

1. Symposium „Lohn im Fokus“ am 3.7.2017 in Berlin

Tagungsbericht zum Thema: Risiko Lohnabrechnung – Spannungsfeld zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung

Bundessteuerberaterkammer

Inhalt:

1.	Einführung	S. 91*
2.	„Indienstnahme des Arbeitgebers? – Verfassungsrechtliche Rechtfertigung und Grenzen“ (Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen)	S. 91*
2.1	Historischer Hintergrund der Arbeitgeberpflichten	S. 91*
2.2	Wandel der Lohnsteuer zur Vorauszahlung des Arbeitgebers auf die Einkommensteuerschuld des Arbeitnehmers	S. 92*
2.3	Indienstnahme des Arbeitgebers	S. 92*
2.4	Vergütungspflicht für die Indienstnahme der Arbeitgeber?	S. 93*
2.5	Verfassungsrechtliche Rechtfertigung der Indienstnahme und Grenzen	S. 94*
2.6	Kumulative Indienstnahme des Arbeitgebers bei der Sozialversicherung	S. 94*
2.7	Fazit und Ausblick	S. 95*
3.	Lohnsteuerrechtliche Brennpunkte (Walter Niermann)	S. 95*
3.1	Vorbemerkung	S. 95*
3.2	Erhöhung des steuerfreien Volumens der betrieblichen Altersversorgung	S. 96*
3.3	Abgrenzung Altzusage/Neuzusage	S. 96*
3.4	Betriebliche Altersversorgung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses	S. 96*
3.5	Schließen von Versorgungslücken bei ruhenden Arbeitsverhältnissen	S. 96*
3.6	Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern	S. 97*
3.7	Abfindung von Kleinbetragsrenten	S. 98*
3.8	Übertragung betrieblicher Altersversorgung zwischen Versorgungsträgern	S. 99*
3.9	Erwerb einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall	S. 99*
3.10	Leistungen ausländischer Vorsorgeeinrichtungen	S. 99*
3.11	Verbesserungen bei der Riester-Rente	S. 99*

4.	Sozialversicherungsrechtliche Brennpunkte/Herausforderungen in der Lohnabrechnung (<i>Ivo Hurnik</i>)	S. 99*
4.1	Summary	S. 99*
4.2	Wo stehen wir heute?	S. 100*
4.3	Was erwartet uns an möglichen Zukunftsentwicklungen?	S. 100*
4.4	Herausforderungen sind Teil der Lösung	S. 101*
4.4.1	Herausforderung Nr. 1: Digitalisierung	S. 101*
4.4.2	Herausforderung Nr. 2: Fachkräftemangel	S. 101*
4.4.3	Herausforderung Nr. 3: Optimierung der Arbeitsabläufe	S. 101*
4.4.4	Herausforderung Nr. 4: Gemeinschaftliche Lösungen statt Nebeneinander	S. 101*
5.	Podiumsdiskussion (<i>Karl-Heinz Bonjean</i> und <i>Dr. Rainer Kambeck</i>)	S. 102*
5.1	Position der Bundessteuerberaterkammer (<i>Karl-Heinz Bonjean</i>)	S. 102*
5.1.1	Schaffung einheitlicher Bemessungsgrundlagen	S. 102*
5.1.2	Einheitliches Inkrafttreten	S. 102*
5.1.3	Keine Rückwirkung	S. 102*
5.1.4	Definition des Arbeitslohns im Steuerrecht	S. 102*
5.1.5	Vereinheitlichung der Verfahren	S. 102*
5.1.6	Keine digitalen „Einbahnstraßen“ allein zu Gunsten der Verwaltung	S. 102*
5.1.7	Komplizierte Einzelfallregelungen abschaffen	S. 102*
5.1.8	Probleme durch parallele Anwendung des Entstehungs- und Zuflussprinzips beseitigen	S. 102*
5.1.9	Schaffung einer einheitlichen Anwenderplattform	S. 103*
5.1.10	Klare und umfassende Vertretungsregel für Steuerberater	S. 103*
5.1.11	Ausblick	S. 103*
5.2	Position des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (<i>Dr. Rainer Kambeck</i>)	S. 103*
5.2.1	Unternehmen <i>müssen</i> entlastet werden	S. 103*
5.2.2	Herausforderungen für die Betriebe	S. 104*
5.2.3	Lohnsteuer	S. 104*
5.2.4	Sozialversicherung	S. 104*
5.2.5	Unterschiede Steuer – Sozialversicherungsabgaben	S. 104*
5.2.6	Unternehmen <i>können</i> entlastet werden	S. 105*
6.	Zusammenfassung der Diskussion mit den Teilnehmern	S. 105*
7.	Ausblick	S. 105*

Tagungsbericht zum Thema: Risiko Lohnabrechnung – Spannungsfeld zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung

Bundessteuerberaterkammer*

Der Beihefter enthält den Tagungsbericht des 1. Symposiums „Lohn im Fokus“ v. 3.7.2017 in Berlin. Gegenstand der Veranstaltung mit über 100 Teilnehmern war das Thema „Risiko Lohnabrechnung – Spannungsfeld zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung“. Dabei wurden insbesondere die Risiken, die sich aus den Abweichungen zwischen den beiden Gebieten ergeben, dargestellt und unter Einbeziehung des Auditoriums kontrovers diskutiert. Es stellte sich heraus, dass hieraus erhebliche Risiken gerade für kleine und mittlere Unternehmen und ihre Steuerberater resultieren.

1. Einführung

In seiner Begrüßung und Einführung hob der Präsident der Bundessteuerberaterkammer, *Dr. Raoul Riedlinger*, hervor, dass Monat für Monat in der Bundesrepublik Deutschland für mehr als 30 Millionen Beschäftigte Lohnabrechnungen erstellt und pro Jahr mehr als 300 Millionen Meldungen abgegeben würden. Dieses Masseverfahren berge, so *Dr. Raoul Riedlinger*, aber auch Risiken. Unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe, Bemessungsgrenzen und Fälligkeiten im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht führten nicht nur zu einer erhöhten Fehleranfälligkeit, sondern auch zu einer deutlichen Belastung der Unternehmen mit Bürokratie. Zu nennen seien hier das Zuflussprinzip in der Lohnsteuer und das Entstehungsprinzip der Sozialversicherung, die Pauschalierung für Sachzuwendungen, aber auch die unterschiedlichen Fälligkeitstermine.

Diesen Themen widmete sich aus verschiedenen Blickwinkeln das 1. von der Bundessteuerberaterkammer initiierte Symposium „Lohn im Fokus“ mit dem Ziel zu diskutieren, wie sich die Risiken, die sich aus der Lohnabrechnung ergeben, minimieren lassen.

Nach der Begrüßung und den einführenden Worten von *Dr. Raoul Riedlinger* stellte Herr *Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen*¹ eingangs die übergreifende Frage nach der „Indienstnahme des Arbeitgebers? – Verfassungsrechtliche Rechtfertigung und Grenzen“. Anschließend gab *Walter Niermann*² in einem ersten Impulsvortrag einen Überblick über aktuelle „Lohnsteuerrechtliche Brennpunkte“. In einem zweiten Impulsvortrag beleuchtete *Ivo Hurnik*³ die „Sozialversicherungsrechtlichen Herausforderungen/Brennpunkte in der Lohnabrechnung“. In der anschließenden Podiumsdiskussion wurden unter der Moderation von *Prof. Dr. Klaus-Dieter*

Drüen die Thesen und Fragen seines Eingangsreferats und der Impulsreferate mit den Referenten und *Dr. Rainer Kambeck*⁴ sowie *Karl-Heinz Bonjean*⁵ als Teilnehmer des Podiums und abschließend auch mit den Teilnehmern diskutiert.

2. „Indienstnahme des Arbeitgebers? – Verfassungsrechtliche Rechtfertigung und Grenzen“ (Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen)

Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen eröffnete die Eingangsvorträge und stellte die Frage nach den verfassungsrechtlichen Grenzen der unentgeltlichen Indienstnahme des Arbeitgebers.

2.1 Historischer Hintergrund der Arbeitgeberpflichten

Die traditionsreichen Pflichten des Steuer- und Sozialversicherungsrechts verursachen bei den Arbeitgebern im Zuge der Lohnabrechnung erhebliche, aber nur schwer zu quantifizierende Kosten.⁶ Diese unentgeltlichen Arbeitgeberdienste stehen häufig im Fokus der Kritik.⁷ Der Beantwortung der rechtspolitisch häufig gestellten Frage, inwieweit die Lohnabrechnung vereinheitlicht und vereinfacht werden kann, ist eine verfassungsrechtliche Grundlegung vorzuschicken, die nach verfassungsrechtlichen Impulsen zur Vereinheitlichung oder Vereinfachung fragt. Sozialversicherung und Lohnsteuer sind viel älter als das Grundgesetz. Die Sozialversicherung ist Produkt der Bismarck'schen Reformen und gehört zum tradierten Rechtsbestand seit dem Kaiserreich. Die Lohnsteuer ist im Jahr 1920⁸ als staatliche Reaktion auf erhebliche Steuerrückstände bei Arbeitnehmern eingeführt worden.⁹ Zeitgenössische Statistiken weisen eine hohe Quote von Vollstreckungsfällen gerade in den unteren Lohnklassen aus.¹⁰ Viele Steuerpflichtige hatten ihren Lohn verausgabt und am Ende des Jahres nichts für die Zahlung der Steuer zur Seite gelegt. Die Lohnsteuer verlegte den Zugriff des Staates vor und sicherte die Steuerzahlung an der Quelle. Das war der historische Grund für die Einführung der Lohnsteuer. Die im Jahr 1920 aus Paternalismus und zur Gewähr der Verwaltungsökonomie gewählte Lösung muss aber unter dem Grundgesetz nicht mehr zwin-

* Mitgeteilt von Ass. iur. *Ines Beyer-Petz* und *Cornelia Metzger*, StB/RA/vBP.

1 *Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen* ist Inhaber des Lehrstuhls für Deutsches, Europäisches und Internationales Steuerrecht und Öffentliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

2 *Walter Niermann* ist Regierungsdirektor im Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen.

3 *Ivo Hurnik* ist als Regierungsdirektor Referent für das Beitrags- und Meldewesen im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Bonn.

4 *Dr. Rainer Kambeck* ist als Bereichsleiter Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand für den Deutschen Industrie- und Handelskammertag tätig.

5 *Karl-Heinz Bonjean*, StB, ist Präsident der Steuerberaterkammer Köln und als Mitglied des Präsidiums der Bundessteuerberaterkammer für Fragen der Lohnabrechnung zuständig.

6 Dazu *Breithecker/Garden/Thönnies* DStR 2007, 361; zuvor *Hendel*, Die Belastung der Arbeitgeber durch die Lohnsteuer, IFSt-Schrift Nr. 359, 1997.

7 Zuletzt Wissenschaftlicher Beirat Steuern Ernst & Young DB 2013, 139.

8 § 45 Abs. 1 Reichseinkommensteuergesetz 1920 v. 29.3.1920 (RGBl. I 1920, 359 [375]).

9 Hierzu und zum Folgenden *Drüen* in DStJG, Bd. 40 (2017), 11 (12) mwN.

10 *Kruse* in DStJG, Bd. 9 (1986), 1 (5 f.) mwN.

gend die richtige Antwort sein.¹¹ Sowohl die verfassungsrechtlichen Grundlagen als auch die Lohnsteuer selbst haben sich gewandelt. Die historische Lohnsteuer sah einen Abzug von 10 % des Barlohns vor.¹² Sie war abgeltende Steuer und eine Objektsteuer. Es gab keine Antragsmöglichkeit auf Veranlagung des Arbeitnehmers. Der Lohnsteuerabzug war abschließend und das Existenzminimum der Arbeitnehmer wurde nicht geschützt. Die historische Lohnsteuer war darum eine eigene Steuerart.

2.2 Wandel der Lohnsteuer zur Vorauszahlung des Arbeitgebers auf die Einkommensteuerschuld des Arbeitnehmers

Die heutige Lohnsteuer hat nur noch wenig mit der historischen Urform gemein.¹³ Sie ist eine Arbeitnehmer-vorauszahlung durch den Arbeitgeber.¹⁴ Die heutige Lohnsteuer dient der zeitnahen Besteuerung des Arbeitnehmers an der Quelle, jedoch im Vorgriff auf seine Einkommensteuerschuld auf die Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit.¹⁵ Für den Arbeitnehmer gelten heutzutage sowohl der Grundfreibetrag als auch zahlreiche weitere Regeln des Einkommensteuerrechts zur Bemessung der individuellen Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen. Die eingetretene Verbesserung für den Arbeitnehmer geht indes mit gesteigerten Herausforderungen für den Arbeitgeber einher. Denn die Abzugspflicht bemisst sich nicht mehr mit 10 % vom Barlohn, sondern der Vorgriff auf den Arbeitslohn soll unter Berücksichtigung der Lohnsteuerabzugsmerkmale bereits der später entstehenden Einkommensteuerschuld des Arbeitnehmers möglichst nahekommen. Bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern wird die Aufgabe für den Arbeitgeber deutlich komplexer. Sie wird zudem dadurch intensiviert, dass die Lebenswirklichkeit gegenüber dem Jahr 1920 komplexer geworden ist. Moderne Vergütungssysteme bestehen nicht mehr nur aus Barlohn oder Deputaten, wie Bier bei Brauereien oder Kohlen im Bergwerk. Die Vergütungsstruktur und die Vergütungssysteme haben sich im Laufe der Jahrzehnte ausdifferenziert, was nur die Stichworte der Aktienoptionen und Mitarbeiterbeteiligungsmodelle¹⁶ illustrieren sollen.¹⁷ Die Bandbreite des Instrumentariums anreizenden Lohnes erfordert rechtliche und ökonomische Bewertungen. Das verdeutlicht, dass sich die Zeiten geändert haben und der Lohnsteuerabzug heutzutage keine triviale Sache mehr ist. Die Frage, was Arbeitslohn ist und wann er zufließt, lässt sich zwar vielfach einfach beantworten, aber in Grenzfällen stellen sich vertiefte Ab- und Ausgrenzungsfragen.¹⁸ Denn die Lohnsteuer ist keine

Objektsteuer mehr, sondern besondere Vollzugsform der Einkommensteuer. Lohnsteuervollzug ist nicht allein technische Lohnabrechnung¹⁹, sondern erfordert Rechtsanwendung, zu welcher der Arbeitgeber durch Gesetz verpflichtet ist.

