Silke Hüsing

Steuergestaltung beim Arbeitsentgelt: Gesamtvorteil und empirische Aspekte ausgewählter Individualkalküle

Berichte aus der Betriebswirtschaft

Silke Hüsing

**Steuergestaltung beim Arbeitsentgelt:
Gesamtvorteil und empirische Aspekte
ausgewählter Individualkalküle**

Shaker Verlag
Aachen 2007

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Augsburg, Univ., Habil.-Schr., 2005

Copyright Shaker Verlag 2007

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8322-6484-0

ISSN 0945-0696

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

Vorwort

Wesentliches Anliegen der vorliegenden Schrift ist es, das Augenmerk auf die Schwachstellen quantitativer Optimierungsbemühungen bei der Gestaltung des Arbeitsentgelts zu lenken. Potenzielle Schwachstellen sind sowohl die grundlegenden theoretischen Annahmen über die Bedeutung von Arbitragemöglichkeiten gegen das Steuer- und Sozialversicherungsrecht bei der Gewährung verschiedener Vergütungskomponenten, die Wahl des geeigneten Modells, als auch die qualitative und quantitative Belegung der Abgaben-Parameter in den Vorteilhaftigkeitskalkülen.

Die Wahrnehmung von Steuerbelastungen, die Wertschätzung von Sozialabgaben und die Bewertung von Nebenleistungen werden auf Basis einer Befragung empirisch untersucht. Konkretisiert wird die Wahrnehmung von Steuerbelastungen oder –vergünstigungen bezüglich ausgewählter Vergütungskomponenten, nämlich der Inanspruchnahme eines Dienstwagens zur privaten Nutzung als Konsumententscheidung und der Mitarbeiterbeteiligung als Investitionsentscheidung des Arbeitnehmers. Als Grundlage dieser Entscheidungen werden vorhandene theoriegestützte Optimierungsmodelle vorgestellt und modifiziert. Die empirischen Ergebnisse werden den Modellannahmen bezüglich der qualitativen und quantitativen Parameterbelegung gegenübergestellt.

Die Arbeit wurde im Juli 2005 als Habilitationsschrift unter dem Titel „Die Bedeutung von Steuern und Sozialabgaben bei der Bewertung von Vergütungskomponenten durch den Arbeitnehmer“ an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg angenommen. Seither hat der behandelte Rechtsbereich zahlreichen, teilweise schnell aufeinanderfolgenden Rechtsänderungen unterlegen. Soweit nicht der alte Rechtsstand Grundlage der empirischen Untersuchung war, wurden die Änderungen in die vorliegende Fassung eingearbeitet.

Herrn Professor *Michael Heinhold* sei an dieser Stelle für die stete Gesprächsbereitschaft und die Unterstützung auch der empirischen Vorgehensweise gedankt. Für die zeitnahe Anfertigung des Zweitgutachtens möchte ich Herrn Professor *Adolf G. Coenenberg* meinen Dank aussprechen. Für die vielfältige Unterstützung durch Kollegen sei an dieser Stelle ebenfalls gedankt. Seitens des Lehrstuhls sind hier zu nennen: Dr. *Susanne Scharpf*, Dr. *Siegfried Fackler*, Dr. *Wolf-Dieter Mangold*, Dr. *Florian Gerstenberg* und Dr. *Carmen Bachmann*. Ein besonderer Dank geht an meinen Ehemann, Dr. *Jochen Schneider*, der die Entstehung der Arbeit nicht nur durch konstruktive Kritik bereichert, sondern es auch auf sich genommen hat, zahlreiche Wochenenden und Ferien mit unseren Kindern allein zu gestalten.

