

STEUERWIRKUNGEN IN DER BETRIEBLICHEN ENTGELTPOLITIK

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

vorgelegt von

Jan Voßmerbäumer
aus Osnabrück

2011

Tag der mündlichen Prüfung: 24.05.2012

Dekan: Professor Dr. rer. soc. Josef Schmid

Erstkorrektor: Professor Dr. Dr. h.c. Franz W. Wagner

Zweitkorrektor: Professor Dr. Jens R. Schöndube

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Eberhard Karls Universität Tübingen im Mai 2012 als Dissertation angenommen. Sie wurde als kumulative Dissertation verfasst und besteht aus 4 unabhängigen Beiträgen, die während meiner Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre an der Eberhard Karls Universität Tübingen in der Zeit von Juni 2009 bis Oktober 2011 entstanden sind.

Die Kapitel 1, 3 und 4 wurden in ihrer vorliegenden Fassung ebenfalls in wissenschaftlichen Zeitschriften veröffentlicht. Das Kapitel 2 wurde in einer überarbeiteten Fassung im April 2012 zur Veröffentlichung in der *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* angenommen.

Mein Dank gilt an allererster Stelle Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. Franz W. Wagner, der einen entscheidenden Anteil am Gelingen dieser Arbeit hatte. Er hat mir nicht nur die Möglichkeit zur Anfertigung der vorliegenden Dissertation gegeben, sondern mich hierbei auch stets unterstützt und mir ein Maß an Freiheit zum selbständigen Arbeiten gewährt, wie ich es nicht erwartet hätte. Darüber hinaus gilt mein Dank Herrn Prof. Dr. Jens Robert Schöndube für die Erstellung des Zweitgutachtens und der Margarete Müller-Bull Stiftung für die großzügige finanzielle Unterstützung.

Überdies danke ich meinen Kollegen am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Dipl.-Kffr. Michaela Ott, Dipl.-Kfm. Andreas Pasedag, Dr. Martin Jacob und Dr. Martin Weiss, für zahlreiche hilfreiche und konstruktive Diskussionen sowie viele schöne Erinnerungen an die gemeinsame Zeit am Lehrstuhl.

Einen ganz besonderen Dank möchte ich an dieser Stelle den Personen ausdrücken, deren Beitrag zum erfolgreichen Gelingen einer Dissertation viel zu oft übersehen wird. Ich danke meinen Eltern, Hiltrud und Gerd Voßmerbäumer, die mich Zeit meines Lebens in

großartiger Weise unterstützt haben, und vor allem danke ich Gundula Gut, die mich auch in den schwierigen Phasen der Promotion immer begleitet hat. Ohne sie wäre diese Arbeit vielleicht nie entstanden.

Tübingen, Juni 2012

Jan Voßmerbäumer

Inhaltsübersicht

Tabellenverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	III
Einleitung	1
1 Pauschalierung der Einkommensteuer - Neue Anreize betrieblicher Entgelt-politik	11
2 Effizienzwirkungen einer Regulierung von Managergehältern durch das Steu-errecht	37
3 Corporate Hospitality: Kompensation, Schenkung oder „nützliche Aufwen-dungen“	69
4 Incentive Effects and the Income Tax Treatment of Employer-provided Work-place Benefits	95
Zusammenfassung	125
Literaturverzeichnis	129
Rechtsprechungsverzeichnis	147
Gesetzentwürfe, Begründungen, Anträge	149

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	III
Einleitung	1
1 Pauschalierung der Einkommensteuer - Neue Anreize betrieblicher Entgelt- politik	11
1.1 Einleitung	12
1.2 Zuwendungsmotive freiwilliger Sachleistungen	14
1.3 Steuerwirkungen der pauschalen Einkommensteuer	17
1.3.1 Rechtliche Grundlagen	17
1.3.2 Grenzen der Lohnsubstitution	18
1.3.3 Vorteilhaftigkeit der pauschalen Einkommensteuer	19
1.3.4 Belastungsvergleich	20
1.3.4.1 Standardfall (Typ A)	22
1.3.4.2 Familienbedingte Belastungseffekte (Typ B)	26
1.3.4.3 Kumulierte Einkommensermittlung (Typ C)	27
1.3.4.4 Numerische Auswertung	29
1.4 Ökonomische Folgen der Entgeltsubstitution	33
1.5 Zusammenfassung	35
2 Effizienzwirkungen einer Regulierung von Managergehältern durch das Steu- errecht	37
2.1 Einleitung	38
2.2 Literaturüberblick	40
2.3 Empirische Aspekte zur Höhe der Betriebsausgaben für die Vorstandsver- gütung	43

2.4	Modelltheoretische Annahmen	49
2.5	Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter bei „guter“ Corporate Governance	52
2.5.1	Optimaler Entlohnungsvertrag bei vollständig abziehbarem Managergehalt	52
2.5.2	Optimaler Entlohnungsvertrag bei beschränkt abziehbarem Managergehalt	53
2.5.3	Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter	54
2.6	Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter bei „schlechter“ Corporate Governance	61
2.6.1	Optimaler Entlohnungsvertrag bei vollständig abziehbarem Managergehalt	61
2.6.2	Optimaler Entlohnungsvertrag bei beschränkt abziehbarem Managergehalt	63
2.6.3	Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter	64
2.7	Zusammenfassung	67
3	Corporate Hospitality: Kompensation, Schenkung oder „nützliche Aufwendungen“	69
3.1	Einleitung	70
3.2	Ökonomische Zuwendungskategorien	71
3.3	Rechtliche Grundlagen der Besteuerung von Hospitality-Leistungen	75
3.3.1	Einkommensteuer	75
3.3.2	Umsatzsteuer	77
3.3.3	Überführung der Besteuerungsgrundsätze ins ökonomische Kategoriensystem	78
3.4	Bedingungen für kompensatorische Hospitality-Leistungen	79
3.5	Rechtliche Zuwendungskategorien gemäß § 37b EStG	82
3.5.1	Geschenke im Sinne des § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG	82
3.5.2	Zusätzlich zu einer Gegenleistung erbrachte Zuwendungen	83
3.5.3	Implikationen der Differenzierung pauschalierungsfähiger Zuwendungskategorien	84
3.6	Steuerwirkungen der Einkommensteuerpauschalierung	85
3.6.1	Auswirkungen auf das Abzugsverbot für „nützliche Aufwendungen“	85
3.6.2	Steuerinduzierte Anreize auf Entgelt- und Verkaufsvereinbarungen	87

3.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	92
4 Incentive Effects and the Income Tax Treatment of Employer-provided Work-	
place Benefits	95
4.1 Introduction	96
4.2 Related Literature	99
4.3 Basic Model Assumptions	101
4.4 No Complementarities between Work Intensity and Costs of Work-related Benefits	103
4.4.1 Optimal Compensation Package in a World without Taxes	104
4.4.2 Tax Treatment of Work-related Fringe Benefits	105
4.5 Complementarities between Work Intensity and Costs of Work-related Benefits	110
4.5.1 Optimal Compensation Package in a World without Taxes	111
4.5.2 Tax Treatment of Work-related Fringe Benefits	112
4.6 Extension to Multiple Employees	116
4.7 Conclusion	116
4.A Appendix	118
4.A.1 Second-order Conditions for Benefits without Usage-dependent Costs	118
4.A.2 Effects of δ on s^* , b^* , and a^* for Benefits without Usage-dependent Costs	118
4.A.3 Proof of Proposition 1	119
4.A.4 Second-order Conditions for Benefits with Usage-dependent Costs	120
4.A.5 Effects of α , σ , δ , c , and τ_i on the Provision of Benefits with Usage-dependent Costs	120
4.A.6 Proof of Proposition 2	122
 Zusammenfassung	 125
 Literaturverzeichnis	 129
 Rechtsprechungsverzeichnis	 147
 Gesetzentwürfe, Begründungen, Anträge	 149

Tabellenverzeichnis

1	Publikationen zur Besteuerung von Arbeitseinkommen in wichtigen Literaturübersichten	2
1.1	Beitragssätze und -bemessungsgrenzen 2009	22
1.2	Bereichsunterteilung für Typ A	24
1.3	Einkommensteuertarif 2009	25
1.4	Bereichsunterteilung für Typ C	28
1.5	Nutzensteigerung und Kostensenkung	32
1.6	Nettovorteil durch Lohnsubstitution	34
2.1	Befunde zu den Betriebsausgaben für die Vergütung vollzeitbeschäftigter Vorstandsmitglieder in DAX und MDAX	47
2.2	Betriebsausgaben für die Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder in DAX und MDAX und nichtabziehbare Anteile	48
2.3	Aufkommenseffekte bei „guter“ Corporate Governance	60
2.4	Aufkommenseffekte bei „schlechter“ Corporate Governance	67
3.1	Einkommensteuertarif 2011 gemäß § 32a (1) EStG	90
3.2	Kritische Bemessungsgrundlagen ($p^i = 1$) in EUR	91
3.3	Maximale Belastungsvorteile ($1 - p_{min}^i$) in %	91
4.1	Optimal values for incentive contracts including benefits without usage-dependent costs	108
4.2	Optimal values for incentive contracts including benefits with usage-dependent costs	114

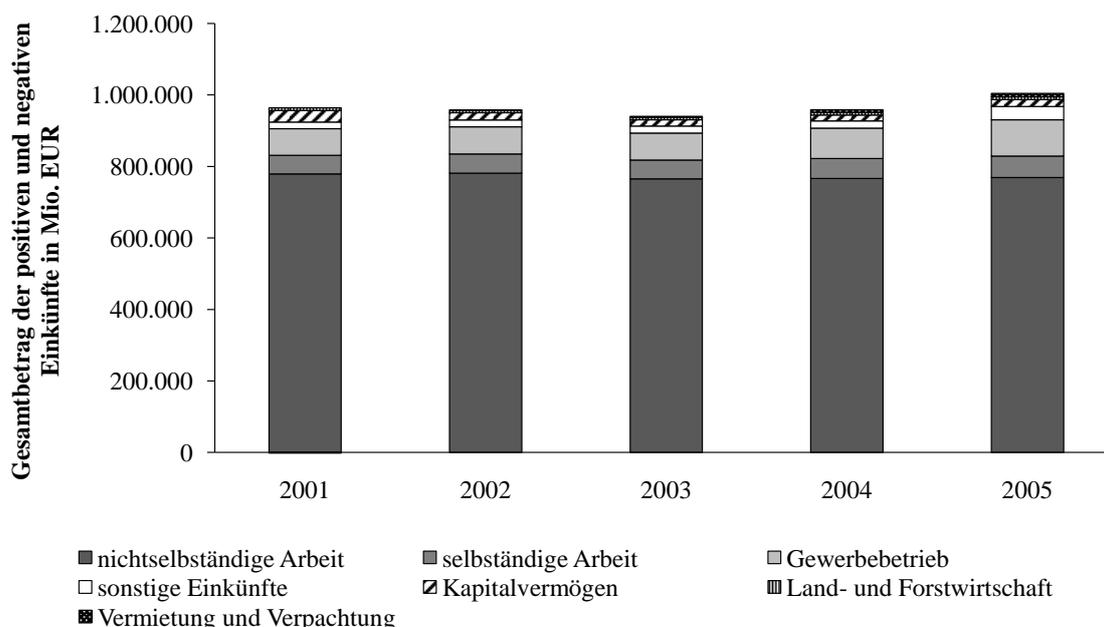
Abbildungsverzeichnis

1	Gesamtbetrag der positiven und negativen Einkünfte nach Einkunftsarten für die Jahre 2001 bis 2005	1
1.1	Grenzbelastungsvergleich inklusive Sozialversicherungsbeiträgen	29
1.2	Grenzbelastungsvergleich exklusive Sozialversicherungsbeiträgen	31
3.1	Leistungsbeziehungen und Zuwendungen zwischen Prinzipal, Agent und Klient	73

Einleitung

Das Einkommensteueraufkommen in der Bundesrepublik Deutschland wird überwiegend durch die Besteuerung von Arbeitseinkommen generiert, wohingegen Steuern auf Kapitaleinkünfte einen deutlich geringeren Beitrag zum Steueraufkommen leisten. Auch wenn sich die genaue Relation zwischen Steuern auf Arbeitseinkünfte und Steuern auf Kapitaleinkünfte nicht einwandfrei ermitteln lässt, da die sieben Einkunftsarten des Einkommensteuerrechts nicht direkt zwischen den ökonomischen Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital differenzieren, lässt die nach den Einkunftsarten unterteilte Summe positiver und negativer Einkünfte in Abbildung 1 keinen Zweifel an der enormen Bedeutung der Arbeitseinkünfte für die Erhebung der Einkommensteuer in Deutschland.

Abbildung 1: Gesamtbetrag der positiven und negativen Einkünfte nach Einkunftsarten für die Jahre 2001 bis 2005



Quelle: Statistisches Bundesamt (2006-2010).

Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre, für die veröffentlichte Daten zur Verfügung stehen, lag der Anteil der deklarierten Einkünfte aus selbständiger und nichtselbständiger Arbeit, die sich vor allem als durch Arbeitseinsatz generiertes Einkommen charakterisieren lassen, mit rund 827 Mrd. EUR (86%) bei weitem über den Einkünften aus Gewerbebetrieb mit rund 82 Mrd. EUR (8%) und den übrigen Einkunftsarten aus Vermietung und Verpachtung, Kapitalvermögen, Land und Forstwirtschaft und sonstigen Einkünften mit zusammengekommen rund 55 Mrd. EUR (6%), die allesamt eher auf den Einsatz von Kapital zurückzuführen sind.

Entgegen der hohen Relevanz von Arbeitseinkommen für die Steuererhebung in Deutschland wird deren steuerliche Erfassung in der betriebswirtschaftlichen Steuerwissenschaft weitgehend vernachlässigt, die vor allem durch Beiträge zur Besteuerung von Kapitaleinkommen gekennzeichnet ist. Selbst bei einer großzügigen Auslegung der Definition von Arbeitseinkommen, die auch vergütungshalber gewährte Aktienoptionen und Mitarbeiterbeteiligungen sowie Pensionsansprüche berücksichtigt, die im engeren Sinne auch als lediglich durch das Arbeitsverhältnis begründete Kapitaleinkommen angesehen werden können, bleibt das wissenschaftliche Interesse an Steuern auf Arbeitseinkommen weit hinter der Aufmerksamkeit zurück, die die betriebswirtschaftliche Steuerlehre der Besteuerung von Kapitaleinkommen widmet. In den in Tabelle 1 aufgeführten Literaturübersichten zu den wichtigsten steuerlichen Beiträgen betriebswirtschaftlicher Autoren lassen sich sowohl im Bezug auf deutschsprachige als auch englischsprachige Publikationen lediglich 3-6% der Beiträge der Besteuerung von Arbeitseinkommen zuordnen¹.

Tabelle 1: Publikationen zur Besteuerung von Arbeitseinkommen in wichtigen Literaturübersichten

Untersuchung	Anzahl der untersuchten Beiträge	Beiträge zu Arbeitseinkommen
<i>Shackelford/Shevlin (2001)</i>	203	11 (5%)
<i>Hundsdoerfer/Kiesewetter/Sureth (2008)</i>	803	48 (6%)
<i>Graham/Ready/Shackelford (2010)</i>	149	4 (3%)
<i>Hanlon/Heitzman (2010)</i>	432	15 (3%)

¹Im Gegensatz hierzu werden Steuern auf Arbeitseinkommen, insbesondere Anreizeffekte, in volkswirtschaftlichen Beiträgen wesentlich häufiger thematisiert; vgl. *Kaplow (2007)*.

Das deutliche Missverhältnis zwischen der dominierenden Bedeutung von Arbeitseinkommen für das Einkommensteueraufkommen einerseits und dem geringen betriebswirtschaftlichen Forschungsinteresse an der steuerlichen Erfassung von Arbeitseinkommen andererseits wäre jedoch nicht in Frage zu stellen, solange die Besteuerung des durch Arbeitseinsatz erzielten Einkommens dem steuersystematischen Ideal entspräche und daher keinen wissenschaftlichen Diskussionsbedarf begründet.

Inwieweit sich aus der Besteuerung von Arbeitseinkommen für die betriebswirtschaftliche Steuerforschung interessante Fragestellungen ergeben, ist aus ökonomischer Perspektive folglich danach zu beurteilen, ob Steuern auf den Faktor Arbeit Entscheidungswirkungen auf Seiten der Steuerpflichtigen auslösen und ob die Erhebung von Steuern auf Arbeitseinkommen mit unerwünschten Kosten einhergeht².

1. Steuerwirkungen

Steuern verursachen Substitutionseffekte, wenn konkurrierende Handlungsalternativen einer ungleichmäßigen steuerlichen Belastung unterliegen³. Arbeitseinkünfte sind hiervon in mehrfacher Hinsicht betroffen, weil sowohl die Arbeitseinsatzentscheidung als auch die Form der Vergütung des geleisteten Arbeitseinsatzes durch die Erhebung von Einkommensteuern verzerrt werden können⁴. Während die Einkommensbesteuerung hinsichtlich des Arbeitsangebotes grundsätzlich nie entscheidungsneutral ist⁵, bestehen Steuerwirkungen auf die Zusammensetzung der Entlohnung nur deshalb, weil Leistungsvergütungen regelmäßig nicht auf eine Entlohnungsform beschränkt sind, sondern eine Vielzahl unterschiedlicher, insbesondere auch nicht-monetärer, Entgeltelemente umfassen, die eine unterschiedliche steuerliche Belastung der Entscheidungsträger zur Folge haben können. Steuerinduzierte Entscheidungswirkungen auf die Entlohnungsstruktur können dann auftreten, wenn

- verschiedene Entgeltformen zu voneinander abweichenden Zeitpunkten besteuert werden (Zeiteffekt),

²Vgl. *Wagner* (2008), S. 99; Verteilungswirkungen der Besteuerung sind aus ökonomischer Perspektive eher von geringem Interesse, vgl. *Hundsdoerfer/Kiesewetter/Sureth* (2008), S. 75.

³Einkommenseffekte der Besteuerung bleiben in der Steuerwirkungsanalyse in der Regel unberücksichtigt; vgl. *Hundsdoerfer* (2002), S. 19.