2.3 Indienstnahme des Arbeitgebers

Trotz aller Tradition des Lohnsteuerabzugs ist nicht eindeutig, für wen der Arbeitgeber tätig wird. Die verbreitete Sicht der Literatur versteht den Arbeitgeber als „Hilfsorgan der Steuerverwaltung“²⁰, als dessen Vorposten oder als unbezahlten Steuerinspektor.²¹ Das sind alles Charakterisierungen, die in der älteren Literatur zu finden sind.²² Damit konkurriert aber die Einschätzung, der Arbeitgeber werde aufgrund gesetzlicher Pflicht für den Arbeitnehmer tätig.²³ Denn wegen der ihm auferlegten Entrichtungspflicht (§ 43 S. 2 AO) an der Quelle macht der Arbeitgeber das, was der Steuerpflichtige, der nicht Arbeitnehmer ist, selbst erfüllen muss. Bei Selbstständigen besteht die gesetzliche Pflicht, Vorauszahlungen zur Einkommensteuer zu leisten für den Steuerpflichtigen selbst (§ 37 EStG). An deren Stelle sieht § 38 EStG im Erhebungsverfahren den Steuerabzug durch den Arbeitgeber vor. Diese Steuerentrichtungspflicht bezieht einen Dritten in dieses bipolare Steuerrechtsverhältnis zwischen dem Staat und dem Arbeitnehmer ein. Bei dieser Sichtweise erfüllt der Arbeitgeber die Zahlungspflicht, die sonst den Arbeitnehmer treffen würde.

Beide Sichtweisen zur Position des Arbeitgebers beim Lohnsteuerabzug werden vertreten. Zu diesem Dreiecksverhältnis gibt es eine Vielzahl von Dissertationen²⁴ und eine Habilitation²⁵, die rechtlich zu rekonstruieren suchen, wie sich der Staat mit öffentlich-rechtlichen Pflichten in das zivilrechtliche Arbeitsverhältnis einklinkt und dieses inhaltlich modifiziert. So stellt sich bei Fehlern des Arbeitgebers die Frage, ob das öffentlich-rechtliche Haftungsregime gilt oder ein arbeitsrechtlicher Regressanspruch besteht. Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Lohnsteuerabzug sind

11 Ähnlich kritisch bereits *Trzaskalik* in Kirchhof/Söhn/Mellinghoff, EStG, Stand April 2003, § 38 Rn. A 127.

12 Eingehend, auch zum Folgenden *Rinner*, Lohnsteuer und Leistungsfähigkeit, Berlin, 1929, 2 ff., 42 ff.

13 *Drüen* in DStJG, Bd. 40 (2017), 11 (12 f.).

14 Ebenso *Eisgruber* in Kirchhof, EStG, 16. Aufl. 2017, § 38 Rn. 1 mwN: „Vorauszahlungssteuer des Arbeitnehmers“.

15 *Krüger* in Schmidt, EStG, 36. Aufl. 2017, § 38 Rn. 1 mwN.

16 Eingehend *Möllmann* in DStJG, Bd. 40 (2017), 401.

17 *Drüen*, Die Indienstnahme Privater für den Vollzug von Steuergesetzen, 2012, 368.

18 Näher *Breinerdorfer* in DStJG, Bd. 40 (2017), 105.

19 Zuletzt gegen die These einer feststehenden Lohnsteuerschuld *Drüen* in DStJG, Bd. 40 (2017), 11 (20 f.).

20 Klassisch *Ipsen* FG Erich Kaufmann, 1950, 141 (145).

21 Nach *Hartz* DB 1961, 1365 ist der Arbeitgeber vom Gesetzgeber „gewissermaßen als Steuerinspektor ohne Vergütung dienstverpflichtet“; vgl. auch *Merkert* FR 1982, 109: „Der Arbeitgeber – Fiskalhilfe oder Fiskalgarant?“.

22 Nachweise zu „disparaten Umschreibungen der Arbeitgeberrolle“ beim Lohnsteuerabzug zuletzt bei *Meyer* in DStJG, Bd. 40 (2017), 177 (183 f.) mwN.

23 Dafür *G. Kirchhof*, Die Erfüllungspflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren, 2005, 58 f., 71.

24 *Riepen*, Die Rechtsstellung des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren, Köln, 1967; *Mösch*, Über die Erhebung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber, Erlangen-Nürnberg 1968; *Kloubert*, Rechtliche Stellung des Arbeitgebers beim Lohnsteuerabzug, Bochum, 1988; *Schäfer*, Die Dreiecksbeziehung zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Finanzamt beim Lohnsteuerabzug, Köln, 1990; *Heuermann*, Systematik und Struktur der Leistungspflichten im Lohnsteuerabzugsverfahren, Münster, 1998; *Winter*, Der Arbeitgeber im Lohnsteuerrecht, Greifswald, 1998 und *G. Kirchhof*, Die Erfüllungspflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren, Bonn, 2005; *Ellers*, Die gesetzliche Verpflichtung privater Arbeitgeber zum Lohnsteuereinkalt, Bochum 2010.

25 *Drüen* (Fn. 17), Bochum (2005), 2012.

sich die Fachgerichte nicht über die Zuständigkeit einig. Das belegt den Status der Rechtsunklarheit.²⁶

Die rechtliche Qualifikation der Arbeitgeberdienste hat aber durchaus Einfluss auf die verfassungsrechtliche Würdigung der Arbeitgeberpflichten. Das BVerfG hat in einem Kammerbeschluss aus dem Jahr 2014 diese Problematik am Rande kurz angesprochen, aber letztlich offen gelassen. Für das Gericht stellt „die Einbehaltung sowie die Abführung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber ... nach deutschem Recht die Erfüllung einer öffentlich-rechtlichen Aufgabe dar“²⁷. Das BVerfG verweist dabei auf § 38 Abs. 3 S. 1 EStG. Die in der Literatur umstrittene Frage, ob der Arbeitgeber dabei als Beliehener oder in sonstiger Weise tätig wird, bedurfte keiner Entscheidung. Dem BVerfG ist zuzustimmen, dass der Arbeitgeber mit der Pflicht zum Lohnsteuerabzug mit einer eigenen öffentlich-rechtlichen Pflicht belastet wird.²⁸ Er entlastet insoweit aber zugleich den Arbeitnehmer von der ihn sonst treffenden Steuerzahlungspflicht. Gleichwohl wird der Arbeitgeber nicht auf Seiten des Arbeitnehmers als dessen Erfüllungshelfer tätig²⁹, sondern wird als Steuerentrichtungspflichtiger vom Staat nach öffentlich-rechtlichen Regeln in Dienst genommen.³⁰ Die Rechtsfigur der Indienstnahme Privater³¹ ist dadurch gekennzeichnet, dass einem Privatrechtssubjekt gegen seinen Willen anlässlich einer grundrechtlich geschützten Freiheitsbetätigung die Erfüllung einer gemeinwohlbezogenen Pflicht auferlegt wird.³² Der Lohnsteuerabzug ist historisch³³ der Archetyp dieser Rechtsfigur³⁴. In den modernen Kategorien des Staatsrechts ist die Indienstnahme Privater ein Teil der regulierten Selbstregulierung³⁵ der Gesellschaft durch den Staat.

2.4 Vergütungspflicht für die Indienstnahme der Arbeitgeber?

Die Qualifikation als zwangsweise Indienstnahme Privater wirft die Frage auf, ob eine solche Indienstnahme unentgeltlich zulässig ist oder ob die Verfassung insoweit Grenzen setzt.³⁶ Die Frage nach einer Vergütungspflicht der Arbeitgeber³⁷ ist so alt wie der Lohnsteuerabzug selbst.³⁸ Als die Ein-

führung der Arbeitgeberpflichten in der Nationalversammlung im Jahr 1920 diskutiert wurde, stand bereits die Forderung im Raume, dass die Arbeitgeber eine Vergütung für diese Tätigkeit erhalten sollten. Als der Lohnsteuerabzug als eine einfache Tätigkeit in der Form eingeführt wurde, gesammelt 10 % der Summe der Barlöhne aller Arbeitnehmer dem Finanzamt zu überbringen, sah der zuständige Staatssekretär *Johannes Popitz* diese Verpflichtung des Arbeitgebers als *Nobile officium* für den Staat. Die Frage nach der Vergütung würde sich daher nicht ernsthaft stellen.

Da die Komplexität des Lohnsteuerabzugs im Laufe der Zeit erheblich gestiegen ist, muss die Frage einer Arbeitgebervergütung heutzutage neu gestellt werden.³⁹ Grundsätzlich lässt sich die Indienstnahme des Arbeitgebers rechtfertigen und die Frage einer Kostenersatzpflicht ist in Relation zu Umfang und Intensität der auferlegten Pflichten zu beantworten.⁴⁰ Ohne gesetzlichen Anspruch werden verschiedene konstruktive Ansätze für einen Kostenersatzanspruch des Indienstgenommenen erwogen, etwa ein Aufopferungsanspruch, ein Anspruch aus § 670 BGB analog oder verschiedene Amtshaftungsansprüche.⁴¹ Bisher hat sich die Rechtsprechung keiner Auffassung angeschlossen und Kostenersatzansprüche der Arbeitgeber nicht anerkannt. Das hängt auch damit zusammen, dass die anfallenden Kosten individuell unterschiedlich sind und ein Regressions-effekt festzustellen ist, weil bei Arbeitgebern mit vielen Beschäftigten die Kosten prozentual und anteilig für den einzelnen Arbeitnehmer gegenüber Klein- und Kleinstarbeitgebern sinken. Darum ist kaum von den Gerichten zu erwarten, dass sie im Wege richterlicher Typisierung anstelle des Gesetzgebers einen Vergütungsanspruch entwickeln und zahlenmäßig konkretisieren.

Rechtspolitisch zeigt die Erhebung der Kirchensteuer, dass eine (anteilige) Vergütung für Steuerverwaltungsdienste nicht unüblich ist. Nach Art. 140 GG iVm den Kirchenartikeln der Weimarer Reichsverfassung⁴² sind die Kirchen, die Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, berechtigt Kirchensteuern zu erheben. Die Kirchen müssen dem Staat zum Ausgleich eine Vergütung zahlen, sofern der Staat die Kirchensteuer mit der Einkommensteuer als Annexsteuer festsetzt und sie einzieht. Die vertraglich vereinbarte Inkasso-vergütung der Kirchen an den Staat liegt zwischen 4 und 5 % des Aufkommens. Den Kirchen erspart diese Steuererhebungskooperation mit dem Staat eine eigene aufwendigere Kirchensteuerverwaltung. Da ein Großteil der Kirchensteuer aus der Lohnkirchensteuer stammt, die Arbeitgeber im Rahmen der Indienstnahme durch den Staat „beisteuern“⁴³, stellt sich die Frage, inwieweit der Staat sich konsistent verhält, wenn er auf der einen Seite seine Inkassotätigkeit für die Kir-

26 Eingehende und differenzierende Rekonstruktion der Rolle des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren bei *Meyer* in DStjG, Bd. 40 (2017), 177 (185 ff.).

27 BVerfG v. 17.3.2014 – 2 BvR 736/13, NJW 2014, 1723 Rn. 22.

28 Ebenso *Eisgruber* (Fn. 14), § 38 Rn. 16, 18.

29 Dafür aber *G. Kirchhof*, Die Erfüllungspflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren, 2005, 71; *Eisgruber* (Fn. 14), § 38 Rn. 18.

30 Zuletzt ebenso *Meyer* in DStjG, Bd. 40 (2017), 177 (197) mwN.

31 Vertiefend *Schirra*, Die Indienstnahme Privater im Lichte des Steuerstaatsprinzips, 2002.

32 *Voßkuhle* in Hoffmann-Riem/Schmidt-Abmann/Voßkuhle, Grundlagen des Verwaltungsrechts Bd. I, 2. Aufl. 2012, § 1 Rn. 60.

33 *Ipsen* (Fn. 20).

34 *Drüen* (Fn. 17), 138 ff.

35 *Schulze-Fielitz* (Fn. 32), § 12 Rn. 107.

36 Dazu *Uibleisen*, Die verfassungsrechtlichen Grenzen der Inpflichtnahme Privater, 2006; *Strauß*, Verfassungsfragen der Kostenüberwälzung bei staatlichen Indienstnahmen privater Unternehmen, 2009.

37 Zur Forderung nach einem Vergütungssystem für die Lohnsteuerlasten *Halldorn*, Der Unternehmer als Erfüllungshelfer des Staates, 1997, 260 ff., 290 ff., 303 ff.

38 Nachweise zum Folgenden bei *Drüen* (Fn. 17), 2012, 141 f.

39 De lege ferenda für eine Kompensation der Arbeitgeber *Meyer* in DStjG, Bd. 40 (2017), 177 (181).

40 *Drüen* (Fn. 17), 2012, 378 ff.

41 Frühzeitig *Ferger*, Ausgleichsansprüche bei der Indienstnahme Privater für Verwaltungsaufgaben, 1979.

42 Art. 137 Abs. 6 WRV.

43 Zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der Arbeitgeberpflichten bei der Kirchensteuererhebung *Korioth* in Maunz/Dürig, GG, Stand Feb. 2003, WRV Art. 140, Art. 136 Rn. 92, 122.

chen als vergütungsfähig ansieht, auf der anderen Seite aber eine Vergütung der Arbeitgeber für die Lohnabrechnung und -weiterleitung nicht vorsieht.