Silke Hüsing

Inhaltsübersicht

1 Problemstellung und Gang der Untersuchung	1
2 Schnittstelle zwischen betrieblicher Steuer- und Entgeltpolitik	3
2.1 Betriebliche Steuer- und Personalpolitik als Teile der Unternehmenspolitik	3
2.2 Beitrag der Betriebswirtschaftlichen Steuerlehre zur Entgeltpolitik	6
2.3 Personalwirtschaftliche Theorien für die Erklärung betrieblicher Sozialpolitik	9
2.4 Synthese und Standortbestimmung für die eigene Arbeit	12
3 Komposition einer gemischten Vergütung als Untersuchungsgegenstand	15
3.1 Begriffe	15
3.2 Komposition einer gemischten Vergütung als Optimierungsproblem	16
3.3 Bewertungsansätze	27
3.4 Ergebnis der theoretischen Analyse	34
4 Rationalitätsbeschränkungen des Arbeitnehmers bei der Komposition der Vergütung	36
4.1 Messprobleme des Individuums	36
4.2 Entwurf einer Testgrundlage zur Feststellung von Messproblemen	39
4.3 Durchführung der Untersuchung	54
4.4 Stichprobe	56
4.5 Wahrnehmung von Steuerbelastungen	70
4.6 Wertschätzung von Sozialabgaben	89
4.7 Akzeptanz von Steuern und Sozialabgaben	112
4.8 Bewertung von Nebenleistungen	113
5 Wertansätze für konsumtive Vergütungskomponenten	135
5.1 Theoretische Überlegungen	135
5.2 Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung als Beispiel für konsumtive Komponenten	145
5.3 Bewertung der Komponente „Dienstwagen“ durch den Arbeitnehmer	160
6 Wertansätze für investive Vergütungskomponenten	183
6.1 Theoretische Überlegungen am Beispiel der Mitarbeiterbeteiligung	183
6.2 Mitarbeitererfolgsbeteiligung als Beispiel für investive Komponenten	189
6.3 Bewertung der Komponente „Mitarbeiterbeteiligung“ durch den Arbeitnehmer	223
7 Bewertung der Vergütungskomposition	237
7.1 Konsumtive Komponente	237
7.2 Investive Komponente	239
7.3 Bewertungsansatz im Rahmen der Gesamtvergütung	242
8 Zusammenfassung	244
Anhang	249
Literaturverzeichnis	297
Internetquellen	312
Rechtsquellenverzeichnis	313

Inhaltsverzeichnis

1 Problemstellung und Gang der Untersuchung	1
2 Schnittstelle zwischen betrieblicher Steuer- und Entgeltpolitik	3
2.1 Betriebliche Steuer- und Personalpolitik als Teile der Unternehmenspolitik	3
2.2 Beitrag der Betriebswirtschaftlichen Steuerlehre zur Entgeltpolitik	6
2.3 Personalwirtschaftliche Theorien für die Erklärung betrieblicher Sozialpolitik	9
2.4 Synthese und Standortbestimmung für die eigene Arbeit	12
3 Komposition einer gemischten Vergütung als Untersuchungsgegenstand	15
3.1 Begriffe	15
3.2 Komposition einer gemischten Vergütung als Optimierungsproblem	16
3.2.1 Komposition der Vergütung als Optimierungsproblem des Arbeitgebers	17
3.2.2 Komposition der Vergütung als Optimierungsproblem des Arbeitnehmers	20
3.2.2.1 Komposition der Arbeitsvergütung als Teilproblem der Einkommensverwendung des Arbeitnehmers	20
3.2.2.2 Vergütungskomposition aus entscheidungstheoretischer Sicht	22
3.2.3 Komposition der Vergütung als Optimierungsproblem der Koalition aus Arbeitgeber und Arbeitnehmer	23
3.2.4 Komposition der Arbeitsvergütung als Verhandlungsgegenstand	23
3.2.4.1 Ausgangssituationen	24
3.2.4.2 Entscheidungs- und Verhandlungssituation	25
3.2.4.3 Referenzgröße	25
3.2.5 Zwischenergebnis	25
3.3 Bewertungsansätze	27
3.3.1 Problemzerlegung	27
3.3.1.1 Ziele der Beteiligten	28
3.3.1.2 Berücksichtigung von Abgaben	29
3.3.2 Vergleichsmaßstab für die Beurteilung der Komponenten	30
3.3.3 Rechenmodell	32
3.4 Ergebnis der theoretischen Analyse	34
4 Rationalitätsbeschränkungen des Arbeitnehmers bei der Komposition der Vergütung	36
4.1 Messprobleme des Individuums	36
4.1.1 Minimierung von Beiträgen zur Sozialen Sicherung	37
4.1.2 Messprobleme bei der Ermittlung der Steuerbelastung	38
4.2 Entwurf einer Testgrundlage zur Feststellung von Messproblemen	39
4.2.1 Thesen zur Ermittlung der Entscheidungsgrundlage durch den Arbeitnehmer	40
4.2.2 Thesen zur Wahrnehmung von Steuerbelastungen	41
4.2.3 Thesen zur Wertschätzung von Sozialabgaben	44
4.2.4 Thesen zur Bewertung von Nebenleistungen	47
4.3 Durchführung der Untersuchung	54
4.3.1 Erhebungsform	54
4.3.2 Untersuchte Nebenleistungen	55
4.3.3 Forschungsverlauf	55
4.4 Stichprobe	56
4.4.1 Auswirkungen des geringen Rücklaufs	56
4.4.1.1 Vorliegen einer steuerlich überdurchschnittlich interessierten Gruppe	57