⁴Weitere Entscheidungswirkungen einer Besteuerung von Arbeitseinkommen sind z.B. bei der Wahl zwischen unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten der Arbeitskraft (vgl. *Sandmo* (1990)) oder der Wohnortwahl (vgl. *Wrede* (2000)) denkbar. Da die vorliegende Arbeit jedoch Steuerwirkungen auf die betriebliche Entgeltpolitik thematisiert, werden diese Aspekte hier nicht diskutiert.

⁵Vgl. *Homburg* (2010), S. 153.

- die Aufwendungen für die Vergütung bzw. die korrespondierenden Einnahmen nicht vollständig steuerlich erfasst werden (Bemessungsgrundlageneffekt)
- oder Ausgaben bzw. Einnahmen unterschiedlichen Steuertarifen unterliegen (Tarifeffekt)⁶.

Zeiteffekte sind zwar bei klassischen Arbeitseinkommen kaum zu erwarten, sondern treten vor allem dort auf, wo Arbeitseinkünfte durch Kapitaleinkünfte substituiert werden, wie etwa bei der betrieblichen Altersvorsorge, doch hat die Besteuerung von Arbeitsentgelt, insbesondere die von realen Vergütungsbestandteilen, regelmäßig Bemessungsgrundlagen- oder Tarifeffekte zur Folge. Zum einen kann der Betriebsausgabenabzug auf Seiten des Arbeitgebers eingeschränkt sein oder der Zufluss von Einnahmen auf Ebene des Arbeitnehmers von dessen vorsteuerlichem finanziellem Äquivalent der Entlohnung abweichen. Zum anderen werden manche nicht-monetäre Zuwendungen, die sich als Entgeltsurrogate anbieten, häufig mit niedrigeren pauschalen Tarifen besteuert als die dem gewöhnlichen Einkommensteuertarif unterliegenden Bruttolöhne.

2. Steuererhebungskosten

Die Erhebung von Steuern ist nicht kostenlos, sondern erfordert eine Deklaration der für Zwecke der Besteuerung relevanten wirtschaftlichen Entscheidungen durch die Steuerpflichtigen und die Kontrolle dieser Angaben durch den Fiskus, die für beide am Erhebungsverfahren beteiligten Parteien mit erheblichen Kosten verbunden sein können. Die übliche Bruttolohnbesteuerung kann zwar bezüglich der Steuererhebungskosten als sehr effizient angesehen werden, doch wird insbesondere die steuerliche Erfassung der Entlohnung durch Realgüter dem Anspruch einer kostengünstigen Besteuerung nicht gerecht. Empirische Ergebnisse zu steuerlichen Deklarationskosten für Lohnnebenleistungen aus Australien, wo die Besteuerung von derartigen Entgeltelementen durch eine eigenständige „Fringe Benefits Tax“ (FBT) geregelt ist, deren Befolgungskosten getrennt von jenen für die normale Lohnsteuer ermittelt werden können, zeigen, dass Sachbezüge sogar überdurchschnittlich hohe Steuererhebungskosten verursachen können, die insbesondere auf Bewertungsschwierigkeiten zurückzuführen sind. *Pope/Fayle/Chen* (1993) ermitteln einen An-

⁶Vgl. *Wagner* (1992), S. 295 f.

teil der Deklarationskosten am Steueraufkommen für die FBT von 10,9%, wohingegen sie für die Erhebung der Lohnsteuer (PAYE) nur ein Verhältnis von 1,4% errechnen. Nach *Evans et al.* (1997) belaufen sich die Befolgungskosten für die FBT sogar auf 17,1% des Steueraufkommens, gegenüber 2,5% für die PAYE.

Jedoch nicht nur an die Deklaration von Nebenleistungen durch die Steuerpflichtigen werden hohe Anforderungen gestellt. Auch die Kontrolle der normgerechten Besteuerung nicht-monetärer Vergütungen durch den Fiskus stellt sich häufig als äußerst schwierig dar, weshalb derartige Zuwendungen in vielen Fällen überhaupt nicht deklariert werden. Laut *Albert* (2005) schätzen Lohnsteuer-Außenprüfer der Finanzverwaltung, dass in Deutschland rund zwei Drittel der steuerpflichtigen Sachzuwendungen einer Besteuerung entgehen. Ähnliche Vollzugsdefizite wurden auch vom Bundesrechnungshof festgestellt⁷, so dass der Gesetzgeber mittlerweile versucht, das Erhebungsverfahren zu vereinfachen, um die Erfassungsprobleme zu reduzieren.

Neben steuerlichen Deklarations- und Kontrollkosten können Steuern auf Arbeitseinkommen auch Planungskosten verursachen, wenn die Besteuerung nicht neutral ist und den Steuerpflichtigen Ausweichmöglichkeiten zur Senkung ihrer Steuerbelastung bietet⁸.

Die gegenwärtige Vernachlässigung von Arbeitseinkommen in der betriebswirtschaftlichen Steuerforschung ist folglich nicht nur deshalb verfehlt, weil durch Arbeitseinsatz erzielt Einkommen für den Großteil des Einkommensteueraufkommens verantwortlich ist, sondern auch, weil die steuerliche Erfassung von Arbeitseinkünften weder entscheidungsneutral ist noch mit niedrigen Erhebungskosten einhergeht. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Besteuerung von Arbeitseinkommen bietet daher zahlreiche interessante Forschungsfragen, denen sich diese Arbeit widmet.

Auch wenn sich die Untersuchung methodisch auf modelltheoretische Analysen konzentriert, bleibt der Umfang der bearbeiteten Fragestellungen nicht auf ein einzelnes Element der oben aufgeführten ökonomischen Kriterien für die Beurteilung von Steuersystemen beschränkt. Vielmehr werden alle bereits angesprochenen Themenbereiche berührt.

⁷BT-Drucksache 16/160, S. 162.

⁸ Vgl. *Wagner* (2005), S. 96.

Der erste Teil der Arbeit (Kapitel 1 und 2) beschäftigt sich mit *steuerlichen Entscheidungswirkungen* auf die Entlohnungsstruktur von Arbeitnehmern. Zum einen werden die Wirkungen von Tarifeffekten auf das Verhältnis von monetären und nicht-monetären Vergütungsbestandteilen untersucht (Kapitel 1), und zum anderen werden die Wirkungen von Bemessungsgrundlageneffekten auf die Zusammensetzung der Entlohnung aus erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Entgeltelementen analysiert und die Folgen einer steuerinduzierten Verzerrung für das Steueraufkommen abgeleitet (Kapitel 2).

Der zweite Teil der Arbeit (Kapitel 3 und 4) behandelt primär die *Erhebung von Steuern* auf reale Entgeltelemente, wobei die Untersuchung auch fremde Arbeitnehmer und andere unternehmensexterne Empfänger umfasst. Zunächst werden die Regeln für eine motivgerechte Besteuerung von Hospitality-Leistungen abgeleitet, um anschließend die Folgen deren derzeitiger ungenauer steuerlicher Erfassung zu thematisieren (Kapitel 3). Anschließend wird eine administrativ praktikable Lösung für die Besteuerung bestimmter am Arbeitsplatz gewährter Sachleistungen aufgezeigt, die sowohl geringe Erhebungskosten verursacht als auch ökonomische Effizienzsteigerungen bewirkt (Kapitel 4).

In Kapitel 1 werden die Tarifeffekte der zum Jahr 2007 durch § 37b EStG neu eingeführten Pauschalversteuerung betrieblicher Sachzuwendungen auf die Lohnzusammensetzung eigener Arbeitnehmer untersucht. Die Neuregelung ermöglicht Unternehmen, die Einkommensteuer auf ein breites Spektrum von Sachleistungen an Arbeitnehmer bis zu einem Gesamtbetrag von 10.000 EUR pro Jahr und Empfänger mit einem pauschalen Nominaltarif von 30% auf die Kosten der Zuwendungen inklusive Umsatzsteuer abzugelten, wodurch der Arbeitnehmer von seiner Steuerpflicht befreit wird. Auch wenn der Gesetzgeber eine Pauschalierung entgeltersetzender Sachzuwendungen für unzulässig erklärt hat, bleibt die gesetzliche Pauschalierungsbeschränkung in ihrer praktischen Anwendung weitgehend wirkungslos, so dass Anreize entstehen, regulär besteuerte Bruttolöhne durch pauschal besteuerte Sachzuwendungen zu ersetzen. Im Rahmen eines Grenzbelastungsvergleichs werden die möglichen Steuer- und Abgabenvorteile einer Entgeltsubstitution differenziert nach verschiedenen persönlichen Arbeitnehmermerkmalen ermittelt. Inwieweit die dabei erzielbare bemerkenswerte Reduzierung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Gesamtbelastung genutzt wird, um die Lohnkosten des Arbeitgebers zu senken oder den Nettonutzen des Arbeitnehmers zu steigern, hängt von der Verhandlungsmacht der jeweiligen Vertragspartei ab. Die steuerinduzierte Verzerrung der Lohnzusammensetzung kann jedoch Allokationsineffizienzen und unerwünschte Distributionswirkungen zur Folge haben.

Kapitel 2 behandelt ebenso wie Kapitel 1 die Wirkungen steuerlicher Anreize auf die Entlohnungsstruktur, die jedoch einerseits nicht durch einen Tarifeffekt, sondern einen Bemessungsgrundlageneffekt ausgelöst werden, und andererseits ausschließlich finanzielle Vergütungsbestandteile betreffen. In der rechtspolitischen Diskussion in Deutschland und ebenso dem deutschsprachigen Ausland wird von mehreren Parteien gefordert, die als exzessiv empfundene Vergütung von Managern mit Hilfe des Steuerrechts zu regulieren. Die Reformvorschläge sehen vor, durch eine Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs für Vergütungen oberhalb eines bestimmten Schwellenwertes, die Höhe sowohl erfolgsabhängiger als auch erfolgsunabhängiger Entlohnungen zu begrenzen und die durch die steuerliche Anerkennung überhöhter Managementbezüge bedingte Belastung der Steuerzahler zu reduzieren. Um die Größenordnung der unterschiedlichen Vorschläge der einzelnen Parteien einschätzen zu können, werden zunächst die hiervon betroffenen Vergütungsvolumina für die aktiven Vorstände der 30 DAX- und 50 MDAX-Unternehmen ermittelt. Dabei zeigt sich, dass in den Jahren 2007 bis 2009 jeweils mindestens zwischen 200 und 800 Mio. EUR der Vergütungen alleine für diese Vorstandsmitglieder von einer solchen Regelung betroffen wären. Da bei einer solchen Größenordnung mit Anpassungshandlungen durch die Unternehmen zu rechnen ist, wird anschließend anhand eines linearen Agency-Modells analysiert, wie sich die Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs auf die Entlohnungsstruktur von Managern auswirkt. Unabhängig davon, ob der Entlohnungsvertrag des Managers von den Unternehmenseignern festgelegt oder infolge mangelhafter interner Kontrollstrukturen vom Manager selbst bestimmt wird, stellt die Abzugsbeschränkung dabei ein geeignetes Mittel zur Reduzierung der erwarteten Managemententlohnung dar. Entgegen ihrer Intention hat die nur eingeschränkte Abziehbarkeit der Vergütung jedoch keine geringere Belastung der Steuerzahler zur Folge, da die Steuermehreinnahmen durch die breitere Bemessungsgrundlage auf Unternehmensebene das geringere Aufkommen der Steuern auf die niedrigere Vergütung des Managers nicht kompensieren können.

Die betriebliche Entgeltpolitik beschränkt sich nicht nur auf die Entlohnung eigener Arbeitnehmer, sondern umfasst auch Zahlungen an unternehmensexterne Empfänger, wie Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer. Diesem Themenkomplex widmet sich Kapitel 3, welches sich im Gegensatz zu den Kapiteln 1 und 2 zu allererst mit der Erhebung von Steuern auf Sachleistungen befasst und Steuerwirkungen nur als Folgen der unsachgemäßen steuerlichen Erfassung der Zuwendungen diskutiert. Auf Basis agenturtheoretischer Überlegungen werden dabei die möglichen Zuwendungsmotive unentgeltlicher Corporate Hospitality-Leistungen, also vor allem Einladungen zu Sport-, Musik- und Kulturver-

anstaltungen oder Incentive-Reisen, die sich mittlerweile als eigenes Marktsegment von beachtlicher Größenordnung etabliert haben, analysiert, wobei sich herausstellt, dass derartige Leistungen nur dann ein sinnvolles Entgeltelement sein könnten, wenn sie, wie vielfach bemängelt, aufgrund unrechtmäßiger Nicht-Deklaration durch die Empfänger einer steuerlichen Erfassung entgehen. Da dies jedoch nicht als Argument zur Formulierung von den Zielen der Zuwendungsparteien entsprechenden Besteuerungsgrundsätzen dienen kann, sind die Leistungen im Rahmen einer motivgerechten Besteuerung als korrumpierende Zuwendungen oder einseitige Geschenke zu verstehen. Obwohl der Gesetzgeber für die Empfängerbesteuerung in diesem Sinne eine theoretisch sehr effiziente Erhebungsform durch eine abgeltende Besteuerung auf Ebene des Zuwendenden eingeführt hat, die die in dem gastlichen Ambiente nötige Diskretion wahrt, bleibt der nach ökonomischer Argumentation zu Unrecht gewährte Betriebsausgabenabzug auf Ebene des Zuwendenden bestehen. Überdies liegt der Pauschaltarif für die Besteuerung des Empfängers zu niedrig, so dass nicht nur Anreize zur Verlagerung privaten Konsums auf die Unternehmensebene von Geschäftspartnern geschaffen werden, sondern auch die Funktionsfähigkeit der Korruptionsbekämpfung durch das Steuerrecht außer Kraft gesetzt wird, da korrumpierende Zuwendungen infolge der Neuregelung für den Preis einer niedrigen pauschalen Steuer als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können, ohne die Empfänger der Leistungen benennen zu müssen.

Auch Kapitel 4 hat die Erhebung von Steuern auf spezielle Sachleistungen zum Gegenstand, bei denen sich die steuerliche Erfassung als besonders schwierig darstellt. In zunehmendem Maße erhalten Arbeitnehmer arbeitsplatzbezogene Nebenleistungen und Annehmlichkeiten, die eine angenehme Arbeitsatmosphäre verschaffen sollen, so dass teilweise sogar die traditionelle Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt. Zur Vermeidung allokatonsverzerrender steuerlicher Substitutionsanreize verlangt die ökonomische Theorie, dass auch derartige Sachleistungen in die Ermittlung der steuerpflichtigen Einkünfte des Arbeitnehmers einzubeziehen sind, wobei sich die Bewertung nach der persönlichen Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers zu richten hat. Würde die Steuer nach den die Zahlungsbereitschaft übersteigenden Kosten der Zuwendungen bemessen, käme es zu einer Überbesteuerung, die die Gewährung der Leistungen diskriminiert und damit eine effizienzmindernde Wirkung entfaltet. Da die Ermittlung der subjektiven Wertschätzung der Leistungsempfänger praktisch jedoch nicht durchführbar ist, bleiben derartige Zuwendungen in zahlreichen Ländern steuerfrei. Die bisherige ökonomische Theorie zur Besteuerung von Personalleistungen betrachtet die Zuwendungen jedoch ausschließlich als Entgeltsurrogate. Anreizwirkungen arbeitsplatzbezogener Ne-

benleistungen, die das Arbeitsleid der Arbeitnehmer reduzieren und diese dadurch zu längeren Arbeitszeiten motivieren sollen, wurden in der steuerökonomischen Argumentation bislang vernachlässigt. Da sich effiziente Besteuerungsgrundsätze für derartige Leistungen jedoch daran zu orientieren haben, warum der Arbeitgeber diese überhaupt erbringt, ist die Berücksichtigung von Anreizeffekten für eine Modellierung zielgenauer Regeln zur steuerlichen Erfassung von am Arbeitsplatz gewährten Nebenleistungen dringend geboten. Deshalb werden die Grundsätze zur Besteuerung arbeitsleidreduzierender Personalleistungen im Rahmen eines linearen Agency-Modells hergeleitet. Dabei zeigt sich, dass die Kosten, solange sie von der Nutzung der Nebenleistungen unabhängig sind, eine effizientere Bemessungsgrundlage darstellen als die Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers, weil dieser dann nicht von der Nutzung der Leistungen abgehalten wird. Sofern die Kosten für die Leistungen hingegen mit der Intensität, mit der diese in Anspruch genommen werden, zunehmen, gilt dieser Grundsatz für eine Besteuerung des Arbeitnehmers zwar nicht mehr, doch lassen sich dann immer noch Effizienzgewinne erzielen, indem die Besteuerung durch Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs auf den Arbeitgeber verlagert wird.

KAPITEL 1

Pauschalierung der Einkommensteuer - Neue Anreize betrieblicher Entgeltpolitik

Zusammenfassung

Seit 2007 können Unternehmen die Steuer auf betriebliche Sachzuwendungen an Arbeitnehmer mit einem pauschalen Nominaltarif in Höhe von 30% übernehmen. Daraus entstehen Anreize, regulär besteuerte Bruttolöhne durch pauschal besteuerte Sachzuwendungen zu ersetzen. Anhand eines Grenzbelastungsvergleichs wird erstmals gezeigt, dass eine Lohnumwandlung eine deutliche Reduzierung der Gesamtbelastung aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zur Folge hat. Die Belastungsvorteile können zur Reduzierung der Lohnkosten des Arbeitgebers genutzt werden oder dem Arbeitnehmer einen höheren Nettonutzen verschaffen. Konsequenz der Begünstigung können jedoch ineffiziente Allokationswirkungen und unerwünschte Distributionseffekte sein.

(Veröffentlicht als: VOSSMERBÄUMER, JAN (2010): Pauschalierung der Einkommensteuer - Neue Anreize betrieblicher Entgeltpolitik, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 62 (3), S. 203-226.)