2.5 Verfassungsrechtliche Rechtfertigung der Indienstnahme und Grenzen

Nach der älteren Sicht des BFH ist „der Lohnsteuerabzug ... zur Sicherung des Staatshaushalts unverzichtbar“⁴⁴. Trotz des großen und konstanten Lohnsteueraufkommens⁴⁵ ist der Lohnsteuerabzug aus staatsökonomischer Sicht zwar die einfachste und kostengünstigste Lösung. Allerdings zeigt ein europäischer Rechtsvergleich⁴⁶, dass die Indienstnahme der Arbeitgeber keineswegs alternativlos ist. Der deutsche Lohnsteuerabzug ist keine deutsche Besonderheit und auch andere Staaten kennen Lohnsteuern. Allerdings kommen auch große Industrienationen ohne Lohnsteuer aus. Anders als der BFH suggeriert, ist zB bisher der französische Staatshaushalt ohne Lohnsteuer nicht zusammengebrochen. Rechtspolitisch wird erst in jüngster Zeit in Frankreich ein konventionelles System des Lohnsteuerabzugs diskutiert und dieses soll ab 2018 eingeführt werden.⁴⁷ Das belegt, dass die Lohnsteuer zwar verbreitet, aber nicht staatsnotwendig ist.⁴⁸ Sie ist aus der staatlichen Gesamtperspektive und auch volkswirtschaftlich opportun. Ohne die Indienstnahme der Arbeitgeber würden die Kosten bei den Arbeitnehmern für die Steuerdeklaration und bei der Finanzverwaltung für die Verifikation sicherlich überproportional steigen, weil fachliche Kompetenz und Skaleneffekte bei einer Dezentralisierung der Arbeitnehmervorauszahlungen wegfielen. Neben der Sicherung der Steuerzahlungspflicht und der administrativen Vereinfachung sprechen demnach auch Kostenerwägungen für die Indienstnahme des Arbeitgebers. Insgesamt ist diese tradierte Indienstnahme dem Grunde nach auch heute noch verfassungsrechtlich gerechtfertigt.⁴⁹

Die verfassungsrechtliche Rechtfertigung der Indienstnahme der Arbeitgeber als solche beantwortet aber noch nicht die Fragen, ob die aktuelle Ausgestaltung der haftungsbewehrten Arbeitgeberpflichten auch noch verfassungsgemäß ist⁵⁰ und inwieweit den Arbeitgebern neben alten noch neuartige Lasten aufgebürdet werden dürfen⁵¹. Nach den einschlägigen Kommentaren ist der Lohnsteuerabzug verfassungsgemäß.⁵² Sie verweisen auf ältere Entscheidungen des BVerfG. Eine genauere Betrachtung zeigt, dass das BVerfG dieses für die Kapitalertragsteuer dezidiert entschieden hat.⁵³ Es ist das Geschäftsmodell der Banken, Kapitalanlagen anzubieten und es gehört dazu, die Kupon- oder Ka-

pitalertragsteuer einzubehalten. Dagegen ist es nicht das Geschäftsmodell des Arbeitgebers, Arbeitnehmer einzustellen und für diese Steuern zu zahlen. Das Unternehmen will Produkte verkaufen oder Dienstleistungen am Markt anbieten. Der Einsatz von Arbeitnehmern ist nur ein Instrument hierfür, aber nicht das Geschäftsmodell selbst. Demnach bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Kupon- und Lohnsteuer.⁵⁴ Eine explizite verfassungsrechtliche Entscheidung zur Verfassungsmäßigkeit der Indienstnahme der Arbeitgeber steht darum noch aus.⁵⁵ Folglich ist die zitierte Kette zur Legitimation der Arbeitgeberpflichten nicht so fest wie es bisweilen erscheint.⁵⁶

Der Gesetzgeber musste vor einigen Jahren weitere Arbeitgeberpflichten wieder wegen verfassungsrechtlicher Zweifel zurücknehmen. Es gab seinerzeit Streit zwischen Bund und Ländern, welche staatliche Stelle die Kindergeldauszahlung vornehmen soll. Mangels einer Einigung wurde ein naheliegendes Lösungsmuster gewählt: Dem Arbeitgeber als Dritten wurde diese Pflicht aufgebürdet und der Arbeitgeber als „Zahlstelle des Sozialstaates“ zur Auszahlung des Kindergeldes in den Dienst genommen.⁵⁷ Dagegen sind einige Arbeitgeber gerichtlich zu Felde gezogen. In einem Verfahren hat auch der BFH Sensibilität für die Kumulation der Arbeitgeberlasten entwickelt. In seinem Beitrittsbeschluss hat der BFH die verfassungsrechtliche Basis der Arbeitgeberdienste für den Sozialstaat bei der Auszahlung des Kindergeldes deutlich bezweifelt.⁵⁸ Angesichts der verfassungsrechtlichen Risiken wurde die Kindergeldauszahlung durch den Arbeitgeber wieder abgeschafft. Dies sollte ein Signal für die Politik sein. Der Gesetzgeber sollte sich nicht zu sicher sein, dass der Ast der Indienstnahme des Arbeitgebers unendlich tragfähig ist. Das gilt insbesondere wegen der kumulierenden Arbeitgeberpflichten.

2.6 Kumulative Indienstnahme des Arbeitgebers bei der Sozialversicherung

Neben der Lohnsteuer steht die Sozialversicherung. Die Sozialversicherung hat als Solidarsystem und als kollektives Sicherungssystem eine eigene Genese und andere Zielsetzung als die Lohnsteuer.⁵⁹ Aus Sicht der verpflichteten Arbeitgeber rücken diese Rechtfertigungs- und Erklärungsmuster freilich in den Hintergrund. Im Vordergrund steht für sie der sozialversicherungsrechtliche Pflichtenkreis, der als additiver Grundrechtseingriff⁶⁰ neben die Lohnsteuerabzugspflichten tritt und die Arbeitgeber belastet. Auch in der Sozialversicherung wird diskutiert, in welcher Funktion der Arbeitgeber tätig wird. Der heutige Präsident des Bundessozialgerichts *Rainer Schlegel* hat sich eingehend mit den sozialversiche-

44 BFH v. 19.2.1993 – VI R 74/91, BStBl. II 1993, 551 (554), BeckRS 1993, 22010628.

45 Zahlen zuletzt bei *Mellinghoff* in DStJG, Bd. 40 (2017), 1.

46 Dazu *Haslehner* in DStJG, Bd. 40 (2017), 221 (224 ff.).

47 *Haslehner* in DStJG, Bd. 40 (2017), 221 (239 ff.).

48 *Drüen* (Fn. 17), 2012, 282.

49 Zuletzt *Meyer* in DStJG, Bd. 40 (2017), 177 (180 ff.).

50 Davon ausgehend *Krüger* (Fn. 15), § 42d Rn. 1 mwN.

51 Zuletzt spricht *Meyer* in DStJG, Bd. 40 (2017), 177 (179) von einem Pflichtenkanon des Arbeitgebers mit „hypertrophe(n) Züge(n)“.

52 *Eisgruber* (Fn. 14), § 38 Rn. 16 mit Note 14.

53 BVerfG v. 29.11.1967 – 1 BvR 175/66, BVerfGE 22, 380 (383), BeckRS 9998, 110877.

54 Näher *Drüen* (Fn. 17), 2012, 158 f.

55 *Drüen* (Fn. 17), 2012, 149 ff., 164 ff.; ebenso *Brodersen* FS Otto, 2008, 29 (33 f.).

56 Zurückhaltend zu den Erfolgchancen eines Verfassungsstreits aber *Meyer* in DStJG, Bd. 40 (2017), 177 (182).

57 *Deppenheuer* BB 1996, 1218; näher *Geißler*, Der Unternehmer im Dienste des Steuerstaats, 2001, 73–86.

58 BFH v. 26.5.1998 – VI R 58/97, BStBl. II 1998, 517 (518), DStR 1998, 1125.

59 Zuletzt *Schneider* in DStJG, Bd. 40 (2017), 363 (366) mwN.

60 Dazu *Drüen* (Fn. 17), 2012, 147, 382 mwN.

rungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten als Form der Indienstnahme des Arbeitgebers beschäftigt.⁶¹ Damit stehen zwei Formen der Indienstnahme nebeneinander, die an dieselbe Funktion des Arbeitgebers anknüpfen. An die arbeitsrechtliche Pflicht zur Lohnauszahlung werden unterschiedliche öffentlich-rechtliche Pflichten gekoppelt, einerseits die lohnsteuerrechtliche Einbehaltungs- und Abzugspflicht und andererseits die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten. Beide Pflichtenkreise stehen nebeneinander, haben ihre eigene Rationalität und aufgrund der unterschiedlichen Teleologie der Rechtsgebiete einen partiell divergierenden Pflichteninhalt. Beim Lohnsteuerrecht geht es um den Arbeitslohn als Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers, wohingegen im Sozialversicherungsrecht wegen der Beitragspflicht das verbeitragte Entgelt maßgeblich ist.⁶² Beide Gebiete haben gleichwohl große inhaltliche Schnittmengen, die eine einheitliche Behandlung durch den Arbeitgeber ermöglichen. Diese Konvergenzen sind naturgemäß weder praktisch noch theoretisch von größerem Interesse. Dagegen bereitet das Auseinanderfallen von lohnsteuerrechtlichem Arbeitslohn und sozialversicherungsrechtlichem Arbeitsentgelt den Arbeitgebern erheblichen Aufwand. Bestehende Divergenzen werfen die Frage auf, ob das Recht so kompliziert sein muss oder ob nicht ein Impuls für eine Vereinheitlichung und Vereinfachung der Arbeitgeberpflichten besteht. Das von der Bundessteuerberaterkammer ausgerichtete Symposium „Lohn im Fokus“ sollte diese Frage insbesondere rechtspolitisch aufgreifen und vertiefen. Der Impuls für eine Vereinheitlichung und Vereinfachung der Arbeitgeberpflichten sollte nicht mit Blick auf die Tradition der jeweiligen Systeme überspielt werden. Soweit die Systeme Lohnsteuer und Sozialversicherung nebeneinander stehen, stellt sich aus der Perspektive des in Dienst genommenen Arbeitgebers die Frage, ob es nicht Vereinheitlichungs- und Vereinfachungsmöglichkeiten gibt. Solange kein Kostenersatz für diese Arbeitgeberdienste gesetzlich vorgesehen ist (s. 2.4), müssen der Gesetzgeber und die Verwaltung sich fragen lassen, ob sich die beiden Systeme notgedrungen auseinanderentwickeln müssen oder der Bereich paralleler Vorgaben für Arbeitslohn und sozialversicherungsrechtliches Entgelt nicht noch ausbaufähig ist. Die Vollzugsform der Indienstnahme kann wegen der Vollzugslasten durchaus einer jeweiligen Systemreinheit bei der Sozialversicherung und der Lohnsteuer Grenzen setzen.⁶³

2.7 Fazit und Ausblick

Aus verfassungsrechtlicher Sicht wird der Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug und bei der Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge als Privater vom Staat gesetzlich und ohne Vergütung in den Dienst genommen. Die grundsätzliche Rechtfertigung für diese Indienstnahme liegt in der Sicherung der Abgabepflichten, der administrativen Vereinfachung und der volkswirtschaftlichen Kostenreduktion

durch die Pflichtenkonzentration. Eine verfassungsrechtliche Vergütungspflicht erkennt die Rechtsprechung dafür bisher nicht an. Dies sollte den Gesetzgeber indes nicht dazu verleiten, die Arbeitgeberpflichten auszubauen und die Lasten zu intensivieren. Vielmehr ist verfassungsrechtlich zu hinterfragen, inwieweit weitere Pflichten auf das intensive Pflichtenbündel noch „draufgesattelt“ werden dürfen. Umgekehrt sollte der Gesetzgeber nach Möglichkeiten suchen, die Tragfähigkeit der Arbeitgeber nicht auszureizen und über Wege zu einer Entlastung nachdenken. Darum ist jedenfalls rechtspolitisch zu fragen, ob und inwieweit nicht die Pflichten des Arbeitgebers beim Lohnsteuerabzug und bei der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht vereinheitlicht und vereinfacht werden können.

Dabei sollten der Fokus und die Bemühungen der Bundessteuerberaterkammer durchaus in der Binnenperspektive des Steuerrechts auf die Umsatzsteuer ausgedehnt werden. Natürlich unterscheiden sich die Lohnsteuer als besondere Vollzugsform der Einkommensteuer von der Umsatzsteuer als (teil-)harmonisierter Verbrauchsteuer.⁶⁴ Theoretisch wie praktisch bestehen erhebliche Divergenzen und die verschiedenen Rechtskreise begründen Konvergenzschranken. Gleichwohl stellt sich für die Unternehmen alltäglich steuerartenübergreifend die Frage, wie Sachleistungen, Reisekosten und ähnliche Aufwendungen zu behandeln sind. Eine einheitliche Beurteilung bei der Lohnsteuer und bei der Umsatzsteuer würde erhebliche Synergieeffekte auslösen. Trotz der unterschiedlichen Teleologie der Steuerarten stellt sich auch insoweit rechtspolitisch die Frage, ob und inwieweit durch Typisierungen im Gesetz oder auf gesetzlicher Grundlage bestehende Konvergenzschranken nicht überwunden werden können. Diese Forderung der Unternehmen verdient Gehör. Denn aus der Perspektive des in Dienst genommenen Arbeitgebers und Unternehmens, der für seine Lohn- und Umsatzsteuerdienste keine Vergütung bekommt, hat die Suche nach Vereinheitlichung und Vereinfachung besonderes Gewicht.

3. Lohnsteuerrechtliche Brennpunkte (Walter Niermann)

In seiner Darstellung zum kürzlich in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz erläuterte *Walter Niermann* insbesondere die sich wiederum ergebenden Abweichungen zwischen dem Lohnsteuer- und dem Sozialversicherungsrecht.

3.1 Vorbemerkung

Der Bundesrat hat am 7.7.2017 dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zugestimmt. Ziel des Gesetzes ist es, die betriebliche Altersversorgung (bAV) und ihre Verbreitung zu stärken. Neben zahlreichen betriebsrentenrechtlichen Änderungen enthält das Gesetz auch steuerliche Änderungen, die ab dem 1.1.2018 gelten. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist ein aktuelles Beispiel einer Abweichung zwischen der Lohnsteuer und dem Sozialversicherungsbeitragsrecht, wie der folgende Beitrag zeigt.

⁶¹ *Schlegel* FS 50 Jahre Bundessozialgericht, 2004, 265.

⁶² Näher *Schneider* in DStJG, Bd. 40 (2017), 363 (364 f.).

⁶³ Demgegenüber betont *Schneider* in DStJG, Bd. 40 (2017), 363 (400) die systembedingten Grenzen der Angleichung der Tatbestände Lohn und sozialversicherungsrechtliches Entgelt.

⁶⁴ Eingehend *Tillmanns*, Divergenz und Konvergenz von Umsatzsteuer und Einkommensteuer, 2015, 11 ff..

3.2 Erhöhung des steuerfreien Volumens der betrieblichen Altersversorgung

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen wird von derzeit 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – angehoben. Gleichzeitig wird der bisherige steuerfreie zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 € abgeschafft (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG nF). Ausgehend von der Beitragsbemessungsgrenze für das Kalenderjahr 2017 iHv 76.200 € erhöht sich somit das steuerfreie Volumen von bisher 4.848 € (3.048 € zzgl. 1.800 €) im Jahr 2017 auf 6.096 € im Jahr 2018. Die Zusammenfassung der bisherigen steuerfreien Höchstbeträge zu einer einheitlichen Grenze von 8 % führt somit zu einer Anhebung des insgesamt steuerfreien Volumens. Die Sozialversicherungsfreiheit gilt allerdings weiterhin nur bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, da keine Änderung des § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV vorgenommen worden ist.