4.4.1.2	Vorliegen von Indikatoren für steuerliches Interesse in der Stichprobe	57
4.4.1.3	Übereinstimmung der Stichprobe mit den Kriterien für eine steuerlich überdurchschnittlich interessierte Gruppe.....	60
4.4.1.4	Optimierung der eigenen Bezüge	61
4.4.1.5	Vorliegen sozialversicherungsrechtlicher Kenntnisse.....	61
4.4.1.6	Ergebnis.....	62
4.4.2	Struktur der Stichprobe	63
4.4.2.1	Veranlagungsform und Einkünfte außerhalb des Arbeitseinkommens	63
4.4.2.2	Sozialversicherungspflicht	64
4.4.2.3	Gehaltsklassen.....	65
4.4.2.3.1	Sozialversicherungsrechtlich relevante Gehaltsklassen.....	66
4.4.2.3.2	Steuerlich relevante Gehaltsklassen.....	68
4.4.2.4	Zusammenfassung	69
4.5	Wahrnehmung von Steuerbelastungen	70
4.5.1	Verwendung lohnsteuerlicher Kriterien zur Ermittlung der Grenzbelastung	70
4.5.2	Verwendung grober Schätzungen für die Ermittlung der Grenzbelastung.....	72
4.5.2.1	Analyse der Genauigkeit	73
4.5.2.2	Zusammenhang mit dem Eintrag eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte und mit dem fachlichen Hintergrund	74
4.5.2.3	Ergebnis.....	76
4.5.3	Überschätzung der durchschnittlichen Steuerbelastung	76
4.5.3.1	Einschätzung der Lohnsteuer-Abzüge von sonstigen Bezügen	76
4.5.3.2	Angabe des Durchschnittssteuersatzes.....	78
4.5.3.3	Analyse der Genauigkeit der angegebenen Ermittlungsmethoden.....	79
4.5.3.4	Eintrag eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte	82
4.5.3.5	Angabe des Durchschnittssteuersatzes und Vergleich mit der Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte	83
4.5.3.6	Ergebnis zur Hypothese Fehleinschätzung des durchschnittlichen Steuersatzes ...	85
4.5.4	Zusammenhang zwischen der Ausbildung und der Einschätzung der Steuerbelastung	86
4.5.5	Akzeptanz verschiedener Steuerarten	88
4.6	Wertschätzung von Sozialabgaben.....	89
4.6.1	Gruppenbildung anhand der Betroffenheit von Grenz-Sozialabgaben.....	90
4.6.2	Gesetzliche Krankenversicherung.....	91
4.6.2.1	Aussagen zum Gegenwert der Sozialabgaben.....	92
4.6.2.2	Akzeptanz des Versicherungszweiges.....	93
4.6.3	Soziale Pflegeversicherung	96
4.6.3.1	Aussagen zum Gegenwert der Sozialabgaben.....	96
4.6.3.2	Akzeptanz des Versicherungszweiges.....	98
4.6.3.3	Würdigung.....	99
4.6.4	Gesetzliche Arbeitslosenversicherung	99
4.6.4.1	Aussagen zum Gegenwert der Sozialabgaben.....	99
4.6.4.2	Akzeptanz des Versicherungszweiges.....	100
4.6.5	Gesetzliche Rentenversicherung	102
4.6.5.1	Aussagen zum Gegenwert der Sozialabgaben.....	102
4.6.5.2	Akzeptanz des Versicherungszweiges.....	103
4.6.6	Synopsis zur Bewertung der Aussagen über Grenzbelastungen mit Sozialabgaben	104
4.6.7	Zusammenfassung zur Bewertung von Sozialversicherungsbeiträgen und zur Akzeptanz der Sozialversicherung.....	111

