

Bürokratieabbau im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht

I. Einführung

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

Notwendig ist Bürokratieabbau vor allem im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnungen. Hier belastet die überflüssige Bürokratie mehrere Millionen Arbeitgeber und mehr als 42 Millionen Arbeitnehmer. Die fortschreitende Automation stellt für die Praxis in vielen Punkten zwar eine Erleichterung dar, doch kann sie nicht alle Probleme lösen, die die Unterschiede zwischen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht verursachen. So muss etwa bei der Einrichtung der Lohnbuchführung eine Reihe von Unterschieden z. B. die unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen bei den Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit berücksichtigt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich Fehler in der gesamten Abrechnung wiederholen. Auch bei der laufenden Abrechnung steht der Arbeitgeber vor vielen Problemen. Das Risiko, dass Fehler erst im Zuge von Betriebsprüfungen mit der Folge hoher Nachzahlungen festgestellt werden, ist hoch. Zeitaufwand und Kosten für die laufenden Fortbildungen im Allgemeinen sowie bei Änderung der maßgebenden Gesetze im Besonderen stellen eine zusätzliche Belastung dar.

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

II. Grundsätzliche Vorschläge

- Schaffung einheitlicher Bemessungsgrundlagen

Durch einheitliche Bemessungsgrundlagen für Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsrecht, 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. Schon die Beurteilung eines Gehaltsbestandteils als beispielsweise lohnsteuerpflichtig und beitragsfrei führt in der Lohnbuchführung zu mehr Aufwand, weil eine entsprechende Zuordnung erfolgen muss. Bei der Fülle der möglichen Gehaltsbestandteile führt dies zu großem, zeitlichem und finanziellem Aufwand; darüber hinaus sind jährlich viele Mitarbeiterschulungen notwendig.

- Einheitliches Inkrafttreten

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

Ein Beispiel zeigt den enormen Aufwand, der dadurch immer wieder entstand: Für ehrenamtlich tätige rechtliche Betreuerinnen und Betreuer, Vormünder sowie Verfahrenspflegerinnen und Verfahrenspfleger wurde mit Wirkung ab dem 01.01.2011 eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26b EStG bis zur Höhe von 2.100 Euro im Jahr eingeführt. Aufgrund dieser Neuregelung sind Aufwandsentschädigungen im Sinne des § 1835a BGB steuerfrei, soweit sie zusammen mit den steuerfreien Einnahmen im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterpauschale) den Freibetrag von höchstens 2.100 Euro im Jahr nicht überschreiten. Sozialversicherungsrechtlich wurde der Verweis des § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV bzw. in die neue inhaltsgleiche Nr. 16 des § 1 Abs. 1 SvEV jedoch nicht auf § 3 Nr. 26b EStG erweitert.

- Keine Rückwirkung

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

Folgendes Beispiel verdeutlicht den Bürokratieaufwand einer rückwirkenden Regelung:

Mit dem Gesetz zum Abbau der kalten Progression vom 20. Februar 2013 (BGBl. I S. 277) wurde rückwirkend die Anhebung des monatlichen Grundfreibetrags zum 1. Januar 2013 um 126,00 € auf 8.130,00 € beschlossen. Dies führte nach verschiedenen Berechnungen zu einer durchschnittlichen monatlichen Entlastung zwischen rund 1,70 € und 4,80 € pro Arbeitnehmer.

Arbeitgeber waren verpflichtet, diese Änderungen rückwirkend im Lohnsteuerabzug zu berücksichtigen. Geht man davon aus, dass rückwirkende Nachberechnungen pro Arbeitnehmer und pro Monat einen Zeitaufwand von nur 5 Minuten erfordern, kommt man bei geschätzten 42 Millionen Arbeitnehmern auf über 3,5 Millionen Stunden an zeitlichem Aufwand. Setzt man dies in Relation zu der erwarteten Nettoentlastung beim Arbeitnehmer, erscheint der Aufwand mehr als unverhältnismäßig.

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

- Definition des Arbeitslohns im Steuerrecht

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

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

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

Beispielsweise verwenden Krankenkassen in ihren Formularen für die Familienversicherung und die freiwillig Versicherten die Begriffe „Einnahmen“ und „Einkünfte“ uneinheitlich und nicht in dem vom Steuerrecht definierten Sinn. Hierdurch kann es zu erheblichen Nachteilen für die Versicherten kommen.