Laufende Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen, die nach „§ 40b EStG alt“ pauschal besteuert werden, werden auf das steuerfreie Volumen von bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – angerechnet (§ 52 Abs. 4 S. 13 EStG nF). Im Fall der Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 S. 2 EStG aF sind beim Arbeitnehmer die auf ihn entfallenden Leistungen auf das steuerfreie Volumen anzurechnen.

3.3 Abgrenzung Altzusage/Neuzusage

In der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung wurde ab 2005 die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG grundsätzlich aufgehoben. Die Beiträge können aber weiterhin pauschal besteuert werden, wenn sie aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1.1.2005 erteilt wurde (= sog. Altzusage). In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass das Abstellen auf die Erteilung der Versorgungszusage zum Stichtag 31.12.2004 bzw. 1.1.2005 zu Abgrenzungsschwierigkeiten führen kann.

Die Abgrenzung erfolgt daher ab 2018 in der Weise, dass auf die Beitragsleistung abgestellt wird, die nach § 40b EStG „alt“ pauschal besteuert wurde. Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 1.1.2018 – unter der Voraussetzung, dass eine Altzusage vorliegt – mindestens ein Beitrag nach § 40b EStG aF pauschal besteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung „lebenslang“ vor. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels genügt künftig, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass mindestens ein Betrag nach § 40b EStG „alt“ pauschal besteuert wurde. Dies kann zB durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des bisherigen Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers geschehen. In diesem Fall kann auch der neue Arbeitgeber die Beiträge (weiterhin) pauschal besteuern. Auf den Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage kommt es somit ab 2018 nicht (mehr) an. Durch die vorstehenden Ausführungen ergeben sich jedoch keine Änderungen oder Ausweitungen beim begünstigten Personenkreis für die Pauschalbesteuerung. Bei Arbeitnehmern mit einer Versorgungszusage, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurde oder

noch erteilt wird, ist eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG aF somit weiterhin nicht möglich.

Die Tatsache, dass vor dem 1.1.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung pauschal besteuert wurde, hat der Arbeitgeber im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 LStDV nF).

3.4 Betriebliche Altersversorgung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

In der Praxis werden Abfindungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, ggfs. auch zum (weiteren) Aufbau der betrieblichen Altersversorgung verwendet. Dies wurde bereits bisher steuerlich unterstützt (vgl. § 3 Nr. 63 S. 4 EStG).

Ab 2018 sind bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dabei werden allerdings maximal zehn Kalenderjahre zugrunde gelegt (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG nF).

Die Beschränkung auf höchstens zehn Kalenderjahre führt nicht zu Verschlechterungen gegenüber der heutigen Rechtslage, wie die nachstehenden Ausführungen zeigen: Nach neuem Recht ab 2018 ergäbe sich – bei unveränderter Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – ein maximal steuerfreies Volumen von 30.480 € (4 % von 76.200 € × 10 Kalenderjahre). Für 2017 beträgt das steuerfreie Volumen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach geltendem Recht maximal 23.400 € (1.800 € × maximal 13 Kalenderjahre für den Zeitraum 2005 als Erstjahr der Geltung des Alterseinkünftegesetzes bis 2017). Auf eine Gegenrechnung des steuerfreien Volumens für die letzten sieben Jahre – wie es bis einschließlich 2017 vorgesehen ist – wird ab 2018 verzichtet. Der nach den vorstehenden Ausführungen steuerfreie Betrag ist in der Regel auch sozialversicherungsfrei, da es sich insoweit idR um eine Abfindung wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses handeln wird.

Pauschal besteuerte Zuwendungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 40b Abs. 1 und Abs. 2 S. 3 und 4 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) werden allerdings weiterhin auf das steuerfreie Volumen angerechnet (§ 52 Abs. 4 S. 14 EStG nF).

3.5 Schließen von Versorgungslücken bei ruhenden Arbeitsverhältnissen

Ebenfalls steuerfrei sind ab 2018 Nachzahlungen von Beiträgen an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen für maximal 10 Kalenderjahre, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und in Deutschland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (§ 3 Nr. 63 S. 4 EStG nF). Hierdurch sollen bei „gebrochenen Erwerbsbiographien“ Versorgungslücken wie beispielsweise Zeiten einer Entsendung ins Ausland, Elternzeiten und Sabbatjahre geschlossen werden. Zu beachten ist jedoch, dass nur Kalenderjahre berücksichtigt werden, in denen vom Arbeitgeber des ersten Dienstverhältnisses im Inland v. 1.1. bis 31.12. kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde; Arbeitslöhne aus an-

deren Arbeitsverhältnissen (Steuerklasse VI oder pauschal besteuert Arbeitslohn) sind unschädlich. Bei der Neuregelung werden auch Kalenderjahre vor 2018 berücksichtigt, sofern die Nachzahlung nach dem 31.12.2017 erfolgt. Im Zeitraum des Ruhens und im Zeitpunkt der Nachzahlung muss allerdings ein erstes Dienstverhältnis vorliegen. Dies ist dem Arbeitgeber durch den Abruf der ELStAM bekannt.

Für die Berechnung des steuerfreien Betrags für die Neuregelung werden ebenfalls 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung – West – je Kalenderjahr berücksichtigt, maximal jedoch für zehn Kalenderjahre. Maßgeblich ist die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der Zahlung. Damit ergibt sich – ausgehend von der Beitragsbemessungsgrenze für 2017 – ein steuerfreier Nachzahlungsbetrag von maximal 60.960 € (8 % von 76.200 € × 10 Kalenderjahre).

Die Sozialversicherungsentgeltverordnung sieht hier – soweit ersichtlich – bisher keine Sonderregelung in Form der Beitragsfreiheit vor.

3.6 Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern

Ab 2018 wird erstmals ein Förderbetrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener mit einem ersten Dienstverhältnis eingeführt. Begünstigt sind somit Arbeitnehmer mit Steuerklasse I bis V oder mit erstem Dienstverhältnis mit pauschal besteuertem Arbeitslohn. Nicht begünstigt sind hingegen Arbeitnehmer mit Steuerklasse VI (§ 100 Abs. 1 EStG nF). Ein erstes Arbeitsverhältnis kann auch ein weiterbestehendes Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn sein (zB während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit, der Pflegezeit, des Bezugs von Krankengeld).

Durch die Bezugnahme auf das erste Dienstverhältnis wird sichergestellt, dass der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung für einen Arbeitnehmer mit mehreren nebeneinander bestehenden Arbeitsverhältnissen nicht mehrfach in Anspruch genommen werden kann. Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass der Förderbetrag bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Kalenderjahres und damit mehreren ersten Dienstverhältnissen „nacheinander“ mehrfach in Anspruch genommen wird. Auf eine Begrenzung der Förderung nur eines ersten Dienstverhältnisses p.a. hat der Gesetzgeber aus Vereinfachungsgründen verzichtet.

Staatlich gefördert werden soll der Geringverdiener, verfahrensrechtlich abgewickelt wird die Förderung jedoch über die Lohnsteuer-Anmeldung des Arbeitgebers. Profitieren sollen Arbeitnehmer, die keine ausreichenden eigenen Mittel zur Verfügung haben bzw. für die sich eine auf Gehaltsumwandlung basierende betriebliche Altersversorgung aufgrund der niedrigen oder nicht vorhandenen Lohnsteuerentlastungswirkung steuerlich nicht rechnet. Geringverdiener sind ausweislich des Gesetzentwurfs Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2.200 € monatlich (73,34 € bei täglicher Lohnzahlung, 513,34 € bei wöchentlicher Lohnzahlung und 26.400 € bei jährlicher Lohnzahlung) beträgt (§ 100 Abs. 3 S. 1 Nr. 3 EStG nF). Steuerfreie Lohnbestandteile (zB steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacht-

arbeit), sonstige Bezüge wie etwa Weihnachtsgeld, unter die 44 €-Freigrenze fallende Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG) oder nach §§ 37a, 37b, 40, 40b EStG pauschal besteuert Arbeitslohn bleiben bei der Prüfung der Lohngrenzen unberücksichtigt.

Bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, bei denen die Lohnsteuer pauschal erhoben wird, gibt es keinen laufenden Arbeitslohn im vorstehenden Sinne. Hier wird deshalb auf den pauschal besteuerten Arbeitslohn oder das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt für den entsprechenden Lohnzahlungszeitraum abgestellt. Als sonstiger Bezug einzuordnende Arbeitslohnbestandteile (zB Weihnachtsgeld) bleiben auch hier unberücksichtigt.

Bei Arbeitnehmern, die den gesetzlichen Mindestlohn beziehen, liegt ungeachtet der unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen bei der Arbeitslohnermittlung (= Arbeitstage) und der Lohnsteuerermittlung (= Kalendertage) der Arbeitslohn regelmäßig innerhalb der Grenze von 66,67 € täglich.

Der zum Lohnsteuerabzug verpflichtete Arbeitgeber muss zur Inanspruchnahme des Förderbetrags zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Beitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von mindestens 240 € jährlich leisten. Der Arbeitgeber tritt somit in Vorkasse. Dafür erhält er im Rahmen der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung vom FA einen Förderbetrag von 30 %, höchstens 144 € p. a. auf seine Lohnsteuerzahllast angerechnet. Die Inanspruchnahme des Förderbetrags setzt zudem voraus, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrages über die betriebliche Altersversorgung nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden (sog. „Zillmerung“). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden (§ 100 Abs. 3 S. 1 Nr. 4 EStG nF).

Fällt keine Lohnsteuer an oder ist sie niedriger als der Förderbetrag, erstattet das Betriebsstättenfinanzamt den „Rotbetrag“ an den Arbeitgeber (§ 100 Abs. 2 EStG nF). Der geförderte Arbeitgeberbeitrag beträgt somit zwischen 240 € (Mindestbetrag) und 480 € (Höchstbetrag) und der Förderbetrag (= jeweils 30 % des Arbeitgeberbeitrags) zwischen 72 € und 144 €. Wirtschaftlich wird also die betriebliche Altersversorgung für Geringverdiener zu 70 % vom Arbeitgeber und zu 30 % vom Staat getragen. Die zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebers können tarifvertraglich, durch eine Betriebsvereinbarung oder auch einzelvertraglich festgelegt worden sein. Bei Gehaltsumwandlungen ist also wegen des Zusätzlichkeitserfordernisses die Förderung ausgeschlossen. Dies ist ein wesentlicher Unterschied gegenüber der Steuerfreiheit der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG. Ebenso kommt die Förderung bei umlagefinanzierter betrieblicher Altersversorgung nicht in Betracht.

Durch den gesetzlich festgelegten Mindestbetrag von 240 € jährlich (vgl. § 100 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 EStG nF) soll das Entstehen von Mini-Anwartschaften verhindert werden. Der Betrag orientiert sich an der bisher schon geltenden Regelung des Betriebsrentengesetzes zum Anspruch auf Entgeltumwandlung (vgl. § 1a Abs. 1 S. 4 BetrAVG; Mindestbetrag 2017 = 1/160 von 35.700 € = 223,13 €). Auf eine Dynamisierung des Mindestbetrags in den Folgejahren hat der Gesetzgeber bewusst verzichtet.

Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags ist unbeachtlich, ob der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag monatlich, unregelmäßig oder nur einmal im Kalenderjahr gezahlt wird. Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags sind stets die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich (§ 100 Abs. 3 S. 2 EStG nF). Dies gilt auch bei schwankenden oder steigenden Arbeitslöhnen. Hierdurch kann der Arbeitgeber den Förderbetrag betriebliche Altersversorgung in einfacher Weise und vor allen Dingen rechtssicher geltend machen.

Spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich (§ 100 Abs. 3 S. 2 EStG nF). Dies gilt auch dann, wenn sich unerwartet herausstellt, dass der jährliche Mindestbetrag von 240 € nicht erreicht wird.

Übergangsregelung zum 1.1.2018: Bei am 1.1.2018 bereits bestehenden Vereinbarungen einer betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber den staatlichen Förderbetrag nicht in Anspruch nehmen, ohne dass zusätzliche Mittel mindestens in Höhe des staatlichen Zuschusses für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt entsprechend bei geringfügigen Beitragserhöhungen (§ 100 Abs. 2 S. 2 EStG nF). Ziel dieser Regelung ist, den Arbeitgeber mit dem Förderbetrag zu motivieren, zusätzliche Arbeitgeberbeiträge für die Altersversorgung seiner Arbeitnehmer aufzubringen. Für die Begrenzung des BAV-Förderbetrags bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen wird auf das Referenzjahr 2016 abgestellt. Dadurch greift bei einer erst ab 2017 bestehenden betrieblichen Altersversorgung (zB Neueinstellung in 2017) die Begrenzung des § 100 Abs. 2 S. 2 EStG nicht ein. Dies gilt entsprechend für alle Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017.

Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags ist, dass der Arbeitslohn des Arbeitnehmers (= Geringverdiener) im Lohnzahlungszeitraum, für den der Förderbetrag geltend gemacht wird, in Deutschland dem Lohnsteuerabzug unterliegt (§ 100 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 EStG nF). Die Förderung ist somit ausgeschlossen bei einer betrieblichen Altersversorgung zugunsten von Arbeitnehmern, die ausschließlich steuerfreien Arbeitslohn aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens beziehen. Auf die Art der Steuerpflicht des Arbeitnehmers (unbeschränkt einkommensteuerpflichtig nach § 1 Abs. 1, 3 EStG oder beschränkt einkommensteuerpflichtig nach § 1 Abs. 4 EStG) kommt es hingegen nicht an. Die Förderung kann auch bei einer betrieblichen Altersversorgung zugunsten von Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, bei denen der Lohnsteuerabzug im Inland aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens begrenzt ist (wie zB bei Grenzgängern aus der Schweiz auf 4,5 % des Bruttobetrags der Vergütungen, wenn diese Geringverdiener iSd § 100 EStG sind).

Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag von 480 € jährlich steuerfrei (§ 100 Abs. 6 S. 1 EStG nF). Er wird zudem nicht auf das daneben bestehende steuerfreie Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Somit kann ein über den förderfähigen Höchstbetrag hinaus gezahlter zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sein, wenn das entsprechende Volu-

men des § 3 Nr. 63 EStG nicht bereits durch andere Beiträge ausgeschöpft wurde. Da die Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 EStG unberührt bleibt, wird dieses Volumen durch den steuerfreien förderfähigen Höchstbetrag von bis zu 480 € nicht verbraucht (§ 100 Abs. 5 S. 2 EStG nF).