1.1 Einleitung

In marktwirtschaftlichen Strukturen sind Höhe und Zusammensetzung des Arbeitslohns das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Auch wenn nicht von vollkommenen Arbeitsmärkten ausgegangen werden kann, orientieren sich die Löhne dabei grundsätzlich am individuellen Grenzprodukt jedes Arbeitnehmers, da Arbeitgeber unter Berücksichtigung ihrer Opportunitätskosten nicht mehr für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft zu zahlen bereit sind, als sie erwarten, an Gegenwert dafür zu erhalten. Nach ökonomischem Verständnis sind folglich alle Leistungen von Arbeitgebern an ihre Belegschaft, die nicht allein einer produktivitätsfördernden Verbesserung der Arbeitsbedingungen dienen, unabhängig davon, ob sie in finanziellen Größen oder in Form von Realgütern erfolgen, als Arbeitsentgelt anzusehen. Die ökonomische Theorie dient auch dem Steuerrecht als Vorlage, weshalb grundsätzlich alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und durch das Dienstverhältnis veranlasst sind, steuerpflichtige Einnahmen des Arbeitnehmers darstellen¹. Solange Arbeitnehmer ausschließlich in üblichen Barlöhnen vergütet werden, ist die Besteuerung der Arbeitseinkünfte durch das Lohnsteuerabzugsverfahren auch weitgehend sichergestellt. Häufig kommen Arbeitnehmer neben ihren vertraglichen Vergütungsansprüchen jedoch in den Genuss zahlreicher Zusatzleistungen, wie Einladungen zu Ausflügen, Sport-, Musik- und Kulturveranstaltungen oder Incentive-Reisen² sowie Sachprämien und Ähnlichem, die aufgrund mangelnder Zurechenbarkeit oder Schwierigkeiten bei der Wertermittlung einen zuverlässigen Steuervollzug erschweren³. Da Sachleistungen und Bruttolöhne in substitutiver Beziehung zueinander stehen, sind eindeutige Regeln für ihre steuerliche Erfassung jedoch zwingend geboten. Um eine steuerliche Erfassung sicherzustellen und das Erhebungsverfahren zu vereinfachen, bedient sich das Steuerrecht daher zunehmend pauschaler Besteuerungsnormen mit Abgeltungswirkung auf Ebene des zuwendenden Unternehmens. Seit 2007 sind Sachzuwendungen an Arbeitnehmer im neu geschaffenen § 37b EStG geregelt, der Unternehmen erlaubt, die Steuer auf derartige Leistungen mit einem pauschalen Nominalsteuersatz in Höhe von 30% zu übernehmen, wodurch der Empfänger von seiner Steuerpflicht befreit wird. Im Vergleich mit dem progressiven Einkommensteuertarif können sich daraus allerdings erhebliche Steuervorteile gegenüber regelbesteuerten Brut-

¹Vgl. § 8 Abs. 1 EStG. Sachleistungen, die nur eine geringfügige Bereicherung darstellen (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG; R 19.5 und 19.6 LStR) und wenige Ausnahmen in § 3 EStG, werden jedoch von der Steuer befreit.

²Vgl. *Mantrala/Krafft/Weitz* (2010), S. 4; *Kirstges* (2000).

³Vgl. *Albert* (2006), S. 914; *Urban* (2007), S. 300; *Seifert* (2007), S. 103.

tolöhnen ergeben, die Anreize schaffen, monetäre Vergütungsbestandteile durch pauschal besteuerte Sachleistungen zu substituieren. Wenngleich das Steuerrecht bereits vor Einführung der Neuregelung eine Vielzahl pauschaler Besteuerungsnormen von Sachleistungen an Arbeitnehmer kannte, bietet sich die Pauschalierung nach § 37b EStG besonders für eine flexible Lohnumwandlung an, da sie anders als die bestehenden Vorschriften eine Versteuerung unterschiedlicher, ausschließlich konsumtiver Güter mit einem Gesamtwert von bis zu 10.000,00 EUR jährlich erlaubt, wodurch eine Berücksichtigung individueller Empfängerpräferenzen ermöglicht wird. Formal ist eine Pauschalierung lohnersatzender Konsumgüter zwar unzulässig, da § 37b EStG nur solche Sachzuwendungen umfasst, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, doch kann die Einschränkung durch eine entsprechende Reduktion der Bruttolöhne leicht umgangen werden. Da eine steuerbedingte Lohnsubstitution nicht nur Arbeitnehmern eine Steigerung ihres Nettonutzens konzidiert, sondern je nach Verhandlungsmacht auch Arbeitgebern Möglichkeiten zur Senkung ihrer Lohnkosten eröffnet, wenn Arbeitnehmer sich zu Gunsten natürlicher Entgeltelemente zum Barlohnverzicht bereit erklären, kann die Besteuerung betrieblicher Sachleistungen zu einem entscheidenden Einflussfaktor der Entlohnung avancieren.

Obwohl Sachleistungen mittlerweile einen weit verbreiteten Vergütungsbestandteil darstellen, zeigt die deutschsprachige betriebswirtschaftliche Forschung bemerkenswert wenig Interesse an den ökonomischen Entscheidungswirkungen ihrer steuerrechtlichen Konsequenzen. Während sich in einer aktuellen Literaturübersicht von rund 800 Publikationen der betriebswirtschaftlichen Steuerlehre⁴ überhaupt nur weniger als 1% der Beiträge mit der Besteuerung echter Arbeitseinkommen beschäftigen, bleiben steuermindernde Zuwendungsmotive in der durch organisationspsychologische und -soziologische Denkansätze dominierten personalwirtschaftlichen Literatur traditionell ausgespart⁵. Angesichts des deutlichen Übergewichts der Steuern auf Arbeitseinkünfte am deutschen Steueraufkommen⁶ ist eine Wirkungsanalyse entscheidungsverzerrender Besteuerungselemente für den Faktor Arbeit jedoch ebenso dringend geboten wie aus der Perspektive des Lohnvolumens als Kostenfaktor. Aus diesem Grund soll im vorliegenden Beitrag das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufteilbare Volumen der Steuerentlastung durch Tarifpauschalierung als in der Literatur bislang nicht diskutiertes Instrument betrieblicher Entgeltspolitik aufgezeigt und quantifiziert werden.

⁴Vgl. *Hundsdoerfer/Kiesewetter/Sureth* (2008).

⁵Vgl. *Scholz* (2000); *Ridder* (2007); *Stock-Homburg* (2008).

⁶Mehr als 80% der Summe der steuerpflichtigen Einkünfte sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit; vgl. *Müller* (2004).

Eingeleitet durch einen kurzen Überblick über die bisherigen Erkenntnisse zum Einfluss steuerplanerischer Beweggründe auf die freiwillige Gewährung betrieblicher Sachleistungen wird untersucht, inwieweit die Pauschalierungsmöglichkeit des § 37b EStG Gestaltungsspielräume zur steuerlichen Optimierung der Entlohnungsstruktur eröffnet. Anhand eines Grenzbelastungsvergleichs wird gezeigt, wie sich durch Umwandlung regelbesteuerter Bruttolöhne in pauschal besteuerte Sachzuwendungen eine bemerkenswerte Reduktion der Gesamtbelastung aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen erreichen lässt. Aufgrund signifikanter Belastungsdifferenzen können Sachzuwendungen dabei selbst dann einen effizienten Entgeltersatz bedeuten, wenn Arbeitnehmer diese nicht den Kosten des Arbeitgebers entsprechend wertschätzen, mit der Folge unerwünschten „social waste“. Darüber hinaus kann die Pauschalierungsoption negative Distributionseffekte konstituieren, da die Belastungsvorteile mit der Höhe des Bruttolohns anwachsen und Besserverdienenden in der Regel günstigere Substitutionsbedingungen zur Verfügung stehen.

1.2 Zuwendungsmotive freiwilliger Sachleistungen

Die Frage, warum Unternehmen neben vertraglich geschuldeten Arbeitsentgelten freiwillig zusätzliche Sachleistungen an ihre Arbeitnehmer gewähren, konfrontiert die ökonomische Theorie seit geraumer Zeit mit Erklärungsproblemen, da einseitige Zuwendungen ohne Gegenleistung der Empfänger ihrem elementarsten Axiom nutzenmaximierender Individuen widersprechen. Auch wenn altruistische Motive nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden können, sind jedoch nicht zuletzt mangels empirischer Belege⁷ Zweifel an einer generell stärkeren Wohltätigkeitsnorm innerhalb interpersonaler Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zulässig. Es erscheint jedenfalls unbegründet, Arbeitsverhältnisse außerhalb ökonomischer Kategorien zu analysieren und den Vertragsparteien andere Motive zu unterstellen, als dies ansonsten in der Vertragstheorie üblich ist⁸.

Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Literaturbeiträge akzentuieren daher vor allem effizienzlohntheoretische Erklärungsansätze, die betriebliche Sachleistungen als Instrumente verstehen, Arbeitsproduktivität und Fluktuationsneigung der Empfänger zu ver-

⁷Vgl. *Backes-Gellner/Pull* (1999); *Lutz* (2005).

⁸Vgl. *Schweizer* (1999).

bessern⁹. Wenngleich Effizienzlohntheorien in der Lage sind, Arbeitsentgelte oberhalb des markträumenden Gleichgewichtsniveaus nachzuweisen, bleibt jedoch offen, warum gerade Sachzuwendungen zur Erzielung von Produktivitätsgewinnen eingesetzt werden, da grundsätzlich auch Bruttolöhne zur Honorierung von Leistungssteigerungen zur Verfügung stehen. Anders als finanzielle Entgeltbestandteile erlauben Sachleistungen allerdings nur eingeschränkte Verwendungsmöglichkeiten und stimmen regelmäßig nicht vollkommen mit den Konsumpräferenzen der jeweiligen Arbeitnehmer überein, weshalb diese Geldzahlungen in der Mehrzahl der Fälle bevorzugen¹⁰. Wenn Arbeitnehmer grundsätzlich monetäre Entgelte präferieren, setzt eine Realgüterentlohnung folglich Vorzüge voraus, die in der Lage sind, bestehende Ineffizienzen zu kompensieren.

Einerseits wird häufig argumentiert, Sachzuwendungen, insbesondere Incentive-Reisen, verfügten über höhere Motivationspotentiale, da sie dem Arbeitnehmer einmalige Erlebnisse verschaffen, die eine längerfristige Wirkung zur Folge haben als finanzielle Leistungsanreize, die nur für die Befriedigung alltäglicher Konsumbedürfnisse genutzt werden¹¹. Empirisch konnte bislang jedoch nur *Caballero* (1988) im Rahmen einer sehr begrenzten Feldstudie höhere Produktivitätssteigerungen von Incentive-Reisen gegenüber Cash-Incentives bestätigen, wohingegen die Befragungsergebnisse von *Beltramini/Evans* (1988) und *Shinew/Backman* (1995) eine geringere Effektivität nicht-monetärer Leistungsanreize dokumentieren.

Andererseits werden Sachentgelte vor allem mit Kosten- und Steuervorteilen begründet¹². Solange die zuwendenden Unternehmen nicht selbst an der Herstellung der Zuwendungen mitwirken, sondern diese über den Markt bezogen werden, sind Kostenvorteile jedoch allenfalls infolge von Skaleneffekten möglich, da die Empfänger die Leistungen auch eigenständig am Markt erwerben könnten.

Betriebliche Sachzuwendungen könnten mithin maßgeblich durch steuerliche Begünstigungen determiniert sein. Insbesondere in den USA wird die steuerplanerische Optimierung der Entlohnungsstruktur seit den 70er Jahren immer wieder als entscheidendes Zuwendungsmotiv betont, da Sachleistungen in der Vergangenheit überwiegend von der

⁹Vgl. *Shapiro/Stiglitz* (1984); *Akerlof* (1982).

¹⁰In einer Umfrage der Zeitschrift „Incentive“ entschieden sich 79% der Arbeitnehmer, die zwischen einer Geldzahlung, einer Reise und einem Konsumgut im Wert von jeweils 1.500 USD wählen durften, für die Geldzahlung; vgl. *Hein/Alonzo* (1998), S. 40. Ähnliche Ergebnisse finden sich bei *Murphy/Dacin/Ford* (2004), S. 8 und 10.

¹¹Vgl. *Hastings/Kiely/Watkins* (1988), S. 45.

¹²Vgl. *Sadowski* (1984).

Steuer befreit blieben und Unternehmen dadurch veranlasst worden sein könnten, reguläre Lohnzahlungen durch steuerfreie Sachleistungen zu ersetzen¹³.

Für die Annahme, dass Sachleistungen zum Teil das Ergebnis steuerbedingter Substitutionseffekte darstellen, besteht für die USA infolge zahlreicher unabhängiger Befunde mittlerweile auch hinreichende empirische Evidenz. Während *Woodbury* (1983), *Adama-che/Sloan* (1985), *Hirsch/Rufolo* (1986), *Woodbury/Hamermesh* (1992) und *Gentry/Peress* (1994) dabei teilweise beachtliche Steuerwirkungen erkennen, stimmen *Long/Scott* (1982) und *Turner* (1987a) der These steuerminimierender Entgeltumwandlung zwar prinzipiell auch zu, schätzen den Steuereinfluss jedoch als deutlich geringer ein.

Anders als in den USA kennt das deutsche Steuerrecht, abgesehen von wenigen Ausnahmen in § 3 EStG, keine Steuerbefreiung betrieblicher Sachleistungen. Sofern es sich nicht um bloße Aufmerksamkeiten handelt oder die Leistungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbracht werden, gelten alle durch das Dienstverhältnis veranlassenden Zuwendungen, die in Geld oder Geldeswert bestehen, als steuerpflichtige Einnahmen. Dementsprechend fallen die bisherigen empirischen Erkenntnisse zu Steuerwirkungen bei Sachzuwendungen für Deutschland eher gering aus. Sowohl die Ergebnisse von *Backes-Gellner/Pull* (1999) als auch von *Lutz* (2005) können die Hypothese lohnersetzer Sachleistungen nicht bestätigen. *Bellmann/Frick* (1999) unterstützen hingegen zwar die Substitutionshypothese an sich, lassen steuerplanerische Motive jedoch unberücksichtigt.

Seit 2007 sind betriebliche Sachzuwendungen allerdings Gegenstand der Neuregelung des § 37b EStG, die den zuwendenden Unternehmen ermöglicht, die Steuer auf derartige Leistungen mit einem pauschalen Tarif in Höhe von 30% zu übernehmen, woraus sich eine steuerliche Begünstigung gegenüber regelbesteuerten Bruttolöhnen ergeben kann. Infolge der Pauschalierung könnte die steuerinduzierte Lohnumwandlung daher auch hierzulande zunehmend in den Fokus betrieblicher Entgeltpolitik rücken. Da grundsätzlich davon auszugehen ist, dass Sachzuwendungen aufgrund eingeschränkter Verwendungsmöglichkeiten keine perfekten Lohnsubstitute darstellen, sind Anreize zur steuerlichen Optimierung der Entlohnungsstruktur jedoch nur bei hinreichend großen Belastungsunterschieden zu erwarten. Im Rahmen einer Wirkungsanalyse pauschaler Einkommensteuern auf Sachzuwendungen muss daher genau geklärt werden, in welcher Größenordnung sich etwaige Steuervorteile bewegen.

¹³Vgl. *Clotfelter* (1979); *Halperin/Tzur* (1985b); *Katz/Mankiw* (1985); *Turner* (1987a).

1.3 Steuerwirkungen der pauschalen Einkommensteuer

1.3.1 Rechtliche Grundlagen

Durch das Jahressteuergesetz 2007 wurde mit § 37b EStG eine neue Tarifpauschale eingeführt, die Unternehmen erlaubt, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte, betrieblich veranlasste Sachzuwendungen an Arbeitnehmer mit 30% der Kosten inklusive Umsatzsteuer mit abgeltender Wirkung zu versteuern, wodurch der Empfänger von seiner Steuerpflicht befreit wird. Die üblichen Bewertungsprobleme bei der Besteuerung von Sachleistungen werden vermieden, da dem Arbeitgeber die Kosten der Zuwendung als Bemessungsgrundlage bekannt sind. Aus Sicht des zuwendenden Unternehmens ist die Pauschalsteuer Teil der Zuwendung und stellt infolgedessen eine abziehbare Betriebsausgabe dar¹⁴.

Während die bislang bestehenden Pauschalierungsregeln auf konkrete Anwendungsbereiche beschränkt sind, umfasst das Spektrum pauschalierungsfähiger Sachzuwendungen nach § 37b EStG eine Vielzahl unterschiedlicher Güter und Dienstleistungen. Neben Eintrittskarten zu Sport-, Musik- und Kulturveranstaltungen sowie Reisen erlaubt § 37b EStG auch eine pauschale Versteuerung von Gebrauchsgegenständen und Genussmitteln. Die Sachleistungen, für die das Gesetz mit den §§ 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 und Abs. 3, 19a, 37a und 40 Abs. 1 EStG bereits spezielle Besteuerungsnormen kennt oder die auf eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung zurückzuführen sind, fallen hingegen nicht in den Anwendungsbereich des § 37b EStG¹⁵. Darüber hinaus ist eine Pauschalierung nur zulässig, solange die Summe aller Sachzuwendungen pro Jahr und Empfänger den Betrag von 10.000,00 EUR nicht übersteigt.

Die Pauschalsteuer dient lediglich als Ersatz für die Einkommensteuer; Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer fallen folglich auch bei einer pauschalen Versteuerung an. Anders als die Pauschalierungsnormen des § 40 Abs. 1 und 2 EStG hat die Regelung des § 37b EStG auch keine Beitragsfreiheit in den gesetzlichen Sozialversicherungen zur Kon-

¹⁴Vgl. *Stickan* (2009), Rz. 43.

¹⁵Überschneidungen ergeben sich nur mit § 40 Abs. 1 EStG. Ein Nebeneinander beider Regelungen ist ausgeschlossen. Daher muss sich der Arbeitgeber auf eine Vorschrift festlegen; vgl. *Hartmann* (2008), S. 1421.

sequenz¹⁶. Aus Vereinfachungsgründen gelten jedoch auch für die Sozialversicherungsbeiträge die Kosten der Sachzuwendung als Bemessungsgrundlage¹⁷.

Auf die umsatzsteuerliche Behandlung der Zuwendungen hat die Pauschalierung keine Auswirkungen. Sofern es sich nicht um steuerfreie Aufmerksamkeiten handelt, unterliegen betriebliche Sachzuwendungen an Arbeitnehmer grundsätzlich der Umsatzsteuer, unabhängig davon, ob die Leistungen pauschal versteuert werden oder nicht¹⁸.