- Vereinheitlichung der Verfahren

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

Ein nach wie vor aktuelles Beispiel für ein Auseinanderfallen der Verfahren, das besonders viel Aufwand beim Arbeitgeber verursacht, ist das Vorziehen der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge ab dem 1. Januar 2006. Bis zu diesem Zeitpunkt richtete sich die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Zeitpunkt der Entgeltzahlung (§ 23 SGB IV a. F.: Grundsatz: Beiträge wurden spätestens am 15. des Folgemonats fällig, in dem das Arbeitsentgelt erzielt worden ist; Ausnahme: Beiträge wurden spätestens am 25. des Monats fällig, wenn das Arbeitsentgelt für die Beschäftigung bis zum 15. des gleichen Monats fällig geworden war).

Seit dem 1. Januar 2006 muss die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch das „Gesetz zur Änderung des Vierten und Sechsten Buches Sozialgesetzbuch“ (BGBl. I 2005, S. 2269) bis zum drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats erfolgen. Die Beitragsnachweise müssen schon vor dem fünftletzten Bankarbeitstag vorliegen. Da bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats die genaue Beitragsschuld – insbesondere bei variablen Lohnbestandteilen – nicht immer genau berechnet werden kann, muss die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld mittels einer gewissenhaften Schätzung ermittelt werden. Die Grundlagen für die Schätzung müssen für den Betriebsprüfer der Rentenversicherungsträger nachprüfbar dokumentiert werden. Gelingt das nicht, so ist mit der Festsetzung von Säumniszuschlägen zu rechnen.

Bei variablen Vergütungen entstehen hierbei erhebliche Zusatzarbeiten, da der geschätzte Lohn ggf. nach der Ermittlung der endgültigen Vergütung korrigiert und somit zweifach berechnet werden muss. Die Regelungen haben den Sozialversicherungen keine nachhaltigen Vorteile verschafft, da mit der Umstellung zu Beginn des Jahres 2006 lediglich ein Einmaleffekt erzielt wurde. Stattdessen führt die Maßnahme zu einer dauerhaften, kostenintensiven Bürokratisierung insbesondere für die Branchen, die nach Stunden bezahlte Arbeitnehmer (z. B. gewerbliche Arbeitnehmer im Handwerk oder Aushilfskräfte einsetzen (z. B. Transportunternehmen, Gastronomie; hier entscheidet sich zudem häufig erst sehr kurzfristig, ob ein Arbeitnehmer eingesetzt wird oder nicht. Derzeit sind Beitragsmeldungen und Vorabüberweisungen erforderlich, die im Folgemonat überprüft und korrigiert werden müssen. Die Vorverlegung der Fälligkeit sollte rückgängig gemacht werden.

- Komplizierte Einzelfallregelungen abschaffen

Insbesondere im Lohnsteuerbereich sollte von komplizierten, den Einzelfall regelnden Vorschriften, zu Gunsten von Pauschalierungen und Typisierungen abgesehen werden. Teilreiche sind im Bemühen um Einzelfallgerechtigkeit so kompliziert geworden, dass auch Experten Schwierigkeiten haben, solche Fälle mit vertretbarem Aufwand zu lösen.

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

Dabei müssen folgende Maßnahmen im Vordergrund stehen:

- Abschaffung von Vorschriften, soweit sie lediglich zur Begünstigung einzelner Gruppen von Steuerpflichtigen führen.
 - Möglichst weitgehende Typisierungen und Pauschalierungen im lohnsteuerlichen Massenverfahren.
 - Einfache, transparent formulierte Regelungen, so dass diese nie nicht nur von Experten, sondern auch von normal ausgebildeten Arbeitnehmern und Arbeitgebern verstanden werden können.
 - Verschlankung des Abrechnungsverfahrens durch Abschaffung unnötiger Nachweis- und Aufzeichnungsregelungen (s. u.).
-
- 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 Buches Sozialgesetzbuches im Jahr 1977 bestehende Grundproblem hingewiesen werden, selbst wenn klar ist.