Sozialversicherungsrechtlich ist auch hierfür eine Beitragsfreiheit bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung vorgesehen.

Die Förderung für den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung wird zudem neben der steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge („Riester-Rente“) gewährt. Ebenso wird die Riester-Zulage nicht auf den Förderbetrag angerechnet.

Die späteren Versorgungsleistungen auf Grund von Beiträgen, für die der Förderbetrag in Anspruch genommen wurde, gehören zu den voll steuerpflichtigen sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags sind vom Arbeitgeber im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzuzeichnen, insbesondere um die Nachprüfung im Rahmen einer Lohnsteuer-Nachschau oder Lohnsteuer-Außenprüfung zu ermöglichen (§ 4 Abs. 2 Nr. 7 LStDV nF). Außerdem hat der Arbeitgeber der Versorgungseinrichtung im Hinblick auf die nachgelagerte Besteuerung auch die steuerfreien Beiträge mitzuteilen. Die Versorgungseinrichtung hat wegen der nachgelagerten Besteuerung ihrerseits der Finanzverwaltung eine Rentenbezugsmitteilung (§ 22a EStG) zu übermitteln.

Für den BAV-Förderbetrag gelten die Vorschriften für die lohnsteuerliche Anrufungsauskunft (§ 42e EStG), die Lohnsteuer-Außenprüfung (§ 42f EStG) und zur Lohnsteuer-Nachschau (§ 42g EStG) entsprechend (§ 100 Abs. 4 Nr. 1 EStG nF). Wird bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung festgestellt, dass bei einem Arbeitgeber die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag nicht vorgelegen haben, werden die entsprechenden Lohnsteuer-Anmeldungen geändert. Verfahrensrechtlich ist eine solche Änderung unproblematisch, da Lohnsteuer-Anmeldungen als Steueranmeldungen einer Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung gleichstehen (§ 168 iVm § 164 AO). Auch die Vorschriften aus der AO für Steuervergütungen sowie die Straf- und Bußgeldvorschriften sind entsprechend anzuwenden (§ 100 Abs. 4 Nr. 2 und 3 EStG nF).

3.7 Abfindung von Kleinbetragsrenten

Bei Altersvorsorgeverträgen kann eine Kleinbetragsrente förderunschädlich durch eine Einmalzahlung abgefunden werden. Dieses Recht kann sich der Anbieter eines Altersvorsorgevertrags vertraglich zusichern. Bei dieser Einmalzahlung handelt es sich nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht um außerordentliche Einkünfte nach § 34 EStG. Um die steuerlichen Folgen der Kleinbetragsrentenabfindung abzumildern, ist die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung nach § 34 Abs. 1 EStG in diesen Fällen jedoch entsprechend anzuwenden (§ 22 Nr. 5 S. 13 EStG nF).

Die Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen, die als Kleinbetragsrentenabfindung ausgezahlt werden, müssen im Rentenbezugsmitteilungsverfahren gesondert gekennzeichnet

net werden, um eine zutreffende Besteuerung sicherzustellen (§ 22a Abs. 1 S. 1 Nr. 7 EStG nF).

3.8 Übertragung betrieblicher Altersversorgung zwischen Versorgungsträgern

Die arbeitsrechtlich bestehende Möglichkeit der Mitnahme der betrieblichen Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel (sog. Portabilität nach § 4 BetrAVG) wird steuerlich durch eine Steuerfreistellung flankiert (§ 3 Nr. 55 EStG). Da die Regelung in § 3 Nr. 55 S. 1 EStG einen direkten Verweis auf § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG enthält, werden derzeit lediglich gesetzlich unverfallbare Anwartschaften von der Steuerfreistellung erfasst. Durch eine entsprechende Ergänzung wird zukünftig auch die Übertragung von Anwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund vertraglich unverfallbarer Anwartschaften steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 55 S. 1 Hs. 2 EStG nF).

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung auch ohne Arbeitgeberwechsel von einem externen auf einen anderen externen Versorgungsträger (Pensionsfonds, Pensionskasse, Lebensversicherungsunternehmen) übertragen werden. Eine solche Übertragung zwischen externen Versorgungsträgern wird nunmehr auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (also ohne Arbeitgeberwechsel) steuerfrei gestellt, sofern im Zusammenhang mit der Übertragung keine unmittelbaren Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen (§ 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. a EStG nF). Erst die späteren Auszahlungen an den Arbeitnehmer werden als sonstige Einkünfte erfasst, als ob die Übertragung nicht stattgefunden hätte (§ 22 Nr. 5 EStG). Im Übrigen führt die Übertragung zu keiner Novation iSd § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG, wenn sich im Zusammenhang mit der Übertragung die vertraglichen Hauptpflichten (insbesondere Versicherungssumme, Laufzeit, biometrische Risiken) nicht ändern.

3.9 Erwerb einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall

Durch § 8 Abs. 3 BetrAVG erhält der Arbeitnehmer im Insolvenzfall des Arbeitgebers das Recht, eine für ihn abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortzusetzen. Macht der Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch, fließt ihm grundsätzlich ein zu besteuender geldwerter Vorteil aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu. Eine Besteuerung zu diesem Zeitpunkt widerspricht aber dem Grundgedanken der nachgelagerten Besteuerung.

Der Erwerb solcher Ansprüche aus einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall wird daher steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 65 S. 1 Buchst. d EStG nF). Darüber hinaus werden von der Steuerfreiheit auch Ansprüche erfasst, die auf nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbrachten Beiträgen beruhen.

Die späteren Versorgungsleistungen aus einer Rückdeckungsversicherung, in die der Arbeitnehmer eingetreten ist, gehören zu den sonstigen Einkünften iSd § 22 Nr. 5 S. 1 EStG; dies gilt für die gesamten Leistungen (§ 3 Nr. 65 S. 5 Hs. 1 EStG). Es muss daher keine gesonderte Aufteilung in Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und sonstige Ein-

künfte vorgenommen werden. Das Versorgungsunternehmen muss keinen Lohnsteuerabzug durchführen. Es muss lediglich – wie in anderen Fällen sonst auch – eine Rentenbezugsmitteilung an die zentrale Stelle übermitteln.

Die Besteuerung als sonstige Einkünfte kommt auch in den Fällen zur Anwendung, in denen der Arbeitnehmer die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzt. Entsprechend der Systematik sind Leistungen, die auf geförderten Beiträgen beruhen, voll nachgelagert zu besteuern. Die auf nicht geförderten Beiträgen beruhenden Leistungen werden grundsätzlich nur mit dem Ertragsanteil besteuert. Allerdings können bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch die besonderen Regelungen des § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG für Lebensversicherungen zur Anwendung kommen (§ 3 Nr. 65 S. 5 Hs. 2 EStG nF).

3.10 Leistungen ausländischer Vorsorgeeinrichtungen

Doppelbesteuerungsabkommen mit anderen Staaten sehen bisweilen vor, dass bei der deutschen Besteuerung Beiträge zu ausländischen Vorsorgeeinrichtungen – wie nach zB § 3 Nr. 63 EStG – steuerfrei gestellt werden. Es findet also nur eine entsprechende Anwendung der Steuerbefreiungsvorschrift und nicht – wie bisher in § 22 Nr. 5 EStG gefordert – eine explizite Anwendung der Steuerbefreiungsvorschrift statt. Hinsichtlich der Versorgungsleistungen wird deshalb klargestellt, dass Deutschland Leistungen, die aus steuerfreien Beiträgen zu diesen ausländischen Vorsorgeeinrichtungen resultieren, besteuern kann (§ 22 Nr. 5 S. 14 EStG nF).

3.11 Verbesserungen bei der Riester-Rente

Im Bereich der privaten Altersvorsorge soll die Grundzulage für die Riester-Förderung ab 2018 von 154 € auf 175 € erhöht werden (§ 84 S. 1 EStG nF). Hierdurch soll für Geringverdiener ein größerer Anreiz geschaffen werden, etwas für eigene Altersvorsorge zu tun.

Wird die Riester-Rente über einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt, sind die späteren Leistungen aus diesem Vertrag – wie bei einer privaten Riester-Rente – zukünftig nicht mehr kranken- und pflegeversicherungsspflichtig (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V nF). Somit wird erreicht, dass betriebliche Riester-Renten systematisch in der Kranken- und Pflegeversicherung wie private Riester-Renten behandelt werden.

4. Sozialversicherungsrechtliche Brennpunkte/Herausforderungen in der Lohnabrechnung (Ivo Hurnik)

Ivo Hurnik stellte in seinem Vortrag vor allen Dingen die sich aus einer zunehmenden Digitalisierung ergebenden zukünftigen Herausforderungen dar.

4.1 Summary

Die größte Herausforderung für die Entgeltabrechnung im Bereich der Sozialversicherung sowohl auf Seiten der Arbeitgeber und ihren Dienstleistern wie auch der Sozialversicherungsträger ist die sich rasant entwickelnde Digitalisie-

rung. Trotz umfangreicher strategischer Vorbereitungen, um die Verfahren in der Sozialversicherung zukunftsfähig aufzustellen, gibt es einige zentrale Herausforderungen, die nach Ansicht des Autors nur in gemeinsamer Anstrengung aller Verfahrensbeteiligter gemeistert werden können. Dies sind der Trend zur Vollautomatisierung von Prozessen, die immer kürzeren Zeitabstände von technischen Innovationen, die stark abnehmenden Fachkenntnisse in der Sachbearbeitung und die immer komplexer werdenden Anforderungen an die zu übermittelnden Daten aus dem Fachrecht. Nach Ansicht des Autors drängt die Zeit, sich jetzt diesen Aufgaben zu stellen, wenn die Systeme unserer sozialen Sicherheit auch weiterhin mit der erreichten hohen Qualität erhalten bleiben sollen. Der Beitrag gibt dabei die persönliche Einschätzung des Autors wieder.

4.2 Wo stehen wir heute?

Die Aufgaben der Entgeltabrechnung klingen eigentlich ganz simpel:

- Den konkreten Lohnsteuerabzug und den Sozialversicherungsbeitrag errechnen, nachweisen und auszahlen.
- Bescheinigungen und Meldungen an die Lohnsteuer und die Sozialversicherung sowie den Beschäftigten erstellen und übermitteln.
- Alle diese Vorgänge archivieren, um sie für Überprüfungen bereitzustellen.

Doch der Teufel liegt wie so häufig im Detail. Bei der Untersuchung der Prozessketten für die Datenübermittlungen zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern⁶⁵ im weitesten Sinne wurden im Projekt OMS, Optimierung der Meldeverfahren in der sozialen Sicherung, 39 Verfahren genauer untersucht, die Prozessabläufe aufgezeichnet und die Kosten ermittelt. Diese Komplexität, bestehend aus den großen fünf Säulen der Sozialversicherung, zahlreichen Systemen für einzelne Berufsgruppen und zusätzlichen tariflichen Zusatzeinrichtungen, geht gerne bei der Betrachtung unter, wenn man von „der Sozialversicherung“ spricht. Dies gilt insbesondere, wenn es um Forderungen geht wie: „Macht es doch wie die Steuer!“ oder „Das kann man doch alles einfacher gestalten!“

Umso größer sind dann die Leistungen zu schätzen, die in den letzten 20 Jahren auch gegen viele Beharrungstendenzen erreicht wurden:

- Ein einheitliches Kommunikationsverfahren mit höchster Datensicherheit für den Datentransfer für den Dialog zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern;
- Hohe Flexibilität dieses Verfahrens, um weitere Kommunikationsteilnehmer und Verfahren jederzeit ergänzen zu können;
- Eine einheitliche Beschreibung der Entgeltbescheinigung und damit die Definition von einheitlichen Pflichtdatenfeldern für alle Arbeitgeber durch die Entgeltbescheinigungsverordnung;

- Eine zentrale Stelle und ein verbindliches Verfahren zur Beschreibung aller digital genutzter Datenfelder in den Kommunikationsverfahren der Sozialversicherungsträger mit dem Data Dictionary;
- Eine verbindliche Beschreibung der technischen Verfahren für alle Sozialversicherungsträger und Arbeitgeber durch die Gemeinsamen Grundsätze Technik;
- Eine durchgehende Systemprüfung für alle Entgeltabrechnungsprogramme und -hilfen sowie ein durchgehendes Qualitätsmanagement;
- Der flächendeckende Einsatz von fortgeschrittenen Signaturen für die Arbeitgeber;
- Die Umsetzung in allen wichtigen Meldeverfahren, dem Beitragseinzug, ersten Antrags- und Bescheinigungsverfahren, dh der erfolgreiche Einsatz für rund 440 Millionen Datentransfers pro Jahr;
- Die Schaffung eines Informationsportals zur aktuellen Information aller Verfahrensbeteiligten über die Grundlagen der Verfahren, die Begrifflichkeiten, die Pflichten und Rechte in der Sozialversicherung mit dem Informationsportal Sozialversicherung.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Bei allen täglichen Problemen, die bei solchen Massenverfahren auftreten können, werden die heutigen Aufgaben problemlos über die bestehenden Entgeltprogramme abgewickelt. Für zukünftige Herausforderungen sind wir gut aufgestellt.

4.3 Was erwartet uns an möglichen Zukunftsentwicklungen?

Mit welchen Entwicklungstrends wird sich (auch) die Entgeltabrechnung in den kommenden Jahren auseinandersetzen müssen? Der Blick in die Zukunft ist uns glücklicherweise verwehrt. Viele Innovationen, die als das neue Medium, Trend oder Technik vorausgesagt wurden, waren schon kurz darauf Geschichte. Anderen wurde keine Chance gegeben und heute bestimmen sie unser Weltgeschehen. Doch aus zahlreichen Publikationen, Untersuchungen und Gesprächen über aktuelle Projekte in Firmen zeichnen sich folgende Trends, die die nächsten Jahre bestimmen werden, ab:

- Die Digitalisierung wird noch schneller voranschreiten als bisher.
- Die Anforderungen an Zulieferung von Daten von Seiten der Versicherten und der Arbeitgeber werden eher zu- denn abnehmen und noch komplexer werden.
- Die Anzahl der Personen, die das gesamte Spektrum von gesetzlichen und tariflichen Anforderungen an die Entgeltabrechnung noch überschaut, wird durch den demografischen Wandel rapide abnehmen.
- Die Nutzung der elektronischen Datenverarbeitung wird zur normalen Büroarbeit werden, dh aber auch, weitere Kostenentlastungen sind durch die Elektronifizierung im Gegensatz zu früheren Jahren nicht mehr zu erwarten. Vielmehr ist mit steigenden Kosten zu rechnen, da es nicht mehr um die Umsetzung von Massenverfahren, sondern um spezielle Einzelfalllösungen geht.
- Die Verfahren werden sich von elektronisch unterstützten zu vollautomatisierten Verfahren, dh Prozesse von Mensch zu Maschine bzw. sogar von Maschine zu Ma-

⁶⁵ Das Wort Sozialversicherungsträger wird hier synonym für alle Einrichtungen in der sozialen Sicherung genutzt, unabhängig davon, ob es sich um gesetzliche oder tarifliche Einrichtungen handelt.

schine, entwickeln. Der Mensch wird sich zunehmend nur noch um strittige Einzelfälle kümmern.