1.3.2 Grenzen der Lohnsubstitution

Der Gesetzgeber war sich der möglichen Steuerminimierungspotentiale einer Pauschalierung lohnersetzer Sachzuwendungen durchaus bewusst. Um ein Ausnutzen ungerechtfertigter Steuervorteile zu vermeiden, wurde der Anwendungsbereich des § 37b EStG daher auf Sachzuwendungen beschränkt, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Substitutionsbeschränkung in ihrer praktischen Anwendung weitgehend wirkungslos bleibt. Eine Umwandlung nicht vertraglich geschuldeter Lohnbestandteile ist jedenfalls unschädlich¹⁹. Sobald Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zusammensetzung der Lohn-elemente im Rahmen vor- und nebenvertraglicher Vereinbarungen definieren, sieht sich der Fiskus darüber hinaus mit kaum lösbaren Abgrenzungsschwierigkeiten konfrontiert; denn ob die Zuwendungen zusätzlich erbracht werden oder einen Ersatz regelbesteuerten Bruttolohns darstellen, lässt sich nicht kontrollieren.

Neben steuerrechtlichen Einschränkungen könnten unter Umständen auch institutionelle Hindernisse eine Lohnumwandlung erschweren, da der Raum für individuelle Vereinbarungen in einem starren Gehaltsgefüge begrenzt sein dürfte. Obgleich zumindest für wichtige leitende Angestellte noch regelmäßig von persönlichen Gehaltsverhandlungen ausgegangen werden kann, wäre es theoretisch denkbar, auch einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern, anstelle üblicher Gehaltserhöhungen und Sonderzahlungen oder als Aus-

¹⁶Vom Arbeitgeber bezogene Sachzuwendungen stellen nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV grundsätzlich beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Ausgenommen sind nach § 37b EStG versteuerte Zuwendungen laut § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SvEV lediglich dann, wenn sie an Arbeitnehmer eines Dritten erbracht werden.

¹⁷Vgl. *Hartmann* (2008), S. 1423.

¹⁸Vgl. § 3 Abs. 1b Satz 1 und Abs. 9a UStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG.

¹⁹Vgl. *Seifert* (2007), S. 106; *Stickan* (2009), Rz. 21.

gleich eines generell niedrigeren Lohnniveaus, nach dem Vorbild flexibler Entgeltgestaltung durch Cafeteria-Systeme einen Pool verschiedener Sachzuwendungen als Sonderprämien anzubieten, aus dem diese frei wählen können.

1.3.3 Vorteilhaftigkeit der pauschalen Einkommensteuer

Steuerinduzierte Substitutionseffekte sind nur dort zu erwarten, wo der persönliche Einkommensteuersatz den Pauschaltarif nach § 37b EStG übersteigt. Da der pauschalen Einkommensteuer nur der Nettobetrag der Sachzuwendung als Bemessungsgrundlage dient, liegt der kritische Grenzeinkommensteuersatz als maßgebliches Kriterium zur Bestimmung der steuerminderalen Entgeltform allerdings deutlich niedriger als die zunächst vermuteten 30%. Sachzuwendungen, für die von der Pauschalierungsmöglichkeit des § 37b EStG Gebrauch gemacht wird, verursachen dem zuwendenden Unternehmen Kosten in Höhe von $1 + s^P$ (mit s^P = Pauschalsteuersatz nach § 37b EStG). Infolge der Steuerübernahme durch den Arbeitgeber bleibt die Zuwendung auf Arbeitnehmerebene bei der Ermittlung des Einkommens außer Ansatz, so dass beim Empfänger als Nettowert der Sachleistung ein Betrag von 1 verbleibt. Wenn der Anteil der Nettozuwendung an den Gesamtkosten des Arbeitgebers folglich $\frac{1}{1+s^P}$ entspricht, beträgt die Steuerbelastung mithin nur $\frac{s^P}{1+s^P}$. Aufgrund der Nicht-Versteuerung der Vorteile aus der Steuerübernahme durch den Zuwendenden impliziert die Pauschalierung daher einen faktischen Steuersatz von lediglich $\frac{0,3}{1+0,3} = 23,08\%$. Sobald persönliche Arbeitnehmer-Grenzsteuersätze den effektiven Pauschaltarif von 23,08% übersteigen, wird die Lohnsubstitution damit zu einem wirksamen Instrument steuerplanerischer Entgeltspolitik. Da der kritische Grenzsteuersatz für den Standardfall der Individualveranlagung bereits ab zu versteuernden Einkommen von 12.663,00 EUR erreicht wird, sind Steuervorteile lohnersetzender Sachzuwendungen für einen Großteil aller Arbeitnehmer anzunehmen²⁰.

Obwohl während des Gesetzgebungsverfahrens wiederholt auf den Nettosteuercharakter der Tarifpauschale hingewiesen wurde²¹, beschlossen die regierenden Parteifractionen, den im ursprünglichen Entwurf vorgesehenen Pauschalsteuersatz von 45% auf die gegenwärtig geltenden 30% zu reduzieren, mit dem Ziel, die zuwendenden Unternehmen zur Anwendung der Neuregelung zu animieren und dadurch die Defizite bei der Erfassung be-

²⁰Bei dieser Einkommenshöhe ist das Kindergeld dem Kinderfreibetrag vorzuziehen. Der Grenzsteuersatz bleibt daher von der Kinderzahl unberührt.

²¹Vgl. BR-Drucksache 622/06, S. 92 f.; BT-Drucksache 16/2712, S. 55 f.; BT-Drucksache 16/9198, S. 2.

trieblicher Sachzuwendungen einzuschränken²². Gleichzeitig wurde hiermit jedoch eine deutliche Ausweitung der Substitutionsanreize bewirkt. Um die Signifikanz der Entscheidungsverzerrungen einschätzen zu können, wird die Höhe möglicher Belastungsreduktionen im Folgenden genau quantifiziert; denn nur bei hinreichend großen Substitutionsvorteilen werden Arbeitnehmer Realgüter als Lohnersatz akzeptieren.

1.3.4 Belastungsvergleich

Die Vorteilhaftigkeit einer Umwandlung regelbesteuerter Bruttolöhne durch pauschaliert besteuerte Sachzuwendungen ist durch Vergleich der Grenzbelastung der jeweiligen Entgeltform zu bestimmen. Der Bruttolohn ist als Bezugsgröße jedoch ungeeignet, da er weder mit den Kosten des Arbeitgebers noch mit dem Nettonutzen des Arbeitnehmers übereinstimmt. Aus diesem Grund werden die Vorteile der Tarifpauschale auf Grundlage der marginalen Belastung der zur Entlohnung aufgewendeten Betriebsausgaben ermittelt²³.

Eine steuerliche Optimierung der Gehaltszusammensetzung ist nur im Kollektiv aus Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; ein Belastungsvergleich folglich nur unter Berücksichtigung aller Belastungselemente beider Vertragsparteien sinnvoll. Wer die Abgaben abzuführen hat, ist dabei ohne Bedeutung²⁴. Die sachgerechte Behandlung der Sozialversicherungsbeiträge erweist sich in diesem Zusammenhang jedoch als problematisch, da den Beiträgen direkte Leistungsansprüche der Versicherten gegenüberstehen. Gleichwohl enthalten die Beiträge abhängig von individuellen Merkmalen der Beitragspflichtigen auch einen beachtlichen Steueranteil, der in einem Belastungsvergleich nicht unberücksichtigt bleiben sollte²⁵. Die betrachteten Arbeitnehmer beziehen bereits beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, weshalb sich die Interpretationsschwierigkeiten im Rahmen einer Grenzbetrachtung grundsätzlich auf Sozialversicherungen mit beitragsabhängigen Versicherungsleistungen reduzieren. Um dem Risiko einer unsachgemäßen Betrachtungsweise zu entgehen, werden die Belastungsdifferenzen hier jedoch sowohl inklusive als auch exklusive aller Sozialversicherungsbeiträge ermittelt. Als notwendige Voraussetzung einer isolierten Ermittlung steuerinduzierter Entscheidungsverzerrungen der pauschalen Sachzuwendungsbesteuerung wird perfekte Substituierbarkeit der konkurrierenden Ent-

²²Vgl. Änderungsantrag der Fraktionen von *CDU/CSU* und *SPD*, BT-Drucksache 16/3368, S. 11.

²³Vgl. *Hundsdoerfer/Sommer* (2005).

²⁴Vgl. *Collins* (1988), S. 110 f.

²⁵Vgl. *Elschner/Schwager* (2005).

lohnungsalternativen Sach- und Geldlohn unterstellt. Die Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers für die Sachzuwendung entspricht folglich genau deren Kosten für den Arbeitgeber inklusive Umsatzsteuer²⁶.

Die analytische Darstellung verwendet folgende Symbole:

a_i^{AG}	Beitragssatz des Arbeitgebers zur gesetzlichen Sozialversicherung (i), mit i für: Arbeitslosenversicherung (a), Gesamtbeitrag (g), Krankenversicherung (k), Pflegeversicherung (p), Rentenversicherung (r), Unfallversicherung (u)
a_i^{AN}	Beitragssatz des Arbeitnehmers zur gesetzlichen Sozialversicherung (i)
aV_s	Abziehbare Vorsorgeaufwendungen der beitragspflichtigen Sachzuwendung
BA_i	Betriebsausgaben für die Entlohnungsform (i) (inklusive vom Arbeitgeber zu tragender Abgaben), mit i für: Bruttolohn (L), Sachzuwendung (S)
BBG_i	Beitragsbemessungsgrenze (Westdeutschland) der Sozialversicherung (i)
$Est_{aV_s}^{AN}$	Einkommensteuer des Arbeitnehmers nach Abzug von aV_s
Gr_i^j	Grenzbelastung der Betriebsausgaben für die Entlohnungsform (i) und Arbeitnehmer-Typ (j), mit i für: Bruttolohn (L), Sachzuwendung (S)
Kfb	Summe aus Kinderfreibetrag und Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf nach § 32 Abs. 6 Satz 1 EStG
KiG	Kindergeldanspruch
L	Bruttolohn
S	Kosten der Sachzuwendung inkl. USt
sz	Solidaritätszuschlagssatz
zvE	zu versteuerndes Einkommen

Die im 2. Halbjahr 2009 gültigen Beitragssätze und -bemessungsgrenzen der gesetzlichen Sozialversicherungen fasst Tabelle 1.1 zusammen. a_k^{AN} enthält einen Zuschlag von 0,9% zur Finanzierung des Zahnersatzes; a_p^{AN} beinhaltet einen Zuschlag von 0,25% für kinderlose Mitglieder von mehr als 23 Jahren; a_u^{AG} wird vereinfacht mit 2% des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts angenommen²⁷.

²⁶Die Einbeziehung der Umsatzsteuer ist dem Umstand geschuldet, dass der Arbeitnehmer sie auch zu zahlen hätte, wenn er die Sachzuwendung eigenständig am Markt erwerben wollte.

²⁷Der Beitragssatz der Unfallversicherung ist abhängig von der Summe der Arbeitsentgelte und der Gefahrenklasse des jeweiligen Unternehmens; vgl. § 153 SGB VII. In Anlehnung an *Hundsdoerfer/Sommer* (2005) werden hier 2% des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts angenommen.

Tabelle 1.1: Beitragssätze und -bemessungsgrenzen 2009

a_a^{AG}	1,40 %	a_a^{AN}	1,40 %	BBG_k	44.100 EUR
a_k^{AG}	7,00 %	a_k^{AN}	7,90 %	BBG_r	64.800 EUR
a_p^{AG}	0,975 %	a_p^{AN}	1,225 %		
a_r^{AG}	9,95 %	a_r^{AN}	9,95 %		
a_u^{AG}	2,00 %				

Bislang bezieht der betrachtete Arbeitnehmer ausschließlich steuer- und beitragspflichtigen Barlohn von mindestens 800,00 EUR monatlich²⁸. Er ist nicht Mitglied einer steuererhebenden Religionsgemeinschaft, die Werbungskosten liegen unterhalb des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 920,00 EUR und abgesehen von den Pflichtbeiträgen an die Sozialversicherungsträger zahlt der Arbeitnehmer keine weiteren Vorsorgeaufwendungen. Zusätzliche Sonderausgaben von mehr als 36,00 EUR und außergewöhnliche Belastungen fallen nicht an.

Da neben der Einkommenshöhe auch persönliche Merkmale des Arbeitnehmers die Parameterwerte der einzelnen Belastungselemente diktieren, werden die Grenzbelastungsunterschiede für die drei wichtigsten Arbeitnehmertypen ermittelt. Kalkulationsgrundlage bildet zunächst der Standardfall individualveranlagter Arbeitnehmer ohne Kinder (Typ A). In einem zweiten Schritt werden dann auch familienbedingte Belastungseffekte durch Berücksichtigung der Steuerfreistellung kindlicher Existenzminima (Typ B) und Vorteile durch Zusammenveranlagung (Typ C) betrachtet.

1.3.4.1 Standardfall (Typ A)

Aufgrund zahlreicher einkommensabhängiger Einflussfaktoren setzt die Ermittlung der Grenzbelastungen eine Bereichsunterteilung für die unterschiedlichen Belastungselemente voraus. Differenziert wird zunächst nach der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht:

²⁸Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse und Einkommen innerhalb der Gleitzone werden vernachlässigt. Aufgrund niedriger Steuer- und Beitragsbelastungen ist die Barentlohnung für sie stets vorteilhaft.

- 1 Beitragspflicht in allen Sozialversicherungszweigen
- 2 Arbeitsentgelt zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung
- 3 Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung

Neben den Sozialversicherungsbeiträgen ist auch die steuerliche Belastung bereichsabhängig zu bestimmen. Für die umfangreichen Regeln zur Abziehbarkeit der Vorsorgeaufwendungen wird der Bereich 1 daher weiter unterteilt. Unter Berücksichtigung der Günstigerprüfung nach § 10 Abs. 4a EStG berechnen sich die abziehbaren Vorsorgeaufwendungen in den Bereichen 1a bis 1c nach der alten Rechtslage. Ab Bereich 1d kommt die neue Rechtslage zur Anwendung.

- 1a Die Vorsorgeaufwendungen sind vollständig abziehbar.
- 1b Die Vorsorgeaufwendungen sind teilweise abziehbar. Der hälftige Höchstbetrag wird ausgeschöpft.
- 1c Die Vorsorgeaufwendungen sind teilweise abziehbar. Der Vorwegabzug wird teilweise ausgeschöpft bis zum Wechsel auf die neue Rechtslage.
- 1d Die Vorsorgeaufwendungen sind teilweise abziehbar. Es gilt die neue Rechtslage.

Schließlich sind noch die einzelnen Progressionsstufen des Einkommensteuertarifs zu integrieren. Die Bereiche 1a bis 3 werden daher entsprechend den Eckwerten des Steuertarifs weiter unterteilt; gekennzeichnet durch die Zusätze -1 und -2.

Die Herleitung der Bereichsgrenzen folgt den Berechnungen von *Hundsdoerfer/Sommer* (2005), so dass hier auf eine wiederholte Darstellung verzichtet wird. Unterschiede sind auf jährlich steigende Prozentsätze für die Abziehbarkeit der Rentenversicherungsbeiträge nach § 10 Abs. 3 EStG, neue Eckwerte des Einkommensteuertarifs und die Einbeziehung des Sonderausgabenpauschbetrags nach § 10c Abs. 1 EStG zurückzuführen. Zur Veranschaulichung wird beispielhaft die Herleitung der Obergrenze 1a-2 angegeben, in der die Sozialversicherungsbeiträge gemäß § 10 Abs. 3 EStG (Rechtslage 2004) in vollem Umfang abziehbare Vorsorgeaufwendungen darstellen, weil der Vorwegabzug von

3.068,00 EUR unter Berücksichtigung der 16%-igen Kürzung um die Summe der Einnahmen nicht überschritten wird und die Aufwendungen unterhalb des Grundhöchstbetrags von 1.334,00 EUR liegen.

$$a_g^{AN} \cdot \frac{BA_L}{(1 + a_g^{AG})} - 3.068 + 0,16 \cdot \frac{BA_L}{(1 + a_g^{AG})} \leq 1.334 \Rightarrow BA_L \leq \frac{4.402 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,16 + a_g^{AN}}$$

Tabelle 1.2 fasst die Bereichsgrenzen für 2009 zusammen.

Tabelle 1.2: Bereichsunterteilung für Typ A

Bereich	Obergrenze
1a-1	$BA_L \leq \frac{8.790 \cdot (1 + a_g^{AG})}{1 - a_g^{AN}}$
1a-2	$BA_L \leq \frac{4.402 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,16 + a_g^{AN}}$
1b	$BA_L \leq \frac{5.736 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,16 + a_g^{AN}}$
1c-1	$BA_L \leq \frac{19.164 \cdot (1 + a_g^{AG})}{1,16}$
1c-2	$BA_L \leq \frac{3.569 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,18 \cdot (a_r^{AG} + a_r^{AN}) + 0,16}$
1d	$BA_L \leq BBG_k \cdot (1 + a_g^{AG})$
2-1	$BA_L \leq BBG_k \cdot (a_k^{AG} + a_p^{AG}) + \frac{55.007}{1 - 0,18 \cdot (a_r^{AG} + a_r^{AN})} \cdot (1 + a_a^{AG} + a_r^{AG} + a_u^{AG})$
2-2	$BA_L \leq BBG_k \cdot (a_k^{AG} + a_p^{AG}) + BBG_r \cdot (1 + a_a^{AG} + a_r^{AG} + a_u^{AG})$
3-1	$BA_L \leq 252.856 + BBG_k \cdot (a_k^{AG} + a_p^{AG}) + BBG_r \cdot (a_a^{AG} + 1,18 \cdot a_r^{AG} + a_u^{AG} + 0,18 \cdot a_r^{AN})$
3-2	unbegrenzt

Da die einzelnen Belastungselemente je nach Bereich unterschiedliche Werte annehmen, werden für die Berechnung folgende bereichsabhängige Hilfsvariablen eingeführt:

h, j	Sozialversicherungsbeitragssatz von Arbeitgeber (h) und Arbeitnehmer (j)
i, k	Sozialversicherungsbeitrag von Arbeitgeber (i) und Arbeitnehmer (k) oberhalb BBG_i
m	Anteil des Bruttolohns L nach Abzug der Vorsorgeaufwendungen unterhalb BBG_i
n	Summe aus Werbungskosten, fixer Anteile abziehbarer Vorsorgeaufwendungen und sonstigen Sonderausgaben des Arbeitnehmers
p	Anteil des Bruttolohns L an den Betriebsausgaben BA_L
q	Fixer Anteil der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers an den Betriebsausgaben BA_L oberhalb BBG_i
r	Anteil der Kosten der Sachzuwendung an den Betriebsausgaben BA_S
t	Abziehbarer Anteil der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers auf die Sachzuwendung

Der Einkommensteuertarif lässt sich formal ausdrücken als: $ES_t = a \cdot zvE^2 + b \cdot zvE + c$.
Im Veranlagungszeitraum 2009 gelten die in Tabelle 1.3 angegebenen Werte.