Im Lohnsteuerrecht gilt grundsätzlich das Zuflussprinzip (vgl. BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009). Dieses Prinzip war bis zum Jahr 1977 auch im Sozialversicherungsrecht anzuwenden. Seit 1977 geht das Sozialversicherungsrecht vom sogenannten Anspruchs- bzw. Entstehungsprinzip aus. Danach sind Sozialversicherungsbeiträge nicht nur für tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelt zu berechnen (Zuflussprinzip), sondern auch für nicht geleistetes Entgelt, auf die die Arbeitnehmer jedoch zum Beispiel aus für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen einen Anspruch haben. Mit der Einführung des Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) wird sich diese Problematik weiter verschärfen und auch alle bisher nicht unter tarifliche Regelungen fallende Arbeitnehmer treffen. Diese unterschiedlichen Prinzipien erschweren den Unternehmen die richtige Einstufung und Behandlung von Gehaltsbestandteilen und belasten sie ggf. mit zusätzlichen Beiträgen.

Die unterschiedliche Behandlung führte beispielsweise vor geraumer Zeit bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu großen teilweise existentiellen Problemen vor allem in Branchen mit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen, da dort auch tatsächlich nicht gezahltes Arbeitsentgelt fiktiv dem Entgelt hinzugerechnet und sodann verbeitragt wurde. Zwar wurde durch eine Gesetzesänderung in § 22 Abs. 1 SGB IV erreicht, dass grundsätzlich Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erst dann fällig werden, wenn dieses Entgelt tatsächlich ausgezahlt wird (Abweichung vom Entstehungsprinzip); dies gilt aber nur für Sonderzuwendungen. Prinzipiell bleibt daher die dargestellte Problematik weiterbestehen. Befindet sich beispielsweise der Arbeitgeber in Zahlungsschwierigkeiten und wird deshalb der Arbeitslohn nicht ausgezahlt, so ist der Arbeitslohn lohnsteuerlich gesehen noch nicht zugeflossen; der Anspruch auf das Arbeitsentgelt ist aber dennoch entstanden, so dass die Beitragspflicht in der Sozialversicherung eintritt. In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten ist dies eine Problematik, die nicht selten auftritt und im Einzelfall sogar das Insolvenzrisiko steigern kann.

III. Weitere Praxisprobleme im alphabetischen Überblick

Nachfolgend werden besondere Schwierigkeiten in der Lohnabrechnung aufgezeigt, die gelöst werden sollten.

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
<p>Abgrenzung Arbeitnehmer/ selbstständige Tätigkeit bzw. Beschäftigter/ selbstständige Tätigkeit</p>	<p>Die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft spielt sowohl im Lohnsteuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht eine zentrale Rolle. Im Arbeitsrecht knüpfen bestimmte Rechtsfolgen an die Arbeitnehmereigenschaft an. Leider stimmen die jeweiligen Definitionen nicht überein.</p> <p>Für das Lohnsteuerrecht ist die Arbeitnehmereigenschaft in § 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) definiert. Schwierig ist oftmals die Arbeitnehmereigenschaft von einer selbstständig ausgeübten Tätigkeit abzugrenzen, insbesondere dann, wenn keine klaren und eindeutigen Merkmale einer unselbstständigen Tätigkeit vorhanden sind.</p> <p>Das Sozialversicherungsrecht verwendet den Begriff der „Beschäftigung“ (§ 7 SGB IV). Auch erfolgt im Sozialversicherungsrecht regelmäßig eine Entscheidung erst im konkreten Einzelfall entweder schon im Verfahren vor der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung oder aber später vor der Sozialgerichtsbarkeit.</p> <p>Das Arbeitsrecht kennt keine Legaldefinition. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (Arbeitsvertrag) unselbstständige, fremdbestimmte Dienstleistungen zu erbringen hat.</p>	<p>Verschiedene Konstellationen sind möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lohnsteuerrechtlich ist keine Arbeitnehmereigenschaft gegeben, aber es kann dennoch ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis vorliegen; - Lohnsteuerrechtlich wird jemand als Arbeitnehmer behandelt, aber es liegt kein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis vor. <p>Daneben gibt es erhebliche Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von unselbstständiger und selbstständiger Tätigkeit z. B. bei Freien Mitarbeitern, GmbH-Geschäftsführern die meist erst von den Gerichten geklärt werden müssen.</p> <p>In der Lohnabrechnung stand jüngst die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft bei Sportlern, Ehrenamtsträgern und Familienangehörigen im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz im Focus. Nur wer Arbeitnehmer ist, hat einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.</p>	<p>Zum einen sollte eine möglichst genaue Definition gesetzlich für alle drei Rechtsgebiete einheitlich festgelegt und zum anderen sollte geregelt werden, dass durch eine bereits getroffene Entscheidung entweder der Finanzbehörde oder des Sozialversicherungsträgers auch die jeweils andere Seite gebunden wird. Eine Entscheidung eines Sozialversicherungsträgers sollte auch die anderen Sozialversicherungsträger binden.</p>