4.4 Herausforderungen sind Teil der Lösung

4.4.1 Herausforderung Nr. 1: Digitalisierung

Alle Verfahren in der Sozialversicherung beruhen auf Anträgen, Nachweisen, Meldungen und Bescheiden, also digitalisierbaren Daten; das bedeutet, alle diese Daten werden perspektivisch auch digitalisiert werden. Selbst ohne aktives Zutun des Gesetzgebers oder der Tarifpartner werden sich daher zunehmend Verfahren entwickeln, die die bisherigen Papier- oder elektronisch unterstützten Verfahren durch automatisierte Verfahren ersetzen. Die Aufgabe der Entscheidungsträger in diesem Prozess ist, unterschiedliche Lösungen oder Geschwindigkeiten dieser Entwicklung soweit wie möglich zu vermeiden bzw. diese anzugleichen und das Tempo der Entwicklung zu bestimmen. Dies bedeutet insbesondere den Schutz derjenigen Teilnehmer, die finanziell und organisatorisch nicht in der Lage sind, alle technischen Voraussetzungen selber vorzuhalten.

Digitalisierung erfordert auch, die bisherigen Prozessabläufe zu hinterfragen und an die automatisierten Verfahren anzupassen. Dazu bedarf es gemeinschaftlicher Verabredungen, der Standardisierung von Datenfeldern und auch materiell rechtlicher Anpassungen.

Digitalisierung ermöglicht aber auch, von den heutigen Push-Verfahren zu Pull- also Abrufverfahren zu wechseln. Dies führt zu größerer Datensicherheit und stärkt die Datenautonomie für die Beschäftigten wie auch die Arbeitgeber als Eigentümer dieser Daten.

4.4.2 Herausforderung Nr. 2: Fachkräftemangel

Fehlende Ausbildung von Fachkräften in der Entgeltabrechnung bzw. im Sozialversicherungsrecht, die demografische Entwicklung, die zu weniger Nachfrage nach Tätigkeiten in diesem Bereich führt, und die Folgen von jahrelangem Outsourcing ins Ausland führen dazu, dass zukünftig Fachleute sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie auch der Sozialversicherungsträger fehlen werden und (noch) bestehendes Know-how verlorengeht.

Die Automatisierung der Prozesse wird dazu führen, dass zwar weniger Fälle durch Sachbearbeitung bearbeitet werden müssen, diese aber dafür sehr spezielles Wissen erfordern. Darauf müssen sich beide Seiten der Kommunikation einstellen. Außerdem sollte jeder Teilnehmer wissen, was mit dem jeweiligen Verfahren umgesetzt wird und wie der Prozessablauf funktioniert. Im Zweifelsfall muss der/die Sachbearbeiter/in den Vorgang auch einmal per Hand durchführen können.

Eine besondere Verantwortung tragen dabei die beratenden Berufe, wie zB die Steuerberater, die Fachberater der Rechenzentren und Softwareersteller und der Sozialversicherungsträger. Hier ist es dringend notwendig, dass diese Grundkenntnisse zwingender Bestandteil ihrer Ausbildung werden. Je später diese umgesetzt wird, umso größer wird die Wissenslücke.

Automatisierung ist hier aber auch eine Hilfe. Durch lernende Systeme können eine zunehmende Zahl von Fällen er-

ledigt werden, Fragen zB von Arbeitgebern oder auch Beschäftigten auch von Maschinen beantwortet werden. Am Ende bleibt aber die Forderung, dass der Mensch die Kontrolle über die Verfahren behalten muss.

4.4.3 Herausforderung Nr. 3: Optimierung der Arbeitsabläufe

Aus der Kostenanalyse von Destatis im Rahmen des Projektes OMS wissen wir, dass rd. 95 % der entstehenden Kosten im Erfüllungsaufwand für die Sozialversicherung auf Seiten der Arbeitgeber liegen. Die Prozessanalysen haben aber auch aufgezeigt, dass es in vielen Verfahren immer noch zu Systembrüchen zwischen elektronischen und manuellen Verfahren kommt. Dies führt zu höheren Kosten und zu Fehlern bei der Übertragung von Daten. Der teuerste Verfahrensablauf ist aber der Fehler.

Arbeitsabläufe zu einzelnen Verfahren beim Arbeitgeber aber auch den Sozialversicherungsträgern sind deshalb daraufhin zu prüfen und anzupassen, dass sie als vollautomatisierte Vorgänge durchlaufen können vom Antrag bis zum Bescheid.

Am Ende solcher Prozessanalysen stehen dann ganz konkrete Anforderungen an die jeweiligen Verfahrensbeteiligten, ggfs. Tarifverträge anzupassen, gesetzliche Regelungen zu Prozessabläufen oder auch interne Verfahrensabläufe zu ändern. Beispiele sind dazu Themen wie Rückrechnungen, Behandlung von Einmalzahlungen, Meldungen und Beitragsabführungen für Zusatzversorgungssysteme usw.

Um zu gewährleisten, dass alle an diesem Prozess teilnehmen können, ist es wichtig, das nötige Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen. So wie zum elektronischen Meldeverfahren die Ausfüllhilfen gehören, so gehört zur Digitalisierung die Bereitstellung von gesicherten Beschäftigtenkonten und Unternehmerkonten, auf denen diese ihre Daten speichern oder mögliche Zugriffe auf dezentrale Datenspeicherungen verwalten können.

4.4.4 Herausforderung Nr. 4: Gemeinschaftliche Lösungen statt Nebeneinander

Die Vielzahl der Träger in der Sozialversicherung sowohl gesetzlicher wie tariflicher Art führt zu einer Unzahl von möglichen Verknüpfungen zwischen Unternehmen, Versicherten bzw. Beschäftigten und diesen Einrichtungen. In der Zeit der Papierverfahren hat sich daher für alle diese jeweils separat ein Wust von Anträgen, Nachweisen, Bescheinigungen, Meldungen, Überweisungen und Bescheiden entwickelt. Die Fortsetzung dieser Verfahren in elektronischer Form führt aber zu erheblichen Mehrkosten und einem Bedarf zB von speziellen Programmierern, die der Markt gar nicht zur Verfügung stellen kann. Die Aufgabe heißt deshalb jetzt, auf den vorhandenen Standards aufzubauen und gemeinschaftliche Lösungen zu entwickeln und die Kapazitäten an technischem, prozessuellem und inhaltlichem Wissen zu konzentrieren. Automatisierung braucht standardisierte und normierte Prozessabläufe und dies ist nur im Konsens möglich. Gemeinschaftliche Lösungen sollten dabei auch bereichsübergreifend denken, zB in der Betriebsprüfung. Wird heute noch der Beschäftigungsbetrieb geprüft, sollte dies zukünftig grundsätzlich das Un-

ternehmen sein – und wenn die Entgeltabrechnung für die Sozialversicherung geprüft wird, warum dann nicht auch gleich die Lohnsteuer mit? Wir brauchen daher eine gemeinschaftliche Plattform, auf der Unternehmer, Softwareentwickler der Arbeitgeber und der Sozialversicherungsträger, Vertreter der beteiligten Institutionen der Sozialversicherung und der Arbeitgeber zusammenkommen, um diese Zukunftsaufgaben gemeinsam zu stemmen. Wenn uns dies nicht gelingt, wird die technische Entwicklung sich verselbständigen. Am Ende wird es dann hauptsächlich Verlierer in Deutschland geben.

5. Podiumsdiskussion (Karl-Heinz Bonjean und Dr. Rainer Kambeck)

Im Folgenden sind die zentralen Forderungen der Bundessteuerberaterkammer und die des Deutschen Industrie- und Handelskammertags wiedergegeben, als deren Vertreter Dr. Rainer Kambeck und Karl-Heinz Bonjean an der Diskussion teilgenommen haben.

5.1 Position der Bundessteuerberaterkammer (Karl-Heinz Bonjean)

Karl-Heinz Bonjean betonte in der Diskussion, dass es aus Sicht des steuerberatenden Berufs nur zielführend sein kann, die Risiken zu minimieren, wenn alle an der Lohnabrechnung Beteiligten, also Vertreter der Finanzverwaltung, der Sozialversicherungsträger aber auch Vertreter der Softwareersteller, Arbeitgeber, Dienstleister und nicht zuletzt die Steuerberater gemeinsam nach tragfähigen Lösungen suchen. Wichtig seien dabei, die folgenden Aspekte im Fokus zu haben:

5.1.1 Schaffung einheitlicher Bemessungsgrundlagen

Durch einheitliche Bemessungsgrundlagen für Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht, sowie durch einheitliche Bemessungsgrundlagen der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften wird Bürokratie nachhaltig abgebaut und die Arbeitgeber deutlich entlastet. Bei künftigen Gesetzgebungsverfahren sollte daher grundsätzlich ein weiteres Auseinanderdriften der beiden Rechtsgebiete vermieden werden. Gerade in jüngster Zeit erfolgt jedoch im Betriebsrentenstärkungsgesetz wiederum eine Differenzierung zwischen beiden Rechtsgebieten.

5.1.2 Einheitliches Inkrafttreten

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

5.1.3 Keine Rückwirkung

Probleme in der Praxis der Lohnabrechnung bereitet auch, dass der Gesetzgeber regelmäßig Gesetze verabschiedet, die rückwirkend in Kraft treten. Dieses führt ggf. dazu, dass für jeden geänderten Monat eine korrigierte Abrechnung zu erstellen ist, die dem Arbeitnehmer entweder persönlich oder per Post zukommen muss.

Vor allen Dingen sollte der Praxis genügend Vorlaufzeit eingeräumt werden, um die neuen Vorschriften und Verfahren ausreichend erproben zu können. Häufig stellt sich erst

in der praktischen Anwendung heraus, ob eine neue Vorschrift oder ein neues Verfahren überhaupt anwendbar ist oder revidiert werden muss.

5.1.4 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“. Insbesondere wird häufig nicht klar, was „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ beinhaltet.

Wichtig ist es außerdem, die sozialversicherungsrechtlichen Begriffe des Arbeitsentgelts und des Arbeitseinkommens dem Steuerrecht anzugleichen.

5.1.5 Vereinheitlichung der Verfahren

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

5.1.6 Keine digitalen „Einbahnstraßen“ allein zu Gunsten der Verwaltung

Die BStBK fordert die Vermeidung digitaler „Einbahnstraßen“ allein zu Gunsten der Verwaltung: Bei der Digitalisierung der bestehenden Verfahren muss der Gesetzgeber stets die Eröffnung der Rückübertragungswege zur Entlastung der Mandanten, aber auch des Berufsstands mitdenken, um eine Nutzensymmetrie zu erreichen. Die BStBK bringt sich aktiv bei neuen digitalen Verfahren ein, wie der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung.

5.1.7 Komplizierte Einzelfallregelungen abschaffen

Insbesondere im Lohnsteuerbereich sollte von komplizierten, den Einzelfall regelnden Vorschriften, zugunsten von Pauschalierungen und Typisierungen abgesehen werden. Teilbereiche sind im Bemühen um Einzelfallgerechtigkeit zu kompliziert geworden, so dass auch Experten Schwierigkeiten haben, solche Fälle mit vertretbarem Aufwand zu lösen. Aus der neueren Gesetzgebung kann hier die Förderung der Elektromobilität genannt werden.

Ziel des Bürokratieabbaus muss es vielmehr sein, beide Rechtsgebiete einfacher, verständlicher und anwenderfreundlicher auszugestalten und arbeitsaufwändige Verfahren deutlich zu reduzieren.

5.1.8 Probleme durch parallele Anwendung des Entstehungs- und Zuflussprinzips beseitigen

Obwohl eine einfache und unkomplizierte Lösung nur schwer zu finden ist, muss auf das seit dem Inkrafttreten des Vierten Sozialgesetzbuchs im Jahr 1977 bestehende Grundproblem hingewiesen werden.

Im Lohnsteuerrecht gilt grundsätzlich das Zuflussprinzip. Dieses Prinzip war bis zum Jahr 1977 auch im Sozialversicherungsrecht anzuwenden und ist durch das Inkrafttreten des SGB IV am 1.7.1977 aufgehoben worden. Seit 1977 geht

das Sozialversicherungsrecht vom sog. Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip aus. Danach sind Sozialversicherungsbeiträge nicht nur für tatsächlich vom Arbeitgeber gezahltes Arbeitsentgelt zu berechnen (Zuflussprinzip), sondern die Beiträge werden dann fällig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. So sind sie auch für nicht geleistetes Entgelt, auf das die Arbeitnehmer jedoch zB aus allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen einen Anspruch haben, zu entrichten.

5.1.9 Schaffung einer einheitlichen Anwenderplattform

Als Massenverfahren sollte die Lohnabrechnung entsprechend einfach zu handhaben sein. Arbeitgeber müssen ohne weitere Schwierigkeiten insbesondere über Neuerungen in diesen beiden Bereichen aktuell und umfassend informiert sein, um Fehler bei den Abrechnungen von vornherein auszuschließen. Aus diesem Grunde schlägt die BStBK eine einheitliche digitale (Anwender-)Plattform für die Lohnsteuer und das Sozialversicherungsbeitragsrecht vor, die fortlaufend zu aktualisieren ist.

5.1.10 Klare und umfassende Vertretungsregel für Steuerberater

Weitere Aktivitäten sind gerade bei der Vertretungsbefugnis des Steuerberaters im Statusfeststellungsverfahren notwendig. Das von der Bundessteuerberaterkammer bis zum BSG unterstützte Musterverfahren hat allein die für die Praxis wichtige Rechtsklarheit erzielt, dass Steuerberater nicht vertretungsbefugt sind. Die BStBK setzt sich derzeit nach einem eindeutigen Votum der Bundeskammerversammlung für eine Ausweitung der Vertretungsbefugnis des Berufsstands ein.