4.7 Akzeptanz von Steuern und Sozialabgaben.....	112
4.8 Bewertung von Nebenleistungen.....	113
4.8.1 Orientierungsmaßstab bei Gehaltsverhandlungen	113
4.8.2 Angebot konkreter Nebenleistungen.....	115
4.8.3 Verhandlungserfahrung mit nicht bar ausgezahlten Gehaltsbestandteilen	115
4.8.4 Rolle und Bewertung nicht bar auszuzahlender Elemente in Gehaltsverhandlungen ..	117
4.8.4.1 Umsetzung in Verhandlungspositionen.....	117
4.8.4.2 Bewertung der Nebenleistungen	123
4.8.4.3 Orientierungsmaßstab in Verhandlungen und Bewertung von Nebenleistungen ..	129
4.8.5 Erfahrung mit anderen Nebenleistungen.....	131
4.8.6 Fazit Nebenleistungen als Gehaltsbestandteil.....	132
4.8.6.1 Bestandsaufnahme.....	132
4.8.6.2 Zusammenhang zwischen der Primärorientierung bei der Entwicklung von Gehaltsforderungen und Bewusstheit über Arbitragegewinne.....	133
4.8.6.3 Zusammenhang zwischen Kalkulationsaufwand für Arbitragegewinne und Verhandlungserfahrung.....	133
4.8.6.4 Erkenntnisse zu den in Kapitel 4.2 aufgeworfenen Fragen.....	134
5 Wertansätze für konsumtive Vergütungskomponenten	135
5.1 Theoretische Überlegungen.....	135
5.1.1 Grundlagen der steuerlichen Behandlung des regelmäßig periodengerecht geleisteten Arbeitsentgelts	135
5.1.1.1 Die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit – Begriff und Umfang	135
5.1.1.2 Geldwerte Vorteile aus Sachbezügen, Nutzungen und Dienstleistungen	138
5.1.1.2.1 Sachzuwendungen mit pauschalierten Wertvermutungen	138
5.1.1.2.2 Steuerfreie Erstattungen/Leistungen	138
5.1.1.3 Möglichkeit der Barlohnnumwandlung.....	139
5.1.1.3.1 Steuerliche Zulässigkeit	139
5.1.1.3.2 Sozialversicherungsrechtliche Zulässigkeit	141
5.1.2 Arbeitgeber.....	142
5.1.3 Arbeitnehmer	142
5.1.3.1 Preisgrenze	143
5.1.3.2 Kalkulationszinssatz	144
5.1.3.3 Relativer Vorteil	145
5.2 Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung als Beispiel für konsumtive Komponenten.....	145
5.2.1 Bestehende Untersuchungsfelder im Zusammenhang mit der Bereitstellung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer	146
5.2.2 Ergänzung um Gegenwartswert-Betrachtungen	150
5.2.2.1 Arbeitnehmer	150
5.2.2.1.1 Gegenwartswert des Konsums „private Nutzung eines Kraftfahrzeugs“	151
5.2.2.1.2 Preisgrenze des Arbeitnehmers (Obergrenze des Einigungsintervalls)	153
5.2.2.2 Arbeitgeber	154
5.2.2.2.1 Gegenwartswert der Überlassung des Dienstwagens zur privaten Nutzung..	154
5.2.2.2.2 Preisgrenze des Arbeitgebers (Untergrenze des Einigungsintervalls).....	155
5.2.2.3 Vorteilsmaß	156
5.2.2.4 Nettogegenwert der konsumtiven Komponente.....	156
5.2.2.5 Abgabenbelastung des Beschaffungsvorteils	158
5.2.2.6 Zwischenergebnis.....	158