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Arbeitgeber-Umlagen an Pensionskassen	Bei der Bestimmungen der Arbeitgeberumlagen an Pensionskassen handelt es sowohl steuer- als auch sozialversicherungsrechtlich um hoch komplizierte Regelungen, teilweise mit unterschiedlicher Beurteilung.	Komplizierte und unterschiedliche Beurteilung führt zu Mehraufwand.	Sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Gleichbehandlung würde Aufwand vermeiden.
Arbeitsentgeltermittlung in der gesetzlichen Unfallversicherung	Die der Beitragsbemessung zu Grunde liegenden Arbeitsentgelte werden von den jeweiligen Berufsgenossenschaften über unterschiedliche Höchstjahresarbeitsentgeltgrenzen ermittelt.	Mehraufwand durch Nachhalten der jeweiligen Grenzen.	Einheitlicher Höchstjahresverdienst in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze
Aufbewahrungsfristen	Nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IV sind Lohnunterlagen, Beitragsrechnungen und Beitragsnachweise bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung eines Rentenversicherungsträgers folgenden Kalenderjahres aufzubewahren (§ 28f SGB IV). Das Steuerrecht dagegen kennt zwei verschiedene Aufbewahrungsfristen (6 und 10 Jahre). Dabei beginnt die Aufbewahrungsfrist ab dem auf ein Ereignis (z. B. der Erstellung einer Bilanz) folgenden Kalenderjahr.	Die Regelung unterschiedlicher Fristen ist aus Praxissicht nicht zweckmäßig, da faktisch die entsprechenden Unterlagen gleich lang aufbewahrt werden.	Angleichung der Fristen erscheint zweckmäßig.

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Barlohnnumwandlung	Die Umwandlung von Barlohn in einen Sachbezug ist mit Beschluss vom 20. August 1997 (BStBl. II 1997, S. 667) vom BFH ausdrücklich zugelassen worden. Auch die Finanzverwaltung akzeptiert eine Umwandlung von Barlohn in Sachbezüge mit steuerlicher Wirkung. Die Sozialversicherung unterscheidet hier: Die Barlohnnumwandlung wird nur dann anerkannt, wenn durch die Umwandlung <u>zusätzlich</u> zu dem einzelvertraglich oder tarifvertraglich geschuldeten laufenden Arbeitsentgelt ein Sachbezug gezahlt wird. Werden geldwerte Vorteile <u>anstelle</u> von vertraglich vereinbartem Arbeitsentgelt gewährt, fallen diese nicht unter § 8 Abs. 3 EStG und sind zu verbeitragen.	Unterschiedliche Behandlung erfordert doppelte Berechnung.	Steuerrechtlich zulässige Gestaltungen sollten auch sozialversicherungsrechtlich anerkannt werden, um einen Gleichklang sicherzustellen.
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage und Unterstützungskasse	Aufwand des Arbeitgebers, der nicht aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist in vollem Umfang beitragsfrei. Aufwand, der aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist beitragsfrei bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Bis zum 31. Dezember 2001 bestand auch bei Entgeltumwandlungen Beitragsfreiheit in vollem Umfang.	Unterschiedliche Behandlung verursacht Aufwand.	Auch hier ist eine Vereinheitlichung der beiden Rechtsgebiete erstrebenswert.