Tabelle 1.3: Einkommensteuertarif 2009

	a	b	c
$zvE \leq 7.831$ EUR	0	0	0
7.832 EUR $\leq zvE \leq 13.139$ EUR	$9,3968 \cdot 10^{-6}$	-0,0072290624	-520,0638
13.140 EUR $\leq zvE \leq 52.551$ EUR	$2,2874 \cdot 10^{-6}$	0,1795917028	-1.747,5368
52.552 EUR $\leq zvE \leq 250.400$ EUR	0	0,42	-8.064,00
250.401 EUR $\leq zvE$	0	0,45	-15.576,00

Die Belastung der Betriebsausgaben inklusive Sozialversicherungsbeiträgen berechnet sich je nach Entlohnungsform wie folgt²⁹:

Bruttolohn:

$$\begin{aligned}
 \text{Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers:} & \quad SozV^{AG} = h \cdot L + i \\
 \text{Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers:} & \quad SozV^{AN} = j \cdot L + k \\
 \text{Einkommensteuer des Arbeitnehmers (zzgl. SolZ):} & \quad ES_t^{AN} = (a \cdot zvE^2 + b \cdot zvE + c) \cdot (1 + sz)
 \end{aligned}$$

²⁹Der SolZ fällt gemäß § 3 Abs. 3 SolZG erst ab einer Einkommensteuer von mehr als 972 EUR an. Der Höchstbetrag nach § 4 Satz 2 SolZG wird vernachlässigt, da er nur für zu versteuernde Einkommen zwischen 12.993 EUR und 14.515 EUR von Bedeutung ist und im Rahmen dieser Analyse nur marginale Auswirkungen hat.

Das zu versteuernde Einkommen ergibt sich als lineare Funktion des Bruttolohns: $zvE = m \cdot L + n$. Betriebsausgaben und Bruttolohn stehen ebenfalls in einem linearen Verhältnis zueinander: $L = p \cdot BA_L + q$. Alle Belastungselemente zusammengefasst und unter Verwendung der linearen Beziehungen zwischen BA_L , L und zvE nach BA_L abgeleitet, erhält man als Grenzbelastungsfunktion nach *Hundsdoerfer/Sommer* (2005):

$$Gr_L^A = (2 \cdot a \cdot m \cdot p \cdot BA_L + 2 \cdot a \cdot (n + m \cdot q) + b) \cdot m \cdot p \cdot (1 + sz) + (h + j) \cdot p. \quad (1.1)$$

*Pauschal besteuerte Sachzuwendungen*³⁰:

Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers:	$SozV^{AG} = h \cdot S$
Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers:	$SozV^{AN} = j \cdot S$
Pauschalsteuer (zzgl. <i>SolZ</i>):	$PSt^{AG} = s^P \cdot (1 + sz) \cdot S$
Steuerersparnis des Arbeitnehmers (zzgl. <i>SolZ</i>):	$\Delta ESt^{AN} = -(ESt^{AN} - ESt_{aV_S}^{AN}) \cdot (1 + sz)$

Die abziehbaren Vorsorgeaufwendungen aufgrund der Sachzuwendung berechnen sich nach: $aV_S = t \cdot S$. Außerdem gilt: $S = r \cdot BA_S$. Unter Verwendung der linearen Beziehungen $zvE = m \cdot L + n$ und $L = p \cdot BA_L + q$ sowie der Tariffunktion ergibt sich ΔESt^{AN} als:

$$\Delta ESt^{AN} = (t \cdot r \cdot (2 \cdot a \cdot (m \cdot (p \cdot BA_L + q) + n) + b + a \cdot t \cdot r \cdot BA_S)) \cdot BA_S \cdot (1 + sz). \quad (1.2)$$

Die Summe der Belastungselemente differenziert nach BA_S liefert die Grenzbelastungsfunktion Gr_S^A in Abhängigkeit von BA_L :

$$Gr_S^A = t \cdot r \cdot (2 \cdot a \cdot (m \cdot (p \cdot BA_L + q) + n + t \cdot r \cdot BA_S) + b) \cdot (1 + sz) + (h + j + s^P \cdot (1 + sz)) \cdot r. \quad (1.3)$$

1.3.4.2 Familienbedingte Belastungseffekte (Typ B)³¹

Die Sicherung des Existenzminimums für Kinder ist in der Bundesrepublik durch das Kindergeld und den Kinderfreibetrag geregelt. Da beide Regelungen nicht gleichzeitig

³⁰Die einkommensteuerliche Entlastung des Arbeitnehmers ist bei der Einhaltung der Bereichsgrenzen zu berücksichtigen. Für die Bereichsgrenzen 1d und 2-2 sind außerdem die Betriebsausgaben BA_S zu beachten.

³¹Es wird von zwei Kindern ausgegangen, die die Anspruchsvoraussetzungen des § 32 Abs. 3, 4 EStG erfüllen. Der Zuschlag zum Arbeitnehmerbeitrag in der Pflegeversicherung entfällt.

zur Anwendung kommen, ist der Bereichsunterteilung für Arbeitnehmer vom Typ A eine weitere Bereichsgrenze für den Wechsel der Belastungseffekte hinzuzufügen³². Unter Verwendung der linearen Beziehungen zwischen zvE , L und BA_L und den entsprechenden Werten der Hilfsvariablen m , n , p und q ergibt sich Obergrenze 1d-1 als:

$$BA_L \leq \left(\frac{\frac{KiG}{2} + (a \cdot (Kfb + 4.912) - b) \cdot Kfb}{2 \cdot a \cdot (1 - 0,18 \cdot (a_r^{AG} + a_r^{AN})) \cdot Kfb} \right) \cdot (1 + a_g^{AG}). \quad (1.4)$$

Außerdem sind die Bereichsgrenzen 2-1 und 3-1 um $\frac{Kfb}{1 - 0,18 \cdot (a_r^{AG} + a_r^{AN})} \cdot (1 + a_a^{AG} + a_r^{AG} + a_u^{AG})$ und Kfb zu erhöhen. Das Kindergeld hat dabei keine Auswirkung auf die Grenzbelastung, da es unabhängig von der Höhe des Einkommens konstant bleibt. Der Kinderfreibetrag hingegen führt neben der Verschiebung der Bereichsgrenzen auch zu einer niedrigeren Grenzbelastung Gr_L^B :

$$Gr_L^B = (2 \cdot a \cdot m \cdot p \cdot BA_L + 2 \cdot a \cdot (n + m \cdot q - Kfb) + b) \cdot m \cdot p \cdot (1 + sz) + (h + j) \cdot p. \quad (1.5)$$

Auch die Grenzbelastung der Sachzuwendung Gr_S^B ist anzupassen, da sich die Steuerersparnis durch Abzug der Vorsorgeaufwendungen aV_S reduziert:

$$Gr_S^B = t \cdot r \cdot (2 \cdot a \cdot (m \cdot (p \cdot BA_L + q) + n - Kfb + t \cdot r \cdot BA_S) + b) \cdot (1 + sz) + (h + j + s^P \cdot p \cdot (1 + sz)) \cdot r. \quad (1.6)$$

Darüber hinaus wird der Solidaritätszuschlag stets unter Berücksichtigung des Kinderfreibetrags ermittelt. Unterhalb der Obergrenze 1d-1 ist Gr_L^A daher um den Term $-2 \cdot a \cdot m \cdot p \cdot Kfb \cdot sz$ und Gr_S^A um $2 \cdot a \cdot r \cdot t \cdot Kfb \cdot sz$ zu ergänzen.

1.3.4.3 Kumulierte Einkommensermittlung (Typ C)

Optieren Arbeitnehmer auf Zusammenveranlagung, verdoppeln sich die pauschalen Abzugsbeträge der Sonderausgaben: Grundhöchstbetrag, hälftiger Höchstbetrag, Vorwegabzug, Höchstbetrag der abziehbaren sonstigen Vorsorgeaufwendungen und Sonderausgaben-Pauschbetrag. Außerdem wird die Einkommensteuer nach dem Splittingverfahren ermittelt. Es wird von einem kinderlosen Arbeitnehmer ausgegangen, dessen Ehegatte keine

³²Bei Individualveranlagung wird für die Günstigerprüfung gemäß § 31 Satz 4 EStG der Kindergeldanspruch im Umfang des Kinderfreibetrags angesetzt. Es wird davon ausgegangen, dass dem Arbeitnehmer der halbe Kinderfreibetrag zusteht.

steuerpflichtigen Einkünfte bezieht und über die Sozialversicherungsbeiträge des betrachteten Arbeitnehmers mitversichert wird³³. Für Arbeitnehmer, deren Ehegatten positive Einkünfte erzielen, liegen die Belastungsvorteile folglich oberhalb der Ergebnisse. Verdienen beide Ehegatten gleich viel, entsprechen die Belastungsfunktionen jedes Ehegatten dem Standardfall. Erzielt der Ehegatte ein höheres Einkommen als der betrachtete Arbeitnehmer, übersteigen die Grenzbelastungen die der Arbeitnehmer vom Typ A. Aufgrund höherer abziehbarer Sonderausgaben und Anwendung des Splittingverfahrens sind die Bereichsgrenzen weitgehend neu zu berechnen. Unverändert bleiben lediglich die Obergrenzen 1d und 2, da die Zusammenveranlagung keinen Einfluss auf die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung hat. Durch Einsetzen der doppelten abziehbaren Sonderausgaben und Eckwerte des Einkommensteuertarifs ergeben sich die in Tabelle 1.4 zusammengefassten Obergrenzen.

Tabelle 1.4: Bereichsunterteilung für Typ C

Bereich	Obergrenze
1a-1	$BA_L \leq \frac{16.660 \cdot (1 + a_g^{AG})}{1 - a_g^{AN}}$
1a-2	$BA_L \leq \frac{8.804 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,16 + a_g^{AN}}$
1b	$BA_L \leq \frac{11.472 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,16 + a_g^{AN}}$
1c-1	$BA_L \leq \frac{37.408 \cdot (1 + a_g^{AG})}{1,16}$
1c-2	$BA_L \leq \frac{7.138 \cdot (1 + a_g^{AG})}{0,18 \cdot (a_r^{AG} + a_r^{AN}) + 0,16}$
1d	$BA_L \leq BBG_k \cdot (1 + a_g^{AG})$
2-1	$BA_L \leq BBG_k \cdot (a_k^{AG} + a_p^{AG}) + BBG_r \cdot (1 + a_a^{AG} + a_r^{AG} + a_u^{AG})$
2-2	$BA_L \leq 109.094 + BBG_k \cdot (a_k^{AG} + a_p^{AG}) + BBG_r \cdot (a_a^{AG} + 1,18 \cdot a_r^{AG} + a_u^{AG} + 0,18 \cdot a_r^{AN})$
3-1	$BA_L \leq 504.792 + BBG_k \cdot (a_k^{AG} + a_p^{AG}) + BBG_r \cdot (a_a^{AG} + 1,18 \cdot a_r^{AG} + a_u^{AG} + 0,18 \cdot a_r^{AN})$
3-2	unbegrenzt

Die Splittingtariffunktion stellt sich formal als $ESt = 2 \cdot (a \cdot (\frac{zvE}{2})^2 + b \cdot \frac{zvE}{2} + c)$ dar. Die Geldlohnrenzbelastung reduziert sich folglich zu:

$$Gr_L^C = (a \cdot m \cdot p \cdot BA_L + a \cdot (n + m \cdot q) + b) \cdot m \cdot p \cdot (1 + sz) + (h + j) \cdot p. \quad (1.7)$$

Da sich aufgrund des Splittingtarifs die Steuerersparnis durch Abzug von aV_S ändert, ist

³³Die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 1 EStG seien erfüllt.

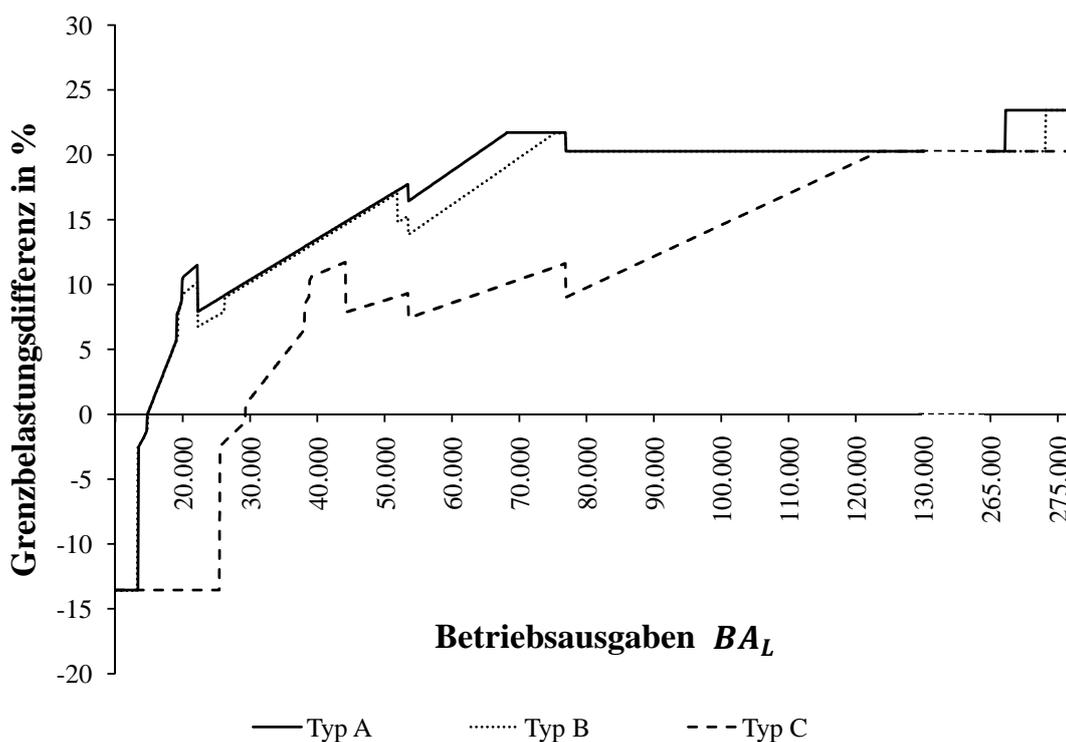
auch die Grenzbelastung der Sachzuwendung wie folgt anzupassen:

$$Gr_S^C = t \cdot r \cdot \left(a \cdot (m \cdot (p \cdot BA_L + q) + n + t \cdot r \cdot BA_S) + \frac{1}{2} \cdot b \right) \cdot (1 + sz) + (h + j + s^P \cdot (1 + sz)) \cdot r. \tag{1.8}$$

1.3.4.4 Numerische Auswertung

Die Grenzbelastungsdifferenzen zwischen Betriebsausgaben für regelbesteuerte Bruttolöhne (1.1), (1.5) und (1.7) und pauschal besteuerte Sachzuwendungen³⁴ (1.3), (1.6) und (1.8) für verschiedene Typen von Arbeitnehmern beschreibt Abbildung 1.1.

Abbildung 1.1: Grenzbelastungsvergleich inklusive Sozialversicherungsbeiträgen



Aufgrund der bereichsabhängig definierten Belastungselemente ergibt sich für alle Typen ein unstetiger Funktionsverlauf. Während die Sachzuwendungsbelastung aus Pauschalsteuer und Sozialversicherungsabgaben die reine Beitragsbelastung des Bruttolohns vor

³⁴Die Grenzbelastung Gr_S^j wird für die erste Geldeinheit BA_S angegeben.

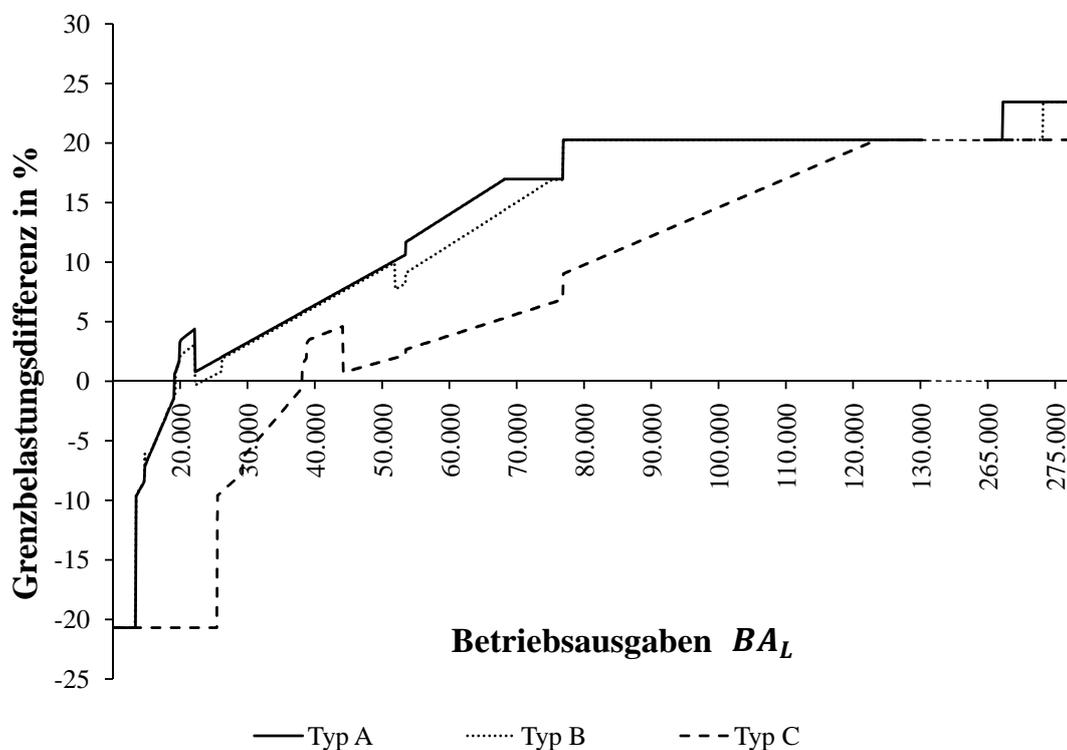
Überschreiten der Grundfreibeträge bei Betriebsausgaben von 13.410,21 EUR (Typ A), 13.368,18 EUR (Typ B) und 25.416,84 EUR (Typ C) deutlich übersteigt, reduzieren sich die Unterschiede mit Einsetzen der Einkommensteuerpflicht rasant, so dass die Grenzbelastung der Sachzuwendung bereits ab Betriebsausgaben von 14.656,59 EUR (Typ A), 14.743,21 EUR (Typ B) und 29.284,31 EUR (Typ C) niedriger ausfällt. Zwischen Betriebsausgaben von 15.000,00 EUR und 45.000,00 EUR schwanken die Differenzen zwischen 0% und 15,09% (Typ A, B) beziehungsweise 0% und 11,70% (Typ C) wegen unterschiedlicher Abzugsbeträge der Vorsorgeaufwendungen und Eintritt des Solidaritätszuschlags. Ab Betriebsausgaben von 51.907,56 EUR fällt die Belastungsdifferenz für Typ B infolge des Wechsels familienbedingter Belastungseffekte um circa 2,5 Prozentpunkte niedriger aus als im Standardfall. Die Beitragsbemessungsgrenzen der Kranken- und Rentenversicherung werden bei Betriebsausgaben von 53.504,33 EUR und 76.967,78 EUR überschritten. Für besonders hohe Löhne kommt darüber hinaus noch der Spitzensteuersatz von 45% zum Tragen³⁵.