Die aktuelle STAX-Umfrage belegt, dass die Kanzleien unverändert rund 10 % des Umsatzes durch den Service „Lohn und Gehalt“ generieren. Die Zukunftsinitiative „Steuerberatung 2020“ der BStBK und aller 21 Steuerberaterkammern hat die Intensivierung der Lohnbuch- und der Finanzbuchführung als eines der neun Handlungsfelder der Zukunft identifiziert. Denn die Lohnbuchführung bleibt eine stark von den Mandanten nachgefragte Serviceleistung. Aber diese verändert sich in den nächsten Jahren deutlich: Die Digitalisierung bestimmt auch die Lohnabrechnung der näheren Zukunft. Diese Veränderungen fordern die Mandanten, aber auch die Mitarbeiter, aus der Generation der „Digital Natives“ ein.

Weiterer Veränderungsdruck wird durch die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt spürbar werden. Bis zum Jahr 2030 erwartet die Politik einen Rückgang um sechs Millionen Beschäftigte. Hinzukommen immer ausgefeiltere Softwarelösungen und ein zunehmender Wettbewerb mit anderen Anbietern. Für Steuerberater bedeutet das, die Potentiale der Digitalisierung der eigenen Kanzleiprozesse auch im Lohnbereich zu erkennen und diese ebenso wie die Qualifizierung der Mitarbeiter in die eigene Kanzleistrategie einfließen zu lassen.

5.1.11 Ausblick

Die Lohnabrechnung wird auch in Zeiten zunehmender Digitalisierung schon aufgrund der diversifizierten Ver-

gütungsmodelle zu einem immer komplexeren Gebiet. Daher bedürfen grundsätzliche Fragestellungen, wie vorstehend aufgezeigt, einer Vereinfachung, um diese Materie gerade für kleine und mittlere Unternehmen auch weiterhin handhabbar zu gestalten.

5.2 Position des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (Dr. Rainer Kambeck)

Dr. Rainer Kambeck betonte in seinem Vortrag, dass vor allen Dingen ein Bürokratieabbau in beiden Bereichen anzustreben sei, um so die Unternehmen zu entlasten.

5.2.1 Unternehmen müssen entlastet werden

Dem aktuellen Stand der Rechtsprechung folgend, ist es grundsätzlich zulässig, dass Arbeitgeber Leistungen im Rahmen der Abführung von Lohnsteuer an die Finanzbehörden und von Beiträgen an die verschiedenen Sozialversicherungsträger übernehmen. Begründet wird dies in der Regel mit einem Bezug zum Gemeinwohl, dem die Übernahme dieser Leistungen durch die Unternehmen dient. Dabei gilt es allerdings auch, eine noch zu definierende Verhältnismäßigkeit in der mit dieser Organisationsweise verbundenen Belastung der Arbeitgeber zu wahren. Im Grundsatz geht es um die Verpflichtung der Arbeitgeber, für ihre Arbeitnehmer die Höhe der Lohnsteuer und die darauf entfallende Kirchensteuer zu ermitteln und diese an die Finanzämter der Betriebsstätte abzuführen. Ferner sind für die Arbeitnehmer Beiträge an die Rentenversicherung und die Kranken- sowie Pflegeversicherung zu berechnen und zu überweisen. Gut 3,5 Mio. Arbeitgeber erbringen Monat für Monat für über 40 Mio. Arbeitnehmer diese Dienstleistungen.

Das Thema betrifft also im Prinzip alle Arbeitgeber und damit alle Unternehmen. Allerdings letztlich dann doch in unterschiedlichem Maß und mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Große Unternehmen mit vielen Arbeitnehmern müssen aufwändige Massenverfahren installieren, um die Dienstleistungen für Fiskus und Sozialversicherungsträger termingerecht und rechtssicher bewältigen zu können. Kleine Unternehmen sind oftmals besonders belastet, weil die Personalkosten für Abwicklung und Dokumentation der genannten Zahlungen zu überdurchschnittlich hohen Belastungen führen.

Die weit überwiegende Zahl der Unternehmen – nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes etwa 3,3 Mio. – beschäftigen unter zehn Arbeitnehmer. Für diese Betriebe ist es in der Regel nicht möglich, spezialisierte Zuständigkeiten einzurichten, die die genannten Pflichten der Arbeitgeber erfüllen. Nicht selten werden die Abrechnungen in sehr kleinen Betrieben vom Unternehmer oder der Unternehmerin selbst vorgenommen. Dabei machen deren unmittelbarer zeitliche Einsatz nur einen Teil der insgesamt entstehenden Kosten aus. Die wahren Kosten für diese Unternehmer/innen bestehen darin, dass sie in dieser Zeit nicht ihren „eigentlichen“ Aufgaben, vereinfacht: ihrem eigenen Geschäft, nachgehen können.

Wegen der wachsenden Komplexität der Sachverhalte sind zunehmend spezialisierte Steuerberater beschäftigt, die vom Arbeitgeber beauftragt werden, oder besser gesagt: be-

auftragt werden müssen. Mehr als 25 % aller Lohnabrechnungen werden nach Angaben der BStBK mittlerweile von Steuerberatern erstellt. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sind zur Beantwortung und Prüfung der Sachverhalte meist nicht mehr in der Lage. Monat für Monat erstellen so fast 96.000 Steuerberater, Steuerbevollmächtigte und Steuerberatungsgesellschaften allein über das berufsständische Rechenzentrum mehr als zwölf Millionen Lohnabrechnungen (Quelle BStBK).

In der Veranstaltung der BStBK wurde auch die Frage gestellt, ob die immer komplexer werdende „Indienstnahme“ der Arbeitgeber zur Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten neu bewertet werden muss. Die zunehmende Ausdifferenzierung von Arbeitsverhältnissen und die immer vielfältigeren Absicherungsmöglichkeiten und -pflichten durch die sozialen Sicherungssysteme gäben hierzu mittlerweile wieder Anlass. In diesem Beitrag geht es allerdings zunächst darum, das erreichte Ausmaß der Belastung für die Arbeitgeber zu beschreiben und zu erörtern, mit welchen Maßnahmen diese Belastung in möglichst naher Zukunft reduziert werden kann.

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers bei der monatlichen Gehaltsabrechnung sind vielfältig: Sie beginnen bereits bei der Entscheidung, ob überhaupt Arbeitslohn oder sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt existiert. Die Definitionen sind unterschiedlich und so kommt es vor, dass die Zuwendung lohnsteuerlich befreit ist, dennoch aber Sozialversicherung abgeführt werden muss. Zu prüfen ist ferner, ob Steuerbefreiungen, Freigrenzen und Pauschalierungsmöglichkeiten für die Lohnsteuer sowie damit einhergehend auch Sozialversicherungsbefreiungen vorliegen. Jede Qualifizierung hat Auswirkungen auf die Höhe der zu entrichtenden Steuern und Sozialabgaben.

Ist diese Einordnung erfolgt, sind vom Arbeitgeber Detailbewertungen der jeweiligen Bemessungsgrundlagen vorzunehmen. Abschließend sind zahlreiche Meldeverfahren durchzuführen. Bei all diesen Leistungen der Arbeitgeber haften diese letztlich dafür, dass korrekte, gesetzeskonforme Ergebnisse erzielt werden. Dies erfordert, ergänzend zu effizienten Verwaltungsabläufen, ein effizientes Controlling einzuführen. Denn Fehler oder Unstimmigkeiten bei der Aufgabenerfüllung können für Arbeitgeber und Arbeitnehmer spürbare finanzielle Folgen haben.

5.2.2 Herausforderungen für die Betriebe

Grob gesagt kann man die Herausforderungen für die Arbeitgeber in drei Bereiche unterteilen: Erstens sind die monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen für sich genommen komplex, dasselbe gilt – zweitens – für die Ermittlung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und drittens unterscheiden sich in vielen Fällen Definitionen und Bemessungsgrundlagen in der Lohnsteuer und der Sozialversicherung. Es besteht also kein Gleichlauf beider Systeme.

5.2.3 Lohnsteuer

Ein erheblicher Prüfungsaufwand entsteht bereits, weil „Arbeitslohn“ und „Arbeitsentgelt“ unterschiedlich definiert sind. Liegt also überhaupt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor

oder handelt es sich bei einer Zuwendung an den Arbeitnehmer um Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers? In diesem Fall ist keine Lohnsteuer abzuführen. Liegt zum Beispiel ein Arbeitsessen oder ein steuerpflichtiges Belohnungsessen vor? Wird der steuerliche Arbeitslohn festgestellt, erfolgen weitere Prüfungen: Liegen Voraussetzungen für Steuerbefreiungen vor? Gibt es steuerliche Freigrenzen, die genutzt werden können? Liegt eine Betriebsveranstaltung oder eine Incentivereise vor? Gerade bei Sachzuwendungen muss sodann eine Bewertung erfolgen, damit die steuerliche Bemessungsgrundlage ermittelt werden kann.

Aber auch andere Aspekte spielen noch eine wesentliche Rolle: Welche Kontrollmaßnahmen müssen durchgeführt werden, so dass sichergestellt werden kann, dass alle Sachverhalte auch lohnsteuerlich erfasst werden? Welche Dokumentationen müssen erfolgen, um in einer Lohnsteueraußenprüfung nachweisen zu können, dass die Voraussetzungen für Steuerbefreiungen oder Steuerfreigrenzen eingehalten wurden. All diese Fragen können vom Arbeitgeber in der Regel nur korrekt beantwortet werden, wenn jeder einzelne Fall geprüft wird.

5.2.4 Sozialversicherung

Ein ähnlicher Verwaltungs- und Prüfungsaufwand entsteht bei der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge. Liegt sozialversicherungspflichtiges Entgelt vor? Greift eine Befreiung aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung? Wie hoch ist die sozialversicherungspflichtige Bemessungsgrundlage? Und auch für die Sozialversicherung hat der Arbeitgeber zahlreiche Unterlagen aufzubewahren.

5.2.5 Unterschiede Steuer – Sozialversicherungsabgaben

Noch komplizierter und kleinteiliger werden die jeweiligen Tatbestandsvoraussetzungen durch eine unterschiedliche Behandlung von Lohnsteuer und Sozialversicherung. Bestes Beispiel ist die Versteuerung und Verbeitragung von Sachzuwendungen. Diese können nach § 37b EStG durch den Arbeitgeber mit 30 % pauschal versteuert werden. Die Pflicht zur Abführung der Einkommensteuer geht hier auf den Arbeitgeber über, er übernimmt in diesem Fall die Einkommensteuerschuld des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer selbst muss folglich in seiner Einkommensteuererklärung keine weiteren Angaben dazu machen. In der Lohnabrechnung muss die Sachzuwendung nicht aufgezeichnet werden. Der Arbeitgeber kann so die Pauschalierung für alle betroffenen Arbeitnehmer übernehmen, es ist keine zeitaufwändige individuelle Zuordnung der Sachzuwendung im Rahmen der Gehaltsberechnung erforderlich. Das ist eine ganz wesentliche Vereinfachung, die den bürokratischen Aufwand in den Personal- oder Steuerabteilungen erheblich vermindert.

Anders wird die Sachzuwendung an einen Arbeitnehmer allerdings in der Sozialversicherung behandelt: Eine pauschale Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber ist hier nicht möglich. Denn sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteil muss dem jeweiligen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer individuell zugeordnet werden. Damit wird das Ziel verfolgt, die Leistun-

gen der Sozialversicherungszweige möglichst nach dem Äquivalentprinzip zu gewähren. Wer während der aktiven Arbeitszeit in die (gesetzliche) Rentenversicherung einzahlt, soll später auch Leistungen aus dieser Versicherung erhalten – wer höhere Beiträge zahlt, soll mehr bzw. bessere Leistungen erhalten. Eine pauschale Beitragszahlung – parallel zur pauschal versteuerten Sachzuwendung nach § 37b EStG – ist nicht möglich. Trotz einer Pauschalierung der Einkommensteuer ist die einzelne Lohnabrechnung der Arbeitnehmer deshalb doch betroffen. Der vereinfachte Abwicklungsaufwand im Rahmen der Lohnsteuer hilft den Unternehmen also nur bedingt.

5.2.6 Unternehmen können entlastet werden

So verständlich das Ziel einer möglichst hohen Äquivalenz von Einzahlung und Auszahlung in den sozialen Sicherungssystemen ist (insbesondere in der Rentenversicherung), die Realität bei der Finanzierung von Leistungen sieht mittlerweile anders aus: Mit einem jährlichen Steuerzuschuss iHv rund 84 Mrd. € in die gesetzliche Rentenversicherung wird etwa mehr als ein Viertel des gesamten jährlichen Budgets der Rentenversicherung aus Steuern finanziert. Die Verteilungswirkung dieses „Finanzierungsteils“ entspricht derjenigen des gesamten Steueraufkommens – und kann allenfalls sehr grob individuell spezifiziert werden.

Steuerpflichtige kennen in der Regel in etwa ihre eigene Steuerbelastung. Es ist aber schon schwerer, die eigene Position in der Umverteilungshierarchie einer Gesellschaft zu bestimmen. Die Zuordnung der Finanzierungslast im Rahmen der Steuerzahlung ist letztlich lediglich pauschalisiert möglich. Denn die Rentenauszahlung hängt (vereinfachend gesagt) ausschließlich von den im Arbeitsleben erworbenen Entgeltpunkten und den weiteren in der Rentenbezugsformel festgelegten Faktoren ab. Der individuelle Anteil am Zustandekommen des Steueraufkommens, mit dem monatlich die Rentenauszahlungen finanziert werden, bleibt unberücksichtigt. Dass mit der Steuerfinanzierung lediglich der „versicherungsfremde“ Teil der Alterssicherung finanziert werden soll, ändern nichts an dieser Einschätzung, weil sich die Höhe dieser Ausgaben der Rentenversicherung ebenfalls nicht exakt bestimmen lässt.

Es kann also festgehalten werden: Es gibt auf der einen Seite für die Arbeitgeber im Rahmen der Festlegung und Abführung von Beiträgen in die Sozialversicherungen die Vorgabe, die Leistungen möglichst individuell zuzuordnen, auf der anderen Seite werden die Belastungen eines großen Teils der Finanzierung des Aufkommens der Sozialversicherung sehr grob und im Grunde nicht weiter differenziert behandelt. Mit anderen Worten: Das Ansinnen einer konsequent individualisierten Zuordnung von Beiträgen in die Sozialversicherungskassen spiegelt sich nicht in der Finanzierung eines großen Teils der Leistungen wider – insbesondere der Auszahlungen der Rentenkasse.