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Direktversicherungen	<p>Beiträge zu einer Direktversicherung sind in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bis zu dem zusätzlichen Höchstbetrag von 1.800,00 € jährlich steuerfrei.</p> <p>Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei in der Sozialversicherung.</p> <p>Allerdings sieht das Steuerrecht weitere Befreiungen vor, die jedoch im Sozialversicherungsrecht keine Anwendung finden. So kann bei einem Arbeitgeberwechsel seit dem Veranlagungszeitraum 2005 der Höchstbetrag erneut in Anspruch genommen werden. Weiterhin erhöht sich die Steuerfreiheit um den festen Betrag von 1.800,00 € für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden.</p>	<p>Die unterschiedliche Behandlung erscheint nicht zweckmäßig und die Kompliziertheit der Regelungen erschwert den Aufbau eigener privater Altersvorsorge.</p> <p>Insbesondere bei Arbeitgeberwechseln bereitet die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge als „Gesamtbeitragsbemessungsgrenze“ erhebliche Schwierigkeiten, da der neue Arbeitgeber die geleisteten Zahlungen des alten Arbeitgebers ermitteln muss.</p>	<p>Auch hier wäre eine einheitliche Bemessungsgrundlage, einheitliche Beurteilung sowie die gleiche Freistellung sowohl im Steuer- als auch im Sozialversicherungsrecht wünschenswert.</p>
Entbürokratisierung der sog. U1- bzw. U2-Verfahren	<p>Umlagen U1 und U2 sind je nach dem gewählten Erstattungssatz in unterschiedlicher Höhe an die jeweiligen Krankenkassen der Arbeitnehmer abzuführen. Die Erstattungen im Krankheitsfall oder der Leistungen sind bei den jeweiligen Krankenkassen für jeden Arbeitnehmer zu beantragen.</p>	<p>Die fehlende Einheitlichkeit führt zu einem erheblichen Mehraufwand der Unternehmen.</p>	<p>Eine Vereinheitlichung hinsichtlich der Beitragshöhen und die Schaffung einer einzigen Umlagekasse wäre im Interesse der versicherten Unternehmen notwendig. Ebenso könnte eine Bagatellgrenze (Selbstbehalt) eingeführt werden. Durch diese Maßnahmen könnten hierdurch die immer wieder als zu bürokratisch kritisierten Umlageverfahren aus der Kritik genommen werden.</p>

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Freibetragsregelung für gesundheitsfördernde Maßnahmen des Arbeitgebers	Neu eingeführt durch das rückwirkend in Kraft getretene Jahressteuergesetz 2009 wurde ein Freibetrag in Höhe von 500 € für Leistungen zur Gesundheitsförderung, die neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (§ 3 Nr. 34 EStG).	Die Verunsicherung Betroffener hinsichtlich der Frage, was gefördert wird und was nicht, führt zu einem erhöhten Beratungsbedarf und Mehraufwand, z. B. durch Anfragen bei der jeweiligen Krankenkasse und Anrufungsauskünften bei den Finanzämtern.	Die förderungswürdigen Maßnahmen sollten zweifelsfrei definiert werden. Der Verweis auf die §§ 20 und 20a SGB V reicht oftmals nicht aus.
Fristberechnung/Sofortmeldungen	<p>Im Lohnsteuerrecht gilt § 108 Abs. 3 AO: Fällt eine Frist nicht auf einen Arbeitstag, sondern auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, so ist bspw. die Lohnsteuer-Anmeldung dann fristgerecht beim Betriebsstättenfinanzamt eingereicht, wenn sie dort am nächsten Arbeitstag eingeht (§ 108 Abs. 3 AO).</p> <p>Im Sozialversicherungsbeitragsrecht gilt seit dem 1. Januar 2009, dass für bestimmte Schwarzarbeit anfällige Branchen der Arbeitgeber spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme eine Sofortmeldung für den neuen Beschäftigten an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln hat (Sofortmeldung des § 28a Abs. 4 SGB IV).</p>	Die sozialversicherungsrechtliche Regelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte und führt insbesondere bei Arbeitsaufnahmen am Wochenende (bspw.: Gastronomie) zu erheblichen Praxisschwierigkeiten. Die bestehende Möglichkeit die Meldung über die Internetplattform „sv.net/online“ abzusetzen, wird in der Praxis von vielen Unternehmen z. B. im Schaustellergewerbe bei ad-hoc-Arbeitsaufnahmen nicht genutzt bzw. kann de facto nicht genutzt werden (z. B. bei Forstbetrieben).	Die Einrichtung einer zusätzlichen telefonischen Hotline sowie die Möglichkeit der Sofortmeldung via E-Mail, Fax oder einer App bei der Deutschen Rentenversicherung, um Meldungen auch am Wochenende vornehmen zu können, wäre aus Praktikersicht sehr zweckmäßig.