Wie die grafische Darstellung anschaulich beschreibt, eröffnet die Tarifpauschale bemerkenswerte Gestaltungsspielräume zur steuerlichen Optimierung der Gehaltszusammensetzung. Gründe dafür sind neben dem günstigen effektiven Pauschalsteuersatz auch niedrigere Sozialversicherungsbeiträge, da sich diese ebenso wie die Pauschalsteuer am Nettobetrag der Sachzuwendung bemessen, wohingegen im Falle von Geldlohn der Bruttolohn als Bemessungsgrundlage herangezogen wird. Erwartungsgemäß wachsen die Belastungsvorteile mit der Höhe der Betriebsausgaben an und erreichen ein Maximum von 23,43 Prozentpunkten zu Lasten finanzieller Entgeltbestandteile ab Betriebsausgaben von 267.344,91 EUR (Typ A) und 273.368,91 EUR (Typ B). Lohnaufwendungen dieser Größenordnung dürften zwar eher Ausnahmefälle darstellen, doch auch für niedrigere Einkommensklassen ergeben sich deutliche Grenzbelastungsdifferenzen. Zwischen der Untergrenze der zweithöchsten Progressionsstufe der Einkommensteuer und der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung haben pauschaliert besteuerte Sachzuwendungen bei Individualveranlagung immer noch eine um 21,71 (Typ A) beziehungsweise 21,66 (Typ B) Prozentpunkte geringere Grenzbelastung zur Folge als übliche Bruttolöhne. Für Arbeitnehmer vom Typ C lässt sich die Grenzbelastung in diesem Bereich durch Entgeltsubstitution nur um circa 11,50 Prozentpunkte reduzieren, allerdings steigen die Vorteile mit höheren Löhnen auch hier auf über 20 Prozentpunkte an.

³⁵Eine ausführliche Analyse des Grenzbelastungsverlaufs für Barlohn findet sich bei *Hundsdoerfer/Sommer* (2005), S. 1920 f. Aufgrund abweichender Parameterwerte sind die Ergebnisse jedoch nicht vollkommen deckungsgleich.

Ohne Berücksichtigung sozialversicherungsrechtlicher Belastungsbestandteile fallen Substitutionsvorteile erst später an, erreichen jedoch ähnliche Volumina (siehe Abbildung 1.2).

Abbildung 1.2: Grenzbelastungsvergleich exklusive Sozialversicherungsbeiträgen



Ab Betriebsausgaben von 19.079,37 EUR (Typ A), 19.211,05 EUR (Typ B) und 38.158,75 EUR (Typ C) liegt die Grenzbelastung regelbesteuert Bruttolöhne konstant oberhalb der pauschaliert besteuert Sachzuwendungen und übersteigt diese in der Spitze ebenso wie im Fall inkludierter Sozialversicherungsbeiträge um 23,43 Prozentpunkte. Um 20 Prozentpunkte niedrigere Grenzbelastungen erreichen Sachentgelte für individual veranlagte Arbeitnehmer jedoch erst ab Bruttolöhnen, die in der Rentenversicherung beitragsfrei bleiben und für zusammen veranlagte Empfänger ab Betriebsausgaben von 122.467,77 EUR.

Transformiert man die Break-Even-Werte zur besseren Veranschaulichung in Bruttomonatslöhne, ergeben sich Beträge von nur 1.006,71 EUR (Typ A), 1.012,65 EUR (Typ B) und 2.011,42 EUR (Typ C) mit sowie 1.310,49 EUR (Typ A), 1.319,53 EUR (Typ B) und 2.620,97 EUR (Typ C) ohne Einbeziehung der Sozialversicherungsbeiträge. Bei durchschnittlichen Bruttomonatsverdiensten vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor Son-

derzahlungen für 2009 von 3.128,00 EUR³⁶ werden lohnsostituierende Sachzuwendungen damit für den Großteil der Arbeitnehmer zu einem wirkungsvollen Element betrieblicher Entgeltpolitik. Nutznießer der durch Lohnumwandlung erzielten Belastungsvorteile können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sein. Folgende Konstellationen sind denkbar³⁷:

1. Der Arbeitgeber senkt seine Lohnkosten bei unverändertem Nettonutzen des Arbeitnehmers.
2. Der Arbeitnehmer steigert seinen Nettonutzen bei unveränderten Lohnkosten des Arbeitgebers.
3. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich den Steuervorteil.

Wie hoch die möglichen Nutzensteigerungs- und Kostensenkungspotentiale ausfallen, lässt sich durch Vergleich der Netto-Grenznutzen der konkurrierenden Entgeltalternativen ermitteln. Während pauschaliert besteuerte Sachleistungen Arbeitnehmern gegenüber einer für den Arbeitgeber kostengleichen Erhöhung der Bruttolöhne eine Steigerung des Konsumnutzens von $\frac{1-Gr_S}{1-Gr_L} - 1$ ermöglichen, reduzieren sich die Lohnkosten des Arbeitgebers im Gegensatz zu einer nutzenäquivalenten Gehaltserhöhung um $1 - \frac{1-Gr_L}{1-Gr_S}$. Tabelle 1.5 fasst die numerischen Optimierungspotentiale unter Vernachlässigung der Gegenleistungsansprüche sozialversicherungsrechtlicher Beiträge für den bedeutendsten Bereich der Betriebsausgaben von der zweithöchsten einkommensteuerlichen Progressionsebene bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zusammen.

Tabelle 1.5: Nutzensteigerung und Kostensenkung

	Typ A und B	Typ C
Nettonutzensteigerung	53,59 %	22,00%
Lohnkostensenkung	34,89 %	18,00%

Angesichts der großzügigen Pauschalierungsgrenze von 10.000,00 EUR pro Jahr und Empfänger ergeben sich folglich beachtliche Anreize zu belastungsminimierender Entgeltsubstitution. Dass die Vorteile vor dem Hintergrund eines starken, wettbewerbsinduzierten Lohnkostendrucks und real stagnierender Lohneinkommen keinen Einfluss auf

³⁶Vgl. Statistisches Bundesamt (2009b).

³⁷Vgl. Wagner (1992), S. 293.

die Gehaltsstruktur ausüben, ist in Anbetracht der Optimierungsvolumina und den empirischen Erkenntnissen zu steuerplanerischen Zuwendungsmotiven in den USA kaum zu erwarten.

1.4 Ökonomische Folgen der Entgeltsubstitution

Wenn Arbeitsvertragsparteien die Zusammensetzung der Gehaltsbestandteile nach Maßgabe ihres Nettonutzens nach Steuern und Abgaben vereinbaren, können voneinander abweichende Grenzbelastungen konkurrierender Lohnformen Entscheidungsverzerrungen gegenüber Lohnvereinbarungen nach Maßgabe von Bruttogrößen zur Folge haben. Da Sachzuwendungen aufgrund eingeschränkter Verwendungsmöglichkeiten regelmäßig keine perfekten Substitute finanzieller Vergütungselemente darstellen, sind rein belastungsbedingte Entscheidungseffekte jedoch nur unter der Voraussetzung hinreichender Substitutionsvorteile anzunehmen, die genügen, Ineffizienzen zu kompensieren.

Anhand eines Beispiels für den Standardfall innerhalb des wichtigsten Anwendungsbereichs der Bruttolöhne zwischen zweithöchstem Eckwert des Einkommensteuertarifs und rentenversicherungspflichtiger Beitragsbemessungsgrenze soll die Höhe zulässiger Abweichungen zwischen Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers und Kosten des Arbeitgebers veranschaulicht werden, bis zu der lohnersetzende Sachzuwendungen finanzielle Entgeltelemente dominieren.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem jährlichen Bruttolohn von 60.000,00 EUR steht vor der Wahl, eine Bruttolohnerhöhung von 2.558,45 EUR in bar ausgezahlt zu bekommen oder alternativ eine pauschaliert besteuerte Sachzuwendung mit einem Marktwert von 2.000,00 EUR zu erhalten. Tabelle 1.6 fasst die finanziellen Entscheidungsvariablen zusammen.

Tabelle 1.6: Nettovorteil durch Lohnsubstitution

	(a) Gehaltserhöhung	(b) Sachzuwendung
(1) Kosten der Sachzuwendung S	-	2.000,00 EUR
(2) Bruttolohn L	62.558,45 EUR	60.000,00 EUR
(3) $SozV^{AG}$	11.868,53 EUR	11.793,98 EUR
(4) $SozV^{AN}$	11.124,51 EUR	11.061,13 EUR
(5) ESt^{AN} (inklusive $SolZ$)	17.130,96 EUR	16.006,17 EUR
(6) PSt^{AG} (inklusive $SolZ$)	-	633,00 EUR
(7) $BA_L + BA_S$ (1+2+3+6)	74.426,98 EUR	74.426,98 EUR
(8) Nettolohn (2-4-5)	34.302,98 EUR	32.932,70 EUR
(9) Substitutionsvorteil (8b+1b-8a)		629,72 EUR

Aufgrund der pauschalen Steuerübernahme haben beide Entgeltformen identische Betriebsausgaben auf Seiten des Arbeitgebers zur Folge. Durch Vergleich der jeweiligen Nettolöhne zeigt sich, dass eine Entscheidung zu Gunsten der Sachzuwendung einen Substitutionsvorteil von 629,72 EUR nach Steuern und Abgaben gegenüber einer Erhöhung des Bruttolohns bedeutet; die Sachleistung im Wert von 2.000,00 EUR für den Arbeitnehmer mithin einen höheren Konsumnutzen darstellt, solange er bereit ist, für diese mit einem Nettolohnverzicht von nur 1.370,28 EUR zu bezahlen. Folglich besteht selbst dort Raum zu steuer- und abgabenvermeidender Lohnsubstitution, wo die Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers deutlich unterhalb der Arbeitgeberkosten für die Sachzuwendung liegt.

Eine Umwandlung finanzieller Lohnbestandteile in Sachzuwendungen, denen Arbeitnehmer keinen ihren Kosten entsprechenden Wert beimessen, bedeutet jedoch unerwünschten „social waste“. Wenn Arbeitnehmer aufgrund einer steuerinduzierten Verbilligung Leistungen durch Lohnverzicht kaufen, die sie bei Eigenerwerb über den Markt zu den entsprechenden Preisen nicht nachgefragt hätten, führt dies zu einer Verzerrung des Preisgefüges und einer Überproduktion derartiger Konsumgüter³⁸.

Neben möglichen allokativen Effizienzeinbußen impliziert eine durch die Tarifpauschale motivierte Entgeltumwandlung auch Distributionswirkungen. Auf perfekten Arbeitsmärkten würden individuelle Belastungsvorteile zwar durch einen entsprechenden Rückgang der Bruttolöhne beseitigt, doch kann kaum von perfekt funktionierenden Arbeits-

³⁸Vgl. Clotfelter (1979), S. 54; Brooks (2004), S. 266 f.

märkten ausgegangen werden. Da die Belastungsvorteile mit der Einkommenshöhe anwachsen, bieten sich vor allem Beziehern hoher Einkommen Möglichkeiten zur Steigerung des Konsumnutzens nach Steuern und Abgaben. Außerdem verfügen Besserverdienende, insbesondere leitende Angestellte, in der Regel über günstigere Substitutionsbedingungen. Erstens verhandeln sie häufig individuell über ihre Gehaltsbestandteile und besitzen infolge ihrer größeren Bedeutung für den Arbeitgeber eine stärkere Verhandlungsposition, die ihnen erlaubt, einen größeren Anteil der Belastungsvorteile zu beanspruchen. Zweitens steht Ihnen aufgrund eines höheren Konsumniveaus ein breiteres Spektrum an Konsumgütern offen, die sie gegen Lohnverzicht eintauschen können³⁹.

1.5 Zusammenfassung

Steuerliche Wirkungsanalysen zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit fristen in der deutschsprachigen Steuerliteratur ein Schattendasein, obwohl diesen in Anbetracht eines durch Arbeitseinkünfte dominierten Steueraufkommens und lohnintensiver Kostenstrukturen höchste Relevanz zukommt. Da den Arbeitsvertragsparteien neben üblichen Bruttolöhnen grundsätzlich auch Sachleistungen als Vergütungselemente zur Verfügung stehen, ließe sich die wissenschaftliche Vernachlässigung des Themenschwerpunktes nur rechtfertigen, solange alle Lohnbestandteile vollständig der Besteuerung unterworfen würden und der Steuer im Hinblick auf die Gehaltszusammensetzung mithin keine Bedeutung zukäme. Seit 2007 verfügen Arbeitgeber mit der Neuregelung des § 37b EStG jedoch über eine Möglichkeit, die steuerliche Belastung betrieblicher Sachzuwendungen mit einem pauschalen Nominalsteuersatz von 30% abzugelten, die Anreize zu steuermindernder Lohnsubstitution bewirkt. Da grundsätzlich von einer unvollkommenen Substituierbarkeit natürlicher und finanzieller Entgeltbestandteile ausgegangen werden muss, wurden im vorliegenden Beitrag die Dimensionen möglicher Belastungsreduktionen durch Gewährung lohnersetzer Realgüter exakt quantifiziert, um die Signifikanz der steuerlichen Entscheidungswirkungen auf die betriebliche Entgeltpolitik aufzuzeigen. Anhand eines Vergleichs der marginalen Belastung regelbesteuerter Bruttolöhne und pauschaliert besterter Sachzuwendungen wurden bereichsabhängige Entlastungsvolumina durch Anwendung der Pauschalierungsoption von bis zu 23,43 Prozentpunkten ermittelt, die neben dem niedrigen effektiven Pauschalsteuersatz auch auf eine Unterbewertung der sozial-

³⁹Vgl. *Brooks* (2004), S. 264 f.

versicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrundlagen zurückzuführen sind. In Anbetracht einer jährlichen Pauschalierungsgrenze von 10.000,00 EUR pro Jahr und Empfänger ergeben sich folglich beachtliche Gestaltungsspielräume, da das Volumen der Steuerentlastung durch Tarifpauschalierung innerhalb des bedeutendsten Anwendungsbereichs einerseits eine für den Arbeitgeber um bis zu 34,89% lohnkostengünstigere Gehaltszahlung ermöglicht oder andererseits einen um bis zu 54,59% höheren Nettonutzen für den Arbeitnehmer bedeutet. Auch wenn der Gesetzgeber die steuerlichen Optimierungspotentiale frühzeitig erkannt hat, reichen die gesetzlichen Pauschalierungseinschränkungen zur Vermeidung steuerinduzierter Entgeltumwandlungen nicht aus, um derartige Vertragsgestaltungen zu verhindern.

KAPITEL 2

Effizienzwirkungen einer Regulierung von Managergehältern durch das Steuerrecht

Zusammenfassung

In der rechtspolitischen Diskussion um eine Regulierung von Managementvergütungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz wird von mehreren Parteien gefordert, den Betriebsausgabenabzug für Vorstandsgehälter einzuschränken, um die als überhöht angesehenen Vergütungen zu begrenzen und die „Subventionierung“ durch die Steuerzahler zu reduzieren. In Abhängigkeit von der Ausgestaltung der jeweiligen Parteivorschläge wären von einer solchen Regelung in den Jahren 2007-2009 Vergütungsvolumina von mindestens 200 bis 800 Mio. EUR allein für die aktiven Vorstände der 30 DAX- und 50 MDAX-Unternehmen betroffen gewesen. Im Rahmen eines linearen Agency-Modells kann gezeigt werden, dass eine Abzugsbeschränkung für Managergehälter unabhängig von der Funktionsfähigkeit unternehmensinterner Kontrollstrukturen zwar geeignet ist, eine Reduzierung von Managergehältern zu bewirken. Allerdings hat eine Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs regelmäßig kein höheres, sondern ein niedrigeres Steueraufkommen zur Folge. Die Vertragsparteien wählen infolge der steuerlichen Verzerrung einen ineffizienten Entlohnungsvertrag, dessen negative Auswirkungen auf das Steueraufkommen durch die Verbreiterung der Bemessungsgrundlage auf Unternehmensebene nicht kompensiert werden können.

