, die zugleich weitgehend aufkommensneutral ausgestaltet werden kann. Nicht steuerliche Ziele sollten ggf. in einem Gesetz außerhalb des Steuerrechts geregelt werden.
Unterschiedliche Bewertung von Sachbezügen	Unterschiedliche Bewertung von Sachbezügen nach § 8 Abs. 2 und 3 EStG. Bei der Bewertung eines Konzernrabatts gilt § 8 Abs. 2 S. 1 EStG. Danach ist der um übliche Preisnachlässe geminderte Endpreis am Abgabeort als Einnahme anzusetzen. Hierbei kann auf Endpreise anderer Anbieter zurückgegriffen werden, um festzustellen, ob den Arbeitnehmern überhaupt Waren verbilligt überlassen wurden und damit ein geldwerter Vorteil vorliegt. Bei Personalrabatten gegenüber eigenen Arbeitnehmern gilt dagegen § 8 Abs. 3 EStG. Danach wird ausschließlich auf den Endpreis des Arbeitgebers oder seines Abnehmers gegenüber dem Letztverbraucher abgestellt. Der nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zulässige Fremdvergleich ist nicht vorgesehen.	Unterschiedliche Bewertung führt zu mehr Aufwand.	Gleichbehandlung würde zu mehr Vereinfachung führen.
Unterschiedliche Verfahren Anmeldung und Abführung	Im Gegensatz zu den Sozialversicherungsbeiträgen, die stets monatlich abgeführt werden müssen, ist der Zeitraum, für den die Lohnsteuer beim Finanzamt angemeldet und abgeführt werden muss – je nach Höhe der im Vorjahr angemeldeten Lohnsteuer –, entweder der Monat, das Vierteljahr oder das Kalenderjahr.	Die Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge unterscheiden sich im Verfahren deutlich.	Eine Vereinheitlichung der Verfahren würde zu einer spürbaren Entlastung bei den Unternehmen führen.

Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Unterschiedliche Verfahren/ elektronische Datenübermittlung	Seit 1. Januar 2005 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnsteuer-Anmeldung elektronisch über ELSTER zu übermitteln (§ 41a Abs. 1 Sätze 2 und 3 EStG). Grundlage für die elektronische Datenübermittlung ist die Steuerdaten-Übermittlungsverordnung. Auch der Beitragsnachweis hat durch maschinelle Datenübertragung zu erfolgen. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Anwendungssoftware bzw. ein entsprechendes Entgeltabrechnungsprogramm.	Während in der Lohnabrechnung die Meldungen über ELSTER-Lohn zu erfolgen haben, fehlen einheitliche EDV-Programme für die Meldungen zur Sozialversicherung.	Eine Vereinheitlichung der Regelungen würde zu einer spürbaren Entlastung bei den Unternehmen führen.
Unterschiedliche Verfahren/ Beitragsnachweis/ Lohnsteueranmeldung	Der Beitragsnachweis ist der Einzugsstelle mindestens zwei Tage vor Fälligkeit der Beiträge zu übermitteln. Die Lohnsteuer-Anmeldung muss am 10. Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldungszeitraums beim Betriebsstättenfinanzamt eingehen.	Fristen für Lohnsteuer-Anmeldung und Beitragsnachweis sind unterschiedlich geregelt.	
Unterschiedliche Verfahren/ Fälligkeit	Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig. An diesem Tag muss der Betrag auf dem Konto der Krankenkasse gut geschrieben sein. Überweist der Arbeitgeber erst an diesem Tag, kann es zu Säumniszuschlägen kommen. Drittletzter Bankarbeitstag bedeutet, dass dieser Termin in jedem Monat auf einen anderen Tag fällt. Dies verkompliziert das Verfahren erheblich.  Bei unbarer Zahlung der Lohnsteuer gibt es eine Zahlungsschonfrist von drei Tagen, das heißt unter Berücksichtigung des § 108 AO kann dies im Einzelfall dazu führen, dass die Lohnsteuer erst Mitte des Monats abgeführt werden muss. Ein Gleichlauf der Fristen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht wäre sicherlich sinnvoll und würde zu Entlastungen führen.	Die Fälligkeiten der Lohnsteuer und der Gesamtsozialversicherungsbeiträge unterscheiden sich deutlich. Ein Gleichlauf der Fristen wäre sicherlich sinnvoll.	



Sachverhalt/Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
<p><b>Unterschiedliche Verfahren/Prüfungen</b></p>	<p>Die Änderung von Bescheiden auf Grund von Prüfungen ist aus lohnsteuerrechtlicher Sicht unproblematisch.</p> <p>Werden in der Betriebsprüfung von den Betriebsprüfern der Deutschen Rentenversicherung Bescheide erlassen, müssen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht eine Vielzahl von Korrekturmeldungen erlassen werden. Auch fehlt es an Verrechnungsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Krankenkassen bzw. den Krankenkassen und der Mini-Job-Zentrale.</p>	<p>Bei umfangreichen Prüfungen ist der Aufwand für die zu erstellenden Meldungen bei der Sozialversicherung erheblich, auch bei nur verhältnismäßig geringer finanzieller Auswirkung für den Arbeitgeber.</p> <p>Des Weiteren führen fehlende Verrechnungsmöglichkeiten innerhalb der Sozialversicherung bei hohen Beitragsnachforderungen und gleichzeitigen Erstattungsansprüchen zu Zahlungsschwierigkeiten der betroffenen Unternehmen.</p>	<p>Eine Vereinheitlichung der Verfahren würde zu einer spürbaren Entlastung bei den Unternehmen führen.</p>
<p><b>Werbungskostenersatz durch den Arbeitgeber</b></p>	<p>Kostenübernahme bestimmter Aufwendungen durch den Arbeitgeber führt zu Arbeitslohn mit der Folge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.</p>	<p>Der Arbeitnehmer kann Kosten als Werbungskosten geltend machen, das heißt die gezahlte Steuer wird erstattet, Sozialversicherungsbeiträge aber nicht.</p>	<p>Die Einführung eines steuerfreien Werbungskostenersatzes würde zu einer starken Vereinfachung führen, weil die Prüfung durch den Arbeitgeber, ob Arbeitslohn vorliegt, entfällt. Arbeitslohn ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Prüfung immer streitbefangen ist. Eine endgültige Feststellung, ob die Zuwendung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt worden ist, kann letztlich nur von den Finanzgerichten vorgenommen werden. Für das lohnsteuerliche Massenverfahren wäre eine gesetzliche Regelung zum steuerfreien Werbungskostenersatz für alle Beteiligten hilfreich.</p>





**Bundessteuerberaterkammer**  
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

Neue Promenade 4  
10178 Berlin

Telefon: 030 240087-0  
Telefax: 030 240087-99

E-Mail: [zentrale@bstbk.de](mailto:zentrale@bstbk.de)  
Internet: [www.bstbk.de](http://www.bstbk.de)