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Gemeinsame Grundsätze, Rundschreiben, Verlautbarungen	Zunehmend verlagert der Gesetzgeber Detailvorgaben in gemeinsame Grundsätze gem. § 28b Abs. 2 SGB IV oder sogar Rundschreiben.	Hier besteht die Gefahr, dass Vorgaben nicht dem Willen des Gesetzgebers entsprechen.	Für die Praxis wäre es weiter wünschenswert, wenn die Inhalte der Besprechungsergebnisse und Rundschreiben der Sozialversicherungsträger thematisch in einer allgemein zugänglichen Datenbank eingestellt wären. Bisher finden sich diese nur chronologisch und unterteilt nach Rundschreiben und Besprechungsergebnissen auf den einzelnen Internetseiten der Sozialversicherungsträger.

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

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

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Praktikanten, Studenten und Schüler	Praktikanten, Studenten und Schüler unterliegen mit den Bezügen aus der Praktikantentätigkeit dem Lohnsteuerabzug. Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung dieser Gruppen bereitet in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten.	Die Abgrenzungsproblematiken im Sozialversicherungsrecht führen angesichts des relativ geringen Beitragsvolumens zu einem unverhältnismäßigen Aufwand.	Geboten ist es, einen möglichst weitgehenden Gleichklang herzustellen: Schüler und Studenten sollten grundsätzlich sozialversicherungsrechtlich freigestellt werden. Praktika, die nicht während der Schulzeit oder des Studiums absolviert werden - sind, sollten generell sozialversicherungspflichtig sein. Alles unter Mindestlohn dann SV-Pflicht.

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

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Steuerfreie Einnahmen	Katalog der steuerfreien Einnahmen in § 3 EStG.	Die Anwendung des § 3 EStG führt zu vielen Definitions- und Abgrenzungsproblemen. Die Mehrzahl der Regelungen in § 3 EStG betreffen jeweils nur wenige Steuerpflichtige. Nicht steuerliche Ziele sollten nicht über das Steuerrecht geregelt werden.	Eine deutliche Anhebung des Arbeitnehmerpauschbetrages bei gleichzeitiger Abschaffung einzelner in § 3 EStG geregelter steuerfreier Einnahmen würde zu einer erheblichen Vereinfachung beim Lohnsteuerverfahren führen, die zugleich weitgehend aufkommensneutral ausgestaltet werden kann. Nicht steuerliche Ziele sollten ggf. in einem Gesetz außerhalb des Steuerrechts geregelt werden.
Unterschiedliche Bewertung von Sachbezügen	Unterschiedliche Bewertung von Sachbezügen nach § 8 Abs. 2 und 3 EStG. Bei der Bewertung eines Konzernrabatts gilt § 8 Abs. 2 S. 1 EStG. Danach ist der um übliche Preisnachlässe geminderte Endpreis am Abgabeort als Einnahme anzusetzen. Hierbei kann auf Endpreise anderer Anbieter zurückgegriffen werden, um festzustellen, ob den Arbeitnehmern überhaupt Waren verbilligt überlassen wurden und damit ein geldwerter Vorteil vorliegt. Bei Personalrabatten gegenüber eigenen Arbeitnehmern gilt dagegen § 8 Abs. 3 EStG. Danach wird ausschließlich auf den Endpreis des Arbeitgebers oder seines Abnehmers gegenüber dem Letztverbraucher abgestellt. Der nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zulässige Fremdvergleich ist nicht vorgesehen.	Unterschiedliche Bewertung führt zu mehr Aufwand.	Gleichbehandlung würde zu mehr Vereinfachung führen.