5.2.3	Problematik der verwendeten proportionalen Abgabensätze.....	159
5.3	Bewertung der Komponente „Dienstwagen“ durch den Arbeitnehmer	160
5.3.1	Testgrundlage für den Dienstwagen	160
5.3.2	Auswertung für den Komplex „Dienstwagen“	164
5.3.2.1	Kontrollinformationen	165
5.3.2.1.1	Preis eines angebotenen Dienstwagens	165
5.3.2.1.2	Geldwerter Vorteil im Beispiel und in der individuellen Realität	166
5.3.2.2	Akzeptanz eines Dienstwagenangebots (Frage 23.).....	167
5.3.2.3	Äquivalente Gehaltserhöhung	169
5.3.2.3.1	Dienstwagenangebot und gleichwertige Gehaltsforderung	169
5.3.2.3.2	Vergleich über Anstieg der Bewertungspauschale	170
5.3.2.3.3	Akzeptanz eines Dienstwagens und gleichwertige Gehaltsforderung	173
5.3.2.4	Empfindung der Pauschalbewertung der kostenlosen privaten Dienstwagennutzung (Frage 22.)	174
5.3.2.4.1	Darstellung	174
5.3.2.4.2	Gleichwertige Gehaltsforderung und Beurteilung der Pauschalbewertung	180
5.3.2.5	Ergebnis - Bestätigung/Ablehnung der Theorie.....	181
6	Wertansätze für investive Vergütungskomponenten	183
6.1	Theoretische Überlegungen am Beispiel der Mitarbeiterbeteiligung.....	183
6.1.1	Würdigung der Zahlungen aus steuerlicher Sicht	183
6.1.2	Abgrenzung zwischen Kapitaleinkommen und Arbeitseinkommen.....	184
6.1.3	Vorteilhaftigkeitsbetrachtungen.....	185
6.1.3.1	Preisgrenzen	187
6.1.3.2	Relativer Nettowert/Abgabenbelastung	188
6.1.3.3	Vorteil des Arbeitnehmers	188
6.2	Mitarbeitererfolgsbeteiligung als Beispiel für investive Komponenten.....	189
6.2.1	Die wichtigsten Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung	189
6.2.1.1	Motive	190
6.2.1.2	Klassifikation.....	190
6.2.1.3	Übersicht über zivilrechtliche Einräumungsmodalitäten	192
6.2.2	Grundzüge der Besteuerung.....	193
6.2.2.1	Einräumung der Beteiligung	193
6.2.2.1.1	Besonderheiten der Mitarbeiterdarlehen.....	194
6.2.2.1.2	Besonderheiten der typisch stillen Beteiligung.....	195
6.2.2.1.3	Ergebnis.....	195
6.2.2.2	Durchführung des Vertrags	196
6.2.2.3	Beendigung des Beteiligungsverhältnisses	196
6.2.3	Belastungsvergleich der laufenden Erträge mit Hilfe der Teilstuerrechnung	197
6.2.3.1	Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit – Tantiemen	198
6.2.3.2	Einkünfte aus Kapitalvermögen	199
6.2.3.2.1	Mitarbeiterdarlehen/-guthaben – hälftige gewerbesteuerliche Hinzurechnung	201
6.2.3.2.2	Typisch stille Beteiligung – volle gewerbesteuerliche Hinzurechnung.....	202
6.2.3.2.3	Übertragene Anteile und Genussscheine – keine Betriebsausgabe beim Unternehmen	203
6.2.3.3	Einkünfte aus Gewerbebetrieb – atypisch stille Beteiligung.....	204
6.2.3.3.1	Belastung des Arbeitnehmers.....	204
6.2.3.3.2	Belastung des Unternehmens	205

6.2.3.4	Vergleichsergebnis für die Belastung der laufenden Beteiligungserträge im Überblick	207
6.2.4	Vor-Steuer-/Nach-Steuer-Betrachtung ausgewählter Modelle	210
6.2.4.1	Reine Gewinnbeteiligung in Form von Gewinnanteilen	211
6.2.4.2	Typisch stille Beteiligung	212
6.2.4.3	Übertragung von Stammanteilen mit laufendem Dividendenertrag und Veräußerung bei Laufzeitende	215
6.2.4.4	Mitarbeiterguthaben mit Thesaurierung der Erträge	216
6.2.5	Konkreter Vergleich für ausgewählte Parameter-Konstellationen	218
6.3	Bewertung der Komponente „Mitarbeiterbeteiligung“ durch den Arbeitnehmer	223
6.3.1	Testgrundlage zum Komplex „Mitarbeiterbeteiligung“	223
6.3.2	Auswertung zum Komplex „Mitarbeiterbeteiligung“	225
6.3.2.1	Angebot einer Beteiligung	225
6.3.2.2	Annahme des Beteiligungsangebots	226
6.3.2.3	Einfluss steuerlicher Überlegungen auf die Annahmementscheidung	227
6.3.2.4	Hinweis auf steuerliche Folgen der Beteiligung	229
6.3.2.5	Steueränderungen und Wiederholungsabsicht	231
6.3.2.5.1	Veränderung der steuerlichen Behandlung der Beteiligung/des Beteiligungserfolgs	231
6.3.2.5.2	Erneute Beteiligung	232
6.3.2.5.2.1	Beteiligung in gleicher Weise	232
6.3.2.5.2.2	Beteiligung in anderer Form	233
6.3.2.5.3	Einfluss der Steueränderungen auf die Beteiligungsbereitschaft	234
6.3.2.6	Ergebnis	236
7	Bewertung der Vergütungskomposition	237
7.1	Konsumtive Komponente	237
7.1.1	Beispielrechnungen	237
7.1.2	Ergebnisse der Befragung	238
7.2	Investive Komponente	239
7.3	Bewertungsansatz im Rahmen der Gesamtvergütung	242
8	Zusammenfassung	244
	Anhang	249
	Literaturverzeichnis	297
	Internetquellen	312
	Rechtsquellenverzeichnis	313