Es wäre eine große Erleichterung im Abrechnungsverfahren, wenn Sachzuwendungen, die nach § 37b EStG pauschal versteuert werden, bei den Arbeitnehmern sozialversicherungsfrei gestellt würden oder wenn zumindest die Arbeitgeber in Fällen wie dem § 37b EStG Beiträge pauschal an die Sozialversicherung zahlen könnten. Es könnten weitere ein-

heitliche Bemessungsgrundlagen geschaffen werden, etwa bei Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen sowie bei Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung.

Im Lohnsteuerrecht gilt das Zuflussprinzip. Im Beitragsrecht hingegen das Anspruchsprinzip. Dies führt ebenfalls zu zusätzlichem Aufwand beim Arbeitgeber, der vermieden werden kann, wenn sich beide Systeme für ein einheitliches Prinzip festlegen.

Zuletzt sei noch erwähnt, dass ein rückwirkendes Inkrafttreten von Neuregelungen sowohl im lohnsteuer- als auch im sozialversicherungspflichtigen Bereich zu aufwändigen Rückrechnungen beim Arbeitgeber führt. Der Gesetzgeber sollte daher stets Regelungen, die Auswirkungen auf die Lohnabrechnung haben, so rechtzeitig beschließen, dass Rückrechnungen vermieden werden können.

Zum Bürokratieabbau kann auch die Digitalisierung beitragen. Meldeverfahren, die heute noch in Papierform erfolgen müssen, sollten umgestellt werden. Die notwendigen Daten für die Gehaltsabrechnung müssen bei allen Beteiligten (Arbeitgeber, Finanzverwaltung, Sozialversicherungszweige) digital zur Verfügung gestellt werden können. Auch wenn die Einführung digitaler Meldesysteme im Rahmen der Umsetzung zunächst zu mehr Bürokratie führt, langfristig führen diese zu bürokratischen Entlastungen bei allen Beteiligten.

6. Zusammenfassung der Diskussion mit den Teilnehmern

In der abschließenden sehr lebhaften Diskussion mit den Referenten und dem Auditorium wurden die Praxisprobleme in aller Dringlichkeit miteinander erörtert. So wurde insbesondere dargestellt, dass sich die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen und Vorgehensweisen nur schwer umsetzen lassen und zu erheblichen Risiken führen. Beispielhaft wurde dazu § 37b EStG genannt.

7. Ausblick

Aufgrund der positiven Resonanz zu der Auftaktveranstaltung „Risiko Lohnabrechnung: Spannungsfeld zwischen Lohnsteuer und Sozialversicherung“ wird die Symposiensreihe „Lohn im Fokus“ auch im Jahr 2018 fortgesetzt werden. Im Fokus wird am 12.3.2018 der Megatrend Digitalisierung stehen. Namenhafte Referenten werden das Thema „Entbürokratisierung durch Digitalisierung – Fluch oder Segen?“ diskutieren.

Auch wenn die Lohnbuchführung eine stark von den Mandanten nachgefragte Serviceleistung bleibt, wird sich diese sich in den nächsten Jahren deutlich verändern: Die Digitalisierung bestimmt auch die Lohnabrechnung der näheren Zukunft. Diese Veränderungen fordern die Mandanten, aber auch die Mitarbeiter, aus der Generation der „Digital Natives“ ein. Für Steuerberater bedeutet das, die Potentiale der Digitalisierung im Lohnbereich in die eigene Kanzleistategie einfließen zu lassen: Was genau auf den steuerberatenden Beruf aber auch an Veränderungen auf die Mandanten zukommt, soll Gegenstand der nächsten Tagung sein.

Impressum

Redaktion: Wilhelmstraße 9, 80801 München, Postanschrift: Postfach 400340, 80703 München. Telefon: (089) 3 81 89-334, Telefax: (089) 3 81 89-468. E-Mail: dstr@beck.de. Verantwortlich für den Textteil: Steuerberater Dr. Christian Korn, LL.M. Redaktion: Dipl.-Kfm. und Rechtsanwalt Alexander Wenzel (Stv.), Ass. iur. Verena Christmann, Ass. iur. Sabine Leistner, Ass. iur. Vanessa Pelkmann, M.A. (Taxation), Rechtsanwalt Bernd Riegel. Redaktionssekretariat: Gabriele Eggert, Andrea Hesse, Eva Hohmann, Annette Nolden. Verantwortlich für den berufsrechtlichen Teil: Steuerberater Dipl.-Ing.-Ök. Dr. Holger Stein, Lange Straße 1a, 18055 Rostock.

Anzeigenabteilung: Verlag C.H.BECK, Anzeigenabteilung, Wilhelmstraße 9, 80801 München, Postanschrift: Postfach 40 03 40, 80703 München. Media-Beratung: Telefon (089) 3 81 89-687, Telefax (089) 3 81 89-589. Disposition, Herstellung Anzeigen, technische Daten: Telefon (089) 3 81 89-598, Telefax (089) 3 81 89-599, E-Mail: anzeigen@beck.de. Anzeigenpreise: Zurzeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 44. Anzeigenschluss: Ca. 9 Tage vor Erscheinen. Verantwortlich für den Anzeigenteil: *Bertram Götz*.

Verlag: Verlag C.H.BECK oHG, Wilhelmstr. 9, 80801 München, Postanschrift: Postfach 400340, 80703 München, Telefon: (089) 3 81 89-0, Telefax: (089) 3 81 89-398, Postbank München IBAN: DE82 7001 0080 0006 2298 02, BIC: PBNKDEFFXXX. Der Verlag ist oHG. Gesellschafter sind Dr. Hans Dieter Beck und Dr. h.c. Wolfgang Beck, beide Verleger in München.

Manuskripte: Manuskripte sind an die Redaktion zu senden. Der Verlag haftet nicht für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigefügt ist. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag C.H.BECK

an seinem Beitrag für die Dauer des gesetzlichen Urheberrechts das exklusive, räumlich und zeitlich unbeschränkte Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung in körperlicher Form, das Recht zur öffentlichen Wiedergabe und Zugänglichmachung, das Recht zur Aufnahme in Datenbanken, das Recht zur Speicherung auf elektronischen Datenträgern und das Recht zu deren Verbreitung und Vervielfältigung sowie das Recht zur sonstigen Verwertung in elektronischer Form. Hierzu zählen auch heute noch nicht bekannte Nutzungsformen. Das in § 38 Abs. 4 UrhG niedergelegte zwingende Zweitverwertungsrecht des Autors nach Ablauf von 12 Monaten nach der Veröffentlichung bleibt hiervon unberührt.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, denn diese sind geschützt, soweit sie vom Einsender oder von der Schrifteleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form vervielfältigt, verbreitet oder öffentlich wiedergegeben oder zugänglich gemacht, in Datenbanken aufgenommen, auf elektronischen Datenträgern gespeichert oder in sonstiger Weise elektronisch vervielfältigt, verbreitet oder verwertet werden.

Erscheinungsweise: Wöchentlich an jedem Freitag.

Bezugspreis 2017: DStR incl. Online-Fachdienst und Beck SteuerDirekt (Online-Datenbank). Halbjährlich € 208,- (inkl. MwSt.); Vorzugspreis für Mitglieder der dem Rahmenabkommen über Herausgabe und Bezug des Organs beigetretenen Steuerberaterkammern und für Steuerberater in Ausbildung (gegen Nachweis) halbjährlich € 165,- (inkl.

MwSt.); Vorzugspreis für Studenten (fachbezogener Studiengang) und Referendare (gegen Nachweis) halbjährlich € 57,- (inkl. MwSt.; dieser Preis berechtigt nicht zur Netzwerknutzung der Datenbank). Einzelheft € 10,- (inkl. MwSt.). Die Nutzung der Datenbank Beck SteuerDirekt entfällt mit Beendigung des Abonnements. Im Bezugspreis enthalten sind die als Beilagen erscheinenden DStR-Entscheidungsdienst (DStRE) und Steuerrechtliche Rechtsprechung kurzgefasst (DStRK). Die Rechnungsstellung erfolgt zu Beginn eines Bezugszeitraumes. Abonnement und Bezugspreis beinhalten die Printausgabe sowie eine Lizenz für die Online-Ausgabe. Die Bestandteile des Abonnements sind nicht einzeln kündbar.

Nicht eingegangene Exemplare können nur innerhalb von 6 Wochen nach dem Erscheinungstermin reklamiert werden.

Jahrestelei und -register sind nur noch mit dem jeweiligen Heft lieferbar.

Versandkosten jeweils zuzüglich. Bestellungen nehmen entgegen: jede Buchhandlung und der Verlag. Abbestellungen zum Halbjahresende mit Sechswochenfrist.

KundenserviceCenter:

Telefon: (089) 3 81 89-750, Telefax: (089) 3 81 89-358. E-Mail: kundenservice@beck.de.

Adressänderungen: Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressänderungen mit. Dabei geben Sie bitte neben dem Titel der Zeitschrift die neue und die alte Adresse an. Hinweis gemäß § 7 Abs. 5 der Postdienste-Datenschutzverordnung: Bei Anschriftenänderung des Beziehers kann die Deutsche Post AG dem Verlag die neue Anschrift auch dann mitteilen, wenn kein Nachsendeantrag gestellt ist. Hiergegen kann der Bezieher innerhalb von 14 Tagen nach Erscheinen dieses Heftes beim Verlag widersprechen.

Druck: Mayr Miesbach GmbH, Am Windfeld 15, 83714 Miesbach.

Das tägliche Arbeitsmittel.



Steuerrichtlinien

165. Auflage. Stand: Oktober 2017
Rund 3460 Seiten. Im Ordner € 39,-
Ergänzungslieferungen erhalten Sie
bis auf Widerruf.

ISBN 978-3-406-46020-3
Neu im Dezember 2017

Mehr Informationen:
www.beck-shop.de/dof

Aktuell mit Stand Oktober 2017

Das Werk wurde durchgehend aktua-
lisiert. Vielfältig geändert sind vor
allem der Umsatzsteueranwendungs-
erlass (UStAE) und der Anwendungser-
lass AO (AEAO).

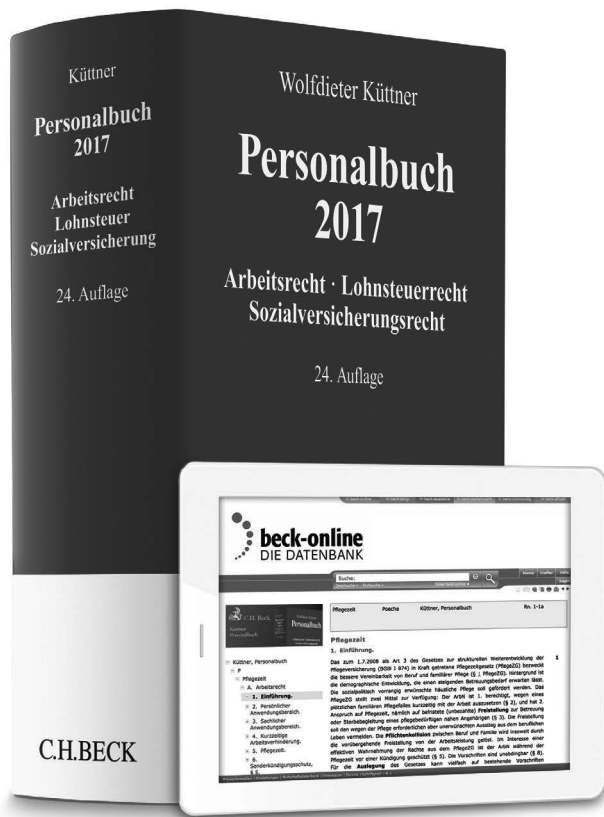
Komplett

Die Sammlung »Steuerrichtlinien«
enthält **alle Richtlinien** des Bundes
zum Steuerrecht, den **Umsatzsteuer-**
Anwendungserlass sowie den
Anwendungserlass zur AO, jeweils
mit den kompletten Anlagen, **weiter-**
führenden Hinweisen auf Gesetzge-
bung, Rechtsprechung und Verwaltung
und ausführlichen Stichwortverzeich-
nissen, die Ihre tägliche Arbeit wesent-
lich erleichtern.

Praktisch

Mit dieser umfassenden und übersicht-
lich aufgebauten Textsammlung haben
Sie ein **stets aktuelles Hilfsmittel** zur
Hand bei der Bearbeitung von Erklä-
rungen, der Überprüfung der Veran-
lagungen und bei Betriebsprüfungen.
Aber auch in Studium und Ausbildung,
in der Verwaltung sowie in der Finanz-
und Verwaltungsgerichtsbarkeit ist die
Sammlung **unentbehrlich**.

Der Küttner: 3 Rechtsgebiete perfekt verflochten.



**Online-Aktualisierung
Stand Oktober 2017**

ArbR + LStR + SozVersR

Arbeitsrechtliche Maßnahmen haben oft auch erhebliche lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Nur wer **alle Aspekte berücksichtigt**, löst seine personalrechtlichen Fragen richtig. Der Küttner liefert Ihnen vollständige Lösungen. In **über 400 Stichwörtern** finden Sie hier umfassende Antworten, jeweils miteinander vernetzt aus arbeits-, lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht.

Inklusive Online-Version

Enthalten ist der Zugriff auf die **Online-Version** des Küttner. Nutzen Sie damit, wo und wann Sie wollen

- den kompletten Küttner
 - die zitierte Rechtsprechung im Volltext
 - sämtliche zitierten Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsanweisungen
 - zusätzlich **Musterformulare** zum Personalrecht wie z. B. Arbeitsverträge, Abfindungsvereinbarungen, Sozialplan.
- Dreimal jährlich, zum 1.7., 1.10. sowie 1.1., wird die Online-Version des Küttner über zusätzliche Anmerkungen aktualisiert.

Online-Aktualisierung – Rechtsstand 1. Oktober 2017

Dreimal jährlich wird die Online-Version des Küttner umfassend aktualisiert. Die erste Überarbeitung, die jetzt verfügbar ist, hat den Rechtsstand 1. Oktober 2017 und betrifft über 100 Stichworte.

**Küttner
Personalbuch 2017**
24. Auflage. 2017. LII, 3020 Seiten.
In Leinen mit Online-Zugang € 129,-
ISBN 978-3-406-69917-7

Mehr Informationen:
www.beck-shop.de/bkgxy