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Unterschiedliche Verfahren Anmeldung und Abführung	Im Gegensatz zu den Sozialversicherungsbeiträgen, die stets monatlich abgeführt werden müssen, ist der Zeitraum, für den die Lohnsteuer beim Finanzamt angemeldet und abgeführt werden muss – je nach Höhe der im Vorjahr angemeldeten Lohnsteuer –, entweder der Monat, das Vierteljahr oder das Kalenderjahr.	Die Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge unterscheiden sich im Verfahren deutlich.	Eine Vereinheitlichung der Verfahren würde zu einer spürbaren Entlastung bei den Unternehmen führen.
Unterschiedliche Verfahren elektronische Übermittlung	Seit 1. Januar 2005 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnsteuer-Anmeldung elektronisch über ELSTER zu übermitteln (§ 41a Abs. 1 Sätze 2 und 3 EStG). Grundlage für die elektronische Datenübermittlung ist die Steuerdaten-Übermittlungsverordnung. Auch der Beitragsnachweis hat durch maschinelle Datenübertragung zu erfolgen. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Anwendungssoftware bzw. ein entsprechendes Entgeltabrechnungsprogramm.	Während in der Lohnabrechnung die Meldungen über ELSTER-Lohn zu erfolgen haben, fehlen einheitliche EDV-Programme für die Meldungen zur Sozialversicherung.	
Unterschiedliche Verfahren Beitragsnachweis/ Lohnsteueranmeldung	Der Beitragsnachweis ist der Einzugsstelle mindestens zwei Tage vor Fälligkeit der Beiträge zu übermitteln. Die Lohnsteuer-Anmeldung muss am 10. Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldungszeitraums beim Betriebsstättenfinanzamt eingehen.	Fristen für Lohnsteuer-Anmeldung und Beitragsnachweis sind unterschiedlich geregelt.	

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Unterschiedliche Verfahren Fälligkeit	<p>Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig. An diesem Tag muss der Betrag auf dem Konto der Krankenkasse gut geschrieben sein. Überweist der Arbeitgeber erst an diesem Tag, kann es zu Säumniszuschlägen kommen. Drittlezter Bankarbeitstag bedeutet, dass dieser Termin in jedem Monat auf einen anderen Tag fällt. Dies verkompliziert das Verfahren erheblich.</p> <p>Bei unbarer Zahlung der Lohnsteuer gibt es eine Zahlungsschonfrist von drei Tagen, das heißt, unter Berücksichtigung des § 108 AO kann es im Einzelfall dazu führen, dass die Lohnsteuer erst Mitte des Monats abgeführt werden muss. Ein Gleichlauf der Fristen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht wäre sicherlich sinnvoll und würde zu Entlastungen führen.</p>	Die Fälligkeiten der Lohnsteuer und der Gesamtsozialversicherungsbeiträge unterscheiden sich deutlich. Ein Gleichlauf der Fristen wäre sicherlich sinnvoll.	
Unterschiedliche Verfahren Prüfungen	<p>Die Änderung von Bescheiden auf Grund von Prüfungen ist aus lohnsteuerrechtlicher Sicht unproblematisch.</p> <p>Werden in der Betriebsprüfung von den Betriebsprüfern der Deutschen Rentenversicherung Bescheide erlassen, müssen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht eine Vielzahl von Korrekturmeldungen gemacht werden.</p>	Bei umfangreichen Prüfungen ist der Aufwand für die zu erstellenden Meldungen bei der Sozialversicherung erheblich, auch bei nur verhältnismäßig geringer finanzieller Auswirkung für den Arbeitgeber.	

Sachverhalt/ Problem	Ist-Zustand	Praxisproblem	Lösungsvorschlag
Werbungskostenersatz durch den Arbeitgeber	Kostenübernahme bestimmter Aufwendungen durch den Arbeitgeber führt zu Arbeitslohn mit der Folge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.	Der Arbeitnehmer kann Kosten als Werbungskosten geltend machen, das heißt, die gezahlte Steuer wird erstattet, Sozialversicherungsbeiträge aber nicht.	Die Einführung eines steuerfreien Werbungskostenersatzes würde zu einer starken Vereinfachung führen, weil die Prüfung durch den Arbeitgeber, ob Arbeitslohn vorliegt entfällt. Arbeitslohn ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Prüfung immer Streitbefangen ist. Eine endgültige Feststellung, ob die Zuwendung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt worden ist, kann letztlich nur von den Finanzgerichten vorgenommen werden. Für das lohnsteuerliche Massenverfahren wäre eine gesetzliche Regelung zum steuerfreien Werbungskostenersatz für alle Beteiligten hilfreich.