2.1 Einleitung

Spätestens seit der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise werden die Gehälter von Managern wieder scharf kritisiert. Obwohl die Vergütungen deutscher Vorstandsmitglieder sowohl absolut als auch relativ zur Unternehmensgröße weit hinter US-amerikanischem Niveau zurückbleiben und sich im weltweiten Vergleich als unauffällig erweisen¹, wird in der rechtspolitischen Debatte immer wieder gefordert, die Managementvergütung gesetzlich zu limitieren. Um die als exzessiv und unfair bezeichneten Gehaltsentwicklungen zu begrenzen, wird dabei zunehmend eine Regulierung durch das Steuerrecht diskutiert. Während Großbritannien und Frankreich in 2010 eine einmalige Steuer in Höhe von 50% auf Bonuszahlungen im Bankensektor oberhalb einer Grenze von 25.000 GBP bzw. 27.500 EUR erhoben, zielen die in Deutschland diskutierten Regulierungskonzepte nicht auf die Empfänger der als überhöht betrachteten Bezüge ab, sondern sehen eine Begrenzung der als steuerlich abziehbare Betriebsausgaben anzuerkennenden Vorstandsvergütungen auf Ebene des Arbeitgebers vor. Zwar konnte sich die Koalitionsgruppe „Managervergütungen“ unter Beteiligung von *CDU/CSU* und *SPD* nicht auf eine gesetzliche Implementierung einigen², doch bekräftigte die *SPD* auf ihrem letzten Bundesparteitag im September 2010 die Forderung nach einer „Begrenzung der Absetzbarkeit von Boni und Abfindungen“³. Auch *Bündnis90/Die Grünen* sowie *Die Linke* halten an ihren Vorschlägen zur steuerrechtlichen Regulierung der Managerbezüge fest⁴. Die Konzepte unterscheiden sich in folgenden Eckwerten:

- Das Konzept der *SPD* sieht vor, Vergütungen für Manager lediglich bis zu einer Höhe von 1 Mio. EUR vollständig als Betriebsausgaben anzuerkennen und darüber hinaus geleistete Zahlungen nur noch zu 50% zum Abzug zuzulassen⁵.
- Nach Vorstellungen von *Bündnis90/Die Grünen* sollte „der volle Betriebsausgabenabzug von Managergehältern auf 500.000 EUR jährlich pro Kopf begrenzt werden. Darüber hinaus gehende Bezüge sind nur noch hälftig als Betriebsausgaben abziehbar“⁶.

¹Vgl. *Gabaix/Landier* (2008), S. 76 f.

²Vgl. *Seibert* (2010), S. 968. Der Vorschlag stieß auch bei Mitgliedern der *CDU/CSU* auf Zustimmung.

³*SPD* (2010).

⁴Vgl. *Bündnis90/Die Grünen* (2010); *Die Linke* (2011), S. 12.

⁵Vgl. *Fleischer/Hupka* (2010), S. 602.

⁶BT-Drucksache 16/12112.

- *Die Linke* verlangt, den „steuerlichen Betriebsausgabenabzug für Geschäftsführungs-, Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen auf das 20-fache des Lohnes eines Facharbeiters bei Vollzeitbeschäftigung in der untersten Lohngruppe zu begrenzen“⁷. Eine darüber hinaus gehende Vergütung solle die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage nicht mindern.

Ähnliche Forderungen finden sich auch im deutschsprachigen Ausland. In Österreich fordert die *SPÖ* eine „Begrenzung der steuerlichen Absetzbarkeit von Managergehältern als Betriebsausgaben über 500.000 EUR“⁸, und in der Schweiz wird diskutiert, Mitarbeitervergütungen über 3 Mio. CHF durch Änderung von Art. 677 Obligationenrecht nicht länger als Lohn, sondern als Gewinnbeteiligung zu behandeln⁹.

Als Vorbild dieser Überlegungen dient interessanterweise die USA, wo bereits seit 1994 der Betriebsausgabenabzug für die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und der vier bestbezahlten Vorstandsmitglieder auf 1 Mio. USD pro Kopf begrenzt ist, solange sich diese nicht am Unternehmenserfolg orientiert¹⁰. Im Gegensatz zur Intention des amerikanischen Gesetzgebers liegen den in Deutschland diskutierten Vorschlägen jedoch nicht der Schutz der Aktionäre und die Erhöhung der Performance-Sensitivität der Vorstandsvergütung zugrunde, sondern zum einen eine Begrenzung sowohl erfolgsunabhängiger als auch erfolgsabhängiger Bezüge auf ein gesellschaftlich akzeptiertes Maß und zum anderen eine Reduzierung der „Subvention“ als überhöht empfundener Vergütungen durch die Steuerzahler¹¹. Aus diesem Grund sehen alle Konzepte vor, den Betriebsausgabenabzug für sämtliche Vergütungsbestandteile zu beschränken, um Ausweichmöglichkeiten zu vermeiden¹².

Da mit der Regulierung der Managervergütung durch Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs zwei Ziele verfolgt werden, untersucht der folgende Beitrag sowohl die möglichen Wirkungen der diskutierten Konzepte auf die Vergütungsstruktur von Managern als auch die sich daraus ergebenden fiskalischen Effekte. Hierzu wird im Rahmen eines für die Gestaltung von Entlohnungsverträgen für Manager typischen Agency-Modells mo-

⁷*Die Linke* (2010).

⁸*SPÖ* (2010).

⁹Vgl. *Allemann/Schmid* (2010). Der Ständerat stimmte am 16.12.2010 für eine Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs. Auch die Rechtskommission des Nationalrats sprach sich am 21.01.2011 für eine solche Regelung aus. Die Diskussion ist bislang noch nicht abgeschlossen; vgl. *Göx* (2011).

¹⁰Internal Revenue Code Section 162 (m).

¹¹Vgl. *Fleischer/Hupka* (2010), S. 601 f.

¹²Dies umfasst auch Abfindungszahlungen; vgl. BT-Drucksache 16/7530; BT-Drucksache 16/7743.

delltheoretisch analysiert, wie die Vertragsparteien auf eine Einschränkung des steuerlich abziehbaren Anteils der Vergütung reagieren. Um zu berücksichtigen, dass die Vergütung von Managern aus Anteilseignerperspektive nicht immer effizient gestaltet ist, wird dabei zwischen Unternehmen mit „guter“ und „schlechter“ Corporate Governance differenziert. Im Ergebnis zeigt sich, dass die steuerinduzierte Erhöhung der Lohnkosten unabhängig von der Funktionsfähigkeit unternehmensinterner Kontrollstrukturen geeignet ist, die Vergütungshöhe von Managern zu begrenzen. Eine Reduzierung der durch die steuerliche Berücksichtigung überhöhter Vorstandsvergütungen bedingten Belastung des Steuerzahlers ist jedoch nicht zu erwarten. Die Abzugsbeschränkung führt zwar in der Regel zu einer höheren Steuerbelastung des Prinzipals, doch aufgrund der Verzerrung des optimalen Entlohnungsvertrags reichen die Steuermehreinnahmen aus einer breiteren Bemessungsgrundlage auf Unternehmensebene nicht aus, um das niedrigere Einkommensteueraufkommen infolge der geringeren Managervergütung zu kompensieren. Da der Fiskus infolge seines Steueranspruchs sowohl auf Unternehmensebene als auch auf privater Ebene des Managers den größten Profiteur eines optimalen Vertragsverhältnisses zwischen Gesellschaft und Management darstellt¹³, partizipiert er auch an den Effizienzeinbußen eines suboptimalen Entlohnungsvertrags.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: In Abschnitt 2.2 wird zunächst ein Überblick über den bisherigen Kenntnisstand zu Steuerwirkungen auf die Managerentlohnung gegeben. Eine empirische Untersuchung der in den größten börsennotierten deutschen Kapitalgesellschaften betroffenen Vergütungsvolumina in Abschnitt 2.3 soll die ökonomische Größenordnung der Vorschläge der jeweiligen Parteien verdeutlichen. Eingeleitet durch die modelltheoretischen Grundannahmen in Abschnitt 2.4 werden anschließend in den Abschnitten 2.5 und 2.6 die Steuerwirkungen der Abzugsbeschränkung differenziert nach der Effizienz unternehmensinterner Kontrollmechanismen hergeleitet. Abschnitt 2.7 fasst die Ergebnisse des Beitrags zusammen.

2.2 Literaturüberblick

Obwohl die Regulierung „exzessiver“ Gehälter und Boni von Managern durch das Steuerrecht im Zuge der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise eines der dominierenden The-

¹³Vgl. *Desai/Dyck/Zingales* (2007), S. 592.

men in der politischen Diskussion mehrerer wichtiger Staaten in Europa war, wurden die dabei ins Gespräch gebrachten Konzepte bislang kaum wissenschaftlich diskutiert. Eine Ausnahme bildet *Radulescu* (2010), die die Einführung einer Sondersteuer auf Boni in Großbritannien untersucht. In einem linearen Prinzipal-Agenten-Modell, in dem der Prinzipal mehrere Manager in zwei verschiedenen Ländern beschäftigt, von denen eines eine Sondersteuer auf Boni einführt, analysiert sie die Wirkungen auf die Vergütungsstruktur der Manager und die nationalen Wohlfahrtseffekte. Dabei zeigt sich, dass solange keine Möglichkeit besteht, alle Manager in dem Land, welches keine Bonus-Steuer erhebt, zu beschäftigen, das Land mit der Bonus-Steuer Wohlfahrtsgewinne auf Kosten des anderen Landes erzielen kann. Besteht die Möglichkeit, Manager umzusiedeln, wird dieser Effekt jedoch umgekehrt.

Auch wenn die aktuellen Vorschläge zur Besteuerung von Managervergütungen in Europa bislang nicht wissenschaftlich diskutiert wurden, finden sich doch vor allem in der US-amerikanischen Literatur einige Beiträge, die Steuerwirkungen auf die Entlohnung von Managern thematisieren.

Hall/Liebman (2000) untersuchen den Einfluss von Steuern auf die Zusammensetzung der Managervergütung für die USA zwischen 1980 und 2000 und schätzen die Effekte einer Erhöhung der Einkommensteuersätze auf den Anteil aktienbasierter Entlohnungsbestandteile und die vorzeitige Ausübung von Aktienoptionen als gering ein. *Goolsbee* (2000) hingegen zeigt für die USA, dass die Vorstände mit den höchsten Einkommen auf die Steuererhöhung 1993 mit einem Vorziehen der Ausübung ihrer Aktienoptionen reagierten, um ihre Steuerlast zu minimieren. Auch *Katůšcák* (2009) weist nach, dass Manager und deren Arbeitgeber infolge der Steuererhöhung von 1993 die relative Entlohnung durch Aktienoptionen reduzierten, wohingegen die Gewährung von Aktien unverändert blieb.

Ein Großteil der Beiträge zur Besteuerung von Managerbezügen entfällt auf den im Jahr 1994 eingeführten § 162 (m) des amerikanischen Internal Revenue Code (IRC 162 (m)), der den Betriebsausgabenabzug für erfolgsunabhängige Vorstandsbezüge oberhalb von 1 Mio. USD versagt, um Anreize zu schaffen, die Vergütung von Managern stärker an der Unternehmens-Performance auszurichten.

In einem binären Agency-Modell mit risikoneutralem Prinzipal und risikoaversen Manager zeigen *Halperin/Kwon/Rhoades-Catanach* (2001), dass die Beschränkung der steuer-

lichen Abziehbarkeit von Vergütungsvolumina oberhalb von 1 Mio. USD auf erfolgsabhängige Entlohnungsbestandteile wie erwünscht zu einer stärkeren Performance-Sensitivität der Vergütung führt, die den Manager motiviert, ein höheres Anstrengungsniveau zu erbringen. Allerdings bewirkt die Einschränkung entgegen ihrer Zielsetzung keine niedrigere, sondern eine höhere erwartete Gesamtvergütung des Managers, da dieser aufgrund seiner Risikoaversion eine Prämie für die Übernahme des zusätzlichen Risikos infolge der Substitution sicheren Grundgehalts durch erfolgsorientierte Lohnelemente verlangt. Göx (2008) weist jedoch nach, dass IRC 162 (m) sowohl in einem linearen Agency-Modell als auch in dem binären Modell von *Halperin/Kwon/Rhoades-Catanach* (2001) zwar eine Erhöhung variabler Vergütungsbestandteile zur Folge hat, diese sich aber teilweise nicht an vom Manager beeinflussbaren Merkmalen orientieren müssen, sondern es optimal sein kann, ihn für zufällige Gewinne zu belohnen, so dass die Anreizwirkung des Entlohnungsvertrags nicht zwangsläufig steigt.

Inwieweit die Begrenzung der Abziehbarkeit durch IRC 162 (m) ihre Ziele erreicht hat, ist auch Gegenstand zahlreicher empirischer Untersuchungen. Im Einklang mit den modelltheoretischen Erkenntnissen belegen diese mehrheitlich einen Anstieg der Gesamtvergütung von Managern. Im Bezug auf die Erhöhung des Verhältnisses zwischen Unternehmenserfolg und Managerbezügen fallen die Ergebnisse jedoch gemischt aus. *Hall/Liebman* (2000) und *Rose/Wolfram* (2000) identifizieren eine Begrenzung von Grundgehältern oder deren Wachstum sowie eine stärkere Erfolgsabhängigkeit der Entlohnung nach Einführung der Abzugsbeschränkung. Diese Ergebnisse werden von *Perry/Zenner* (2001) bestätigt, die ebenfalls eine Reduzierung von festen Gehaltselementen und eine gestiegene Sensitivität der Entlohnung hinsichtlich des Unternehmenserfolgs feststellen. *Rose/Wolfram* (2002) hingegen können zwar auch Hinweise auf niedrigere Wachstumsraten von Grundgehältern und eine höhere Erfolgsorientierung erkennen, doch erreichen die Ergebnisse nach üblichen Maßstäben kein statistisch signifikantes Niveau. Auch *Balsam/Yin* (2005) belegen, dass die Abzugsbeschränkung zwar nicht wirkungslos war, viele Firmen ihre Entlohnungsverträge jedoch nicht anpassen. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass Neuverhandlungen bestehender Verträge nur schwer möglich oder sehr kostspielig sind¹⁴. Aus diesem Grund begrenzen *Balsam/Ryan* (2007) ihre Analyse auf Manager, die nach der Einführung von IRC 162 (m) eingestellt wurden. Ihre Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Abzugsbeschränkung zu einer niedrigeren Gesamtvergütung und einer stärkeren Erfolgsabhängigkeit geführt hat. Die Effekte einer Regulierung von Managergehältern durch das Steuerrecht könnten also möglicherweise erst mit einer zeitlichen Verzögerung

¹⁴Vgl. *Balsam/Ryan* (1996).

eintreten. *Blacconiere/Johnson/Lewis* (2008) halten dem jedoch entgegen, dass manche Unternehmen ihre Entlohnungsverträge nur deshalb gemäß IRC 162 (m) qualifizierten, weil sie dadurch einer Offenlegungsverpflichtung ihrer Optionspläne entgehen konnten und nicht, um einen Ausgabenabzug zu erhalten, da viele Unternehmen gleichzeitig auf die zur Zeit der Untersuchung noch freiwillige Aufwandsbuchung der Optionspläne verzichteten.

Neben einer möglichen Erhöhung der Gesamtvergütung von Managern könnte die Beschränkung des Betriebsausgabenabzugs von Managergehältern über 1 Mio. USD auf erfolgsabhängige Lohnelemente auch noch weitere unerwünschte Effekte bewirkt haben. *Harris/Livingstone* (2002) argumentieren, dass die Einführung der Beschränkung dazu geführt haben könnte, den Höchstbetrag unbeschränkt abziehbarer Gehälter von 1 Mio. USD als Benchmark für eine angemessene Vergütung zu betrachten und Gehälter, die zuvor unterhalb dieses Betrags lagen, aufzustocken. Ihre empirischen Ergebnisse zeigen einen unerwarteten Anstieg von Gehältern unter 1 Mio. USD, der die Hypothese der impliziten Benchmark durch IRC 162 (m) bestätigt. Überdies zeigen *Reitenga et al.* (2002), dass die Abzugsbeschränkung zu einer Glättung von Gewinnausweisen mittels diskretionärer Buchhaltungsgrößen geführt haben könnte, da nach IRC 162 (m) qualifizierte Entlohnungsverträge häufig dazu führen, extrem positive Unternehmensergebnisse geringer zu belohnen und extrem negative Unternehmensergebnisse stärker zu sanktionieren.

2.3 Empirische Aspekte zur Höhe der Betriebsausgaben für die Vorstandsvergütung

Die Höhe und insbesondere die Determinanten der Vorstandsvergütung in Deutschland sind seit einiger Zeit Gegenstand zahlreicher empirischer Untersuchungen. Vor allem in den letzten Jahren haben Studien zur Entlohnung deutscher Vorstände an Popularität gewonnen, da Kapitalgesellschaften, deren Anteile zum Amtlichen Handel oder zum Handel im Regierten Markt zugelassen sind, seit 2006 gemäß § 285 Abs. 1 Nr. 9a HGB, bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB für Konzernabschlüsse, verpflichtet sind, die Vergütung ihrer Vorstandsmitglieder individualisiert offenzulegen¹⁵. Allerdings liegen den bisheri-

¹⁵Vgl. *Schwalbach/Graßhoff* (1997); *Schmid* (1997); *Schwalbach* (1999); *Conyon/Schwalbach* (2000); *Elston/Goldberg* (2003); *Fiss* (2006); *Andres/Theissen* (2007); *Schmidt/Schwalbach* (2007); *Gillenkirch* (2008); *Edwards/Eggert/Weichenrieder* (2009); *Balsmeier/Peters* (2009); *Rapp/Wolff* (2010).

gen Untersuchungen zur Vorstandsvergütung ausschließlich die in den Geschäftsberichten ausgewiesenen und nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) bewerteten Bezüge zugrunde. Überdies wurden einige Vergütungsbestandteile, insbesondere Versorgungszusagen, vielfach nicht berücksichtigt. Da die Ansatz- und Bewertungsvorschriften nach IFRS stark von steuerrechtlichen Normen abweichen können, verfügen bisherige Studien folglich nur über einen begrenzten Aussagegehalt für eine Einschätzung der Höhe der für die Managerentlohnung getätigten Betriebsausgaben. Aus diesem Grund wurden die Daten zu den Vorstandsbezügen der 30 DAX- und 50 MDAX-Unternehmen für die Jahre 2007 bis 2009 eigenständig neu erhoben, um die Größenordnung der zum Zwecke der Vorstandsvergütung anfallenden Betriebsausgaben abschätzen zu können¹⁶. Die Betrachtungsperiode wurde auf den Zeitraum ab 2007 beschränkt, da teilweise auf Daten aus Vorjahren zurückgegriffen werden musste und für frühere Zeiträume keine zufriedenstellende Datenbasis zur Verfügung steht.

Erfasst wurden alle Vergütungsbestandteile, die in dem betrachteten Berichtsjahr erfolgswirksam berücksichtigt werden. Der wesentliche Anteil der Vergütung entfällt in den meisten Unternehmen auf Fixgehälter und jährliche Bonuszahlungen, bei denen keine Abweichungen zwischen den nach IFRS bewerteten Angaben in den Vergütungsberichten und den steuerrechtlich abziehbaren Betriebsausgaben zu erwarten sind, weshalb auf diese zurückgegriffen werden konnte. Überdies sind die in den Vergütungsberichten angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen überwiegend nach steuerrechtlichen Methoden bewertet.

Neben den jährlich auszuzahlenden Vergütungselementen erhalten die Vorstandsmitglieder in der Regel langfristige Erfolgsbeteiligungen im Rahmen von Bonus-Plänen oder aktienbasierte Vergütungen, deren steuerrechtliche Bilanzierungsvorschriften von den Angaben in den Vergütungsberichten erheblich abweichen können. Insbesondere die Behandlung der Aktienoptionspläne ist dabei von großer Bedeutung. Unterschieden werden muss hier vor allem zwischen realen und virtuellen Optionsplänen, da reale Optionspläne, die durch Ausgabe neuer Aktien infolge einer bedingten Kapitalerhöhung bedient werden, keine abziehbaren Betriebsausgaben darstellen¹⁷ und solche, die durch zuvor erworbene eigene Aktien bedient werden aufgrund von § 8b Abs. 3 KStG auch regelmäßig nicht zu steuerrechtlich anzuerkennendem Aufwand führen¹⁸. Berücksichtigt wurden daher nur

¹⁶Für die *Brenntag AG* liegen als einziges Unternehmen keine Daten vor.

¹⁷Vgl. zuletzt BFH vom 25.08.2010. Siehe auch *Herzig* (1999); *Knoll* (1998).

¹⁸Vgl. *Herzig/Lochmann* (2002), S. 333. Betriebsausgaben könnten nur dann vorliegen, wenn die gewählende Gesellschaft kein rechtliches oder wirtschaftliches Eigentum an den eigenen Aktien erwirbt.

aktienorientierte Vergütungsbestandteile, die durch Barzahlung (virtuelle Aktienoptionspläne, stock appreciation rights, restricted stock units) oder wahlweise durch eine Kapitalerhöhung oder Barzahlung (Aktienoptionspläne mit Wahlrecht) beglichen werden¹⁹. Für diese Vergütungselemente ist nach handels- und steuerrechtlichen Grundsätzen eine Rückstellung zu bilden und der entstehende Aufwand über die Sperrfrist bzw. Wartezeit der Vergütungspläne pro rata temporis zu verteilen. Die Höhe der Zuführung zu den Rückstellungen richtet sich nach dem zeitanteiligen Gesamtwert der Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung. Dieser wird zu jedem folgenden Bilanzstichtag um den vollständigen Betrag, den der Wert zum Bilanzstichtag den Wert zum Zeitpunkt der Gewährung übersteigt, erhöht. Wertminderungen dürfen die zeitanteilige Rückstellungszuführung jedoch nicht mindern²⁰. Gemäß IFRS 2 bemisst sich die Zuführung zu den Rückstellungen jedoch am zeitanteiligen Gesamtwert der Vergütung zum Bilanzstichtag. Werterhöhungen werden folglich nur teilweise erfasst, und Wertminderungen werden entgegen den handelsrechtlichen Normen ebenso berücksichtigt²¹. In den Vergütungsberichten sind allerdings entweder nur die Fair Values zum Zeitpunkt der Gewährung oder zusätzlich der nach IFRS ermittelte Aufwand enthalten. Als möglichst nahe Annäherung an die steuerrechtliche Ergebniskorrektur wurden daher die Fair Values linear über die entsprechenden Wartezeiten verteilt, wobei in jedem Jahr auch die anteiligen Vorjahreswerte berücksichtigt wurden. Um Wertsteigerungen, die in der Steuerbilanz im Jahr der Entstehung in voller Höhe zu Aufwand führen, zumindest teilweise zu erfassen, wurde der nach IFRS ermittelte Aufwand herangezogen, sofern dieser den zeitanteiligen Gesamtwert der Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung überstieg. Die danach ermittelten Aufwendungen für aktienbasierte Vergütungselemente mit Barausgleich stellen folglich nur Mindestbeträge dar.

Zusätzlich zu der Vergütung, die Vorstände während ihrer Dienstzeit erhalten, bestehen in der Regel Ansprüche auf Versorgungsleistungen nach Beendigung ihrer Tätigkeit. Um Substitutionseffekte zu vermeiden, sehen die Konzepte zur Begrenzung der Absetzbarkeit von Managergehältern ebenfalls eine Einbeziehung derartiger Leistungen vor²². Auch hier können sich die in den Vergütungsberichten angegebenen, nach IFRS berechneten

¹⁹Vgl. *Förschle/Hoffmann* (2010), Rn. 521. Solange das Wahlrecht bei der gewährenden Gesellschaft liegt, schlagen die Autoren vor, die Bilanzierung entsprechend virtuellen Optionsplänen vorzunehmen.

²⁰Vgl. *Förschle/Hoffmann* (2010), Rn. 512; *Coenenberg/Haller/Schultze* (2009), S. 380. Eine Ausbuchung erfolgt erst bei Erfüllung oder Verfall. Ein verbleibender Restbetrag ist in das Eigenkapital umzugliedern; vgl. *Förschle/Hoffmann* (2010), Rn. 521.

²¹Der Fair Value zum Zeitpunkt der Gewährung darf jedoch gemäß IFRS 2.27 nicht unterschritten werden; vgl. *Coenenberg/Haller/Schultze* (2009), S. 389. *Förschle/Hoffmann* (2010), Rn. 512.

²²Vgl. BT-Drucksache 16/12112.

Werte von den steuerrechtlich anzuerkennenden Betriebsausgaben deutlich unterscheiden, wobei der steuerrechtliche Teilwert gemäß § 6a EStG regelmäßig als Untergrenze für die Bewertung gilt²³. Sofern die Vergütungsberichte auch die geleisteten Beiträge zu einer Unterstützungskasse enthalten, die unter den Voraussetzungen von § 4d EStG in voller Höhe als Betriebsausgaben anerkannt werden, wurde daher auf diese zurückgegriffen. In den meisten Fällen bestand jedoch nur die Möglichkeit, den Pensionsaufwand gemäß IAS 19 als Näherungsgröße für die zum Teilwert zu bewertende Zuführung zu den Pensionsrückstellungen anzunehmen. In Fällen, in denen es nach IAS 19 zu einer Auflösung der Rückstellungen aufgrund gestiegener Kalkulationszinsen kam, wurden die Aufwendungen für Vorsorgeleistungen hingegen mit Null bewertet, da § 6a Abs. 3 S. 3 EStG den Kalkulationszinssatz für die steuerrechtliche Bewertung normiert, weshalb eine teilweise Rückstellungsauflösung infolge geänderter Marktzinserwartungen in der Steuerbilanz ausgeschlossen ist.

Einige Unternehmen machten im Betrachtungszeitraum von der Opt-out-Regelung gemäß § 286 Abs. 5 HGB bzw. § 314 Abs. 2 HGB Gebrauch und gaben nur die Summe der Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder an. In diesen Fällen wurden die Vorstandsbezüge linear über die Dienstzeit der Vorstandsmitglieder verteilt, wobei unterstellt wurde, dass die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden 50% höher ausfiel als die der übrigen Vorstandsmitglieder²⁴.

Tabelle 2.1 fasst einige deskriptive Ergebnisse für die sich danach ergebenden Betriebsausgaben für die Vergütung aller über das gesamte jeweils betrachtete Jahr aktiven Vorstandsmitglieder der DAX- und MDAX-Unternehmen zusammen.

²³Vgl. IDW HFA 2/1988.

²⁴Schmidt/Schwalbach (2007) unterstellen, dass Vorstandsvorsitzende eine doppelt so hohe Vergütung erhalten wie die übrigen Vorstandsmitglieder. Dies deckt sich jedoch nicht mit eigenen Beobachtungen aus den individualisierten Vergütungsberichten, weshalb hier von einer um 50% höheren Vergütung ausgegangen wird; ebenso Schwalbach (1999).

Tabelle 2.1: Befunde zu den Betriebsausgaben für die Vergütung vollzeitbeschäftigter Vorstandsmitglieder in DAX und MDAX

	2007	2008	2009
Beobachtungen	358	347	345
Mittelwert	2.552.940	2.086.738	2.043.450
Median	2.067.000	1.837.133	1.478.831
Standardabweichung	1.959.401	1.329.759	1.466.869
Minimum	243.000	278.000	278.000

Infolge der schwachen wirtschaftlichen Entwicklung fielen die Vergütungen in den Jahren 2008 und 2009 hierbei im Mittel wesentlich niedriger aus als im Vorjahr. Dennoch zeigt sich, dass die Betriebsausgaben im Durchschnitt in 2007 und ebenso in den schwächeren Jahren 2008 und 2009 deutlich über den als zum Betriebsausgabenabzug zulässigen Grenzwerten der Vorschläge aller Parteien lagen. Tatsächlich wurden die Grenzwerte der Vorschläge von *Bündnis90/Die Grünen* in Höhe von 500.000 EUR und *Die Linke* in Höhe des 20-fachen Facharbeiterlohns in der untersten Lohngruppe²⁵ in 2007 für zwei (0,6%), in 2008 für sieben (2%) und in 2009 für drei (1%) Vorstandsmitglieder unterschritten. Betriebsausgaben für die Vorstandsvergütung, die unterhalb des Schwellenwertes des *SPD*-Vorschlags von 1 Mio. EUR liegen, können in 2007 in 68 Fällen (19%), in 2008 in 78 Fällen (22%) und in 2009 in 88 Fällen (25%) beobachtet werden.

Die Summe der Betriebsausgaben für die Vergütung aller im betrachteten Jahr aktiven Vorstandsmitglieder und die Höhe der davon nach den Vorschlägen der einzelnen Parteien als nichtabziehbar zu deklarierenden Beträge gibt Tabelle 2.2 an²⁶.

²⁵ Die Daten wurden aus der Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes entnommen. Aufgrund unvollständiger Datenlage für Vorjahre wurde das Jahr 2009 zugrunde gelegt. Bei Angabe von Unter- und Obergrenzen wurde der Mittelwert verwendet. Auf die Tarifverträge der *Deutsche Post AG* und der *Deutsche Telekom AG* konnte direkt über das WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung zurückgegriffen werden. Für die *Deutsche Post AG* ergibt sich z.B. ein zum Betriebsausgabenabzug zulässiger Höchstbetrag von 489.600 EUR.

²⁶ Im Gegensatz zu Tabelle 2.1 werden hier auch Bezüge von Vorständen erfasst, die nicht über den vollen Betrachtungszeitraum Mitglied des Vorstands waren. Bezüge von ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die bereits vor Beginn des Berichtszeitraums ausgeschieden sind, wurden jedoch nicht berücksichtigt, da sie nicht individualisiert veröffentlicht werden.

Tabelle 2.2: Betriebsausgaben für die Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder in DAX und MDAX und nichtabziehbare Anteile

	2007	2008	2009
Summe der Betriebsausgaben	1.027.206.085	806.837.821	795.234.785
davon nicht abziehbar			
- SPD	312.452.636	211.070.656	203.403.719
- Bündnis90/Die Grünen	406.531.345	299.083.895	291.335.597
- Die Linke	803.266.760	589.096.375	574.125.904

Der Vorschlag zur Begrenzung der Abziehbarkeit von Managergehältern von *Die Linke* führt danach jeweils zu den höchsten nichtabziehbaren Betriebsausgaben, gefolgt von den Konzepten von *Bündnis90/Die Grünen* und *SPD*. Auch wenn zwischen den Vorschlägen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Höhe der als nichtabziehbar geltenden Vorstandsbezüge bestehen, lässt sich doch festhalten, dass alle Konzepte für die Jahre 2007 bis 2009 erhebliche Beträge von 200 bis über 800 Mio. EUR alleine für die aktiven Vorstandsmitglieder der 30 DAX- und 50 MDAX-Unternehmen betrafen.

In Anbetracht der nicht unerheblichen Größenordnung der Vorstandsvergütungen, die nach den jeweiligen Vorschlägen als nichtabziehbare Betriebsausgaben gelten, kann die Regulierung von Managergehältern durch das Steuerrecht kaum als reine Symbolpolitik bezeichnet werden. Es darf jedenfalls davon ausgegangen werden, dass die betroffenen Unternehmen die teilweise deutlichen Belastungen durchaus zur Kenntnis nehmen würden. Überdies ist zu erwarten, dass der Aufsichtsrat infolge der durch das VorstAG erhöhten Gefahr von Schadenersatzansprüchen gegen Aufsichtsratsmitglieder aufgrund überhöhter Vorstandsvergütungen die Angemessenheit von Entlohnungsverträgen in Zukunft genau prüfen wird²⁷. Im Folgenden soll daher modelltheoretisch untersucht werden, welche Wirkungen eine Abzugsbeschränkung auf die Gestaltung der Managervergütung haben kann.

²⁷Vgl. *Fleischer* (2010), S. 67; *Van Kann/Keiluweit* (2009), S. 1592. Die Notwendigkeit von Vertragsanpassungen könnte auch durch politische Kosten verstärkt werden; vgl. *Balsam/Ryan* (1996); *Zelinsky* (2009), S. 645.

2.4 Modelltheoretische Annahmen

Die Gestaltung effizienter Entlohnungsverträge für Manager, die nicht Eigentümer der von ihnen geführten Unternehmung sind, stellt seit langem einen wichtigen Zweig betriebswirtschaftlicher Forschung dar. Insbesondere in der deutschsprachigen Literatur zur Managerentlohnung hat sich dabei das LEN-Modell nach *Spremann* (1987) durchgesetzt. Grundidee dieses Modells ist, dass ein Unternehmenseigner (Prinzipal) einen Manager (Agent) beauftragt, die Unternehmensführung in seinem Interesse zu übernehmen. Der Unternehmenserfolg wird durch den Arbeitseinsatz des Managers und eine vom Manager nicht beeinflussbare Zufallsvariable determiniert. Da die Arbeitsleistung des Managers infolge asymmetrischer Informationsverteilung für den Eigner nicht beobachtbar ist, erhält der Manager eine vom Unternehmenserfolg abhängige Vergütung, um ihn zu hohen Leistungsanstrengungen zu motivieren, wobei die Analyse auf lineare Entlohnungsverträge bei exponentieller Nutzenfunktion des Agenten und normalverteilter auf den Unternehmenserfolg wirkender Zufallsvariable beschränkt bleibt²⁸.

Es wird von einem risikoneutralen Prinzipal ausgegangen, da diesem hinreichende Diversifikationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um das unternehmensspezifische Risiko auszugleichen. Der Manager hingegen ist risikoavers, weil er sein Einkommen, welches er im wesentlichen aus dem Anstellungsvertrag bezieht, nicht hedgen kann.

Wie in der Grundform des LEN-Modells üblich, wird von einem in Arbeitsleistung des Managers a und exogenen Umweltzuständen ε linearen Cashflow des Unternehmens x der Form

$$x = za + \varepsilon \quad (2.1)$$

ausgegangen, wobei z die Grenzproduktivität des Managers beschreibt und ε eine normalverteilte Zufallsvariable mit Erwartungswert 0 und Varianz σ^2 darstellt. Eine Erhöhung des Arbeitseinsatzes durch den Manager hat demnach lediglich einen höheren erwarteten Cashflow zur Folge, ohne eine Änderung des Risikos herbeizuführen:

$$E[x] = za, \text{Var}[x] = \sigma^2. \quad (2.2)$$

²⁸Eine Rechtfertigung der Beschränkung auf lineare Kompensationsschemata geben *Holmström/Milgrom* (1987) und *Wagenhofer/Ewert* (1993).

Die Arbeitsleistung des Managers wird dabei auf nichtnegative Werte beschränkt. Allerdings verursacht die Erbringung der Arbeitsleistung Arbeitsleid für den Manager, deren monetäres Äquivalent durch die Arbeitsleid-Funktion $C(a)$ beschrieben wird, welche eine steigende und konvexe Funktion der Arbeitsleistung darstellt ($C'(a) > 0$, $C''(a) > 0$). Da der Arbeitseinsatz des Managers annahmegemäß nicht beobachtbar ist, muss der Prinzipal Anreize schaffen, um den Manager zu einer hohen Arbeitsleistung zu animieren. Hierzu bietet er dem Manager eine vom finanziellen Unternehmensergebnis abhängige Vergütung mit dem Prämiensatz s an. Aufgrund der Risikoaversion des Managers wäre eine rein erfolgsabhängige Entlohnung jedoch zu teuer, weshalb dieser auch ein sicheres Grundgehalt in Höhe von S erhält. Die gesamte Vergütung des Managers berechnet sich als

$$w(x) = sx + S. \quad (2.3)$$

Arbeitsleid $C(a)$ und Gesamtvergütung $w(x)$ nach Einkommensteuern τ_e determinieren den Nutzen des Managers aus dem Vertragsverhältnis $U(w(x), C(a))$, beschrieben durch die exponentielle Nutzenfunktion

$$U_A(w(x), C(a)) = -e^{-r[(1-\tau_e)w(x)-C(a)]}, \quad (2.4)$$

wobei r den absoluten Risikoaversionskoeffizienten des Managers nach *Arrow-Pratt* bezeichnet. Damit der Manager den Vertrag annimmt, muss sein erwarteter Nutzen aus dem Entlohnungsvertrag $E[U_A(w(x), C(a))]$ mindestens seinem Reservationsnutzen \bar{U}_A entsprechen²⁹. Das Sicherheitsäquivalent der Manager-Entlohnung $CE_A(w(x), C(a))$ muss folglich wenigstens $CE_A(\bar{U}_A) = \bar{u}_A$ betragen. Der Manager erbringt dann genau die Arbeitsleistung, die sein Sicherheitsäquivalent maximiert. Seine Zielfunktion lautet folglich

$$CE_A(w(x), C(a)) = (1 - \tau_e)E[w(x)] - C(a) - \frac{1}{2}(1 - \tau_e)^2 r \sigma^2 s^2 \quad (2.5)$$

und setzt sich aus seiner erwarteten nachsteuerlichen Gesamtvergütung $(1 - \tau_e)E[w(x)]$, seinem Arbeitsleid $C(a)$ und der für die Übernahme des Risikos verlangten Risikoprämie $\frac{1}{2}(1 - \tau_e)^2 r \sigma^2 s^2$ zusammen. Maximierung über a ergibt das optimale Anstrengungsniveau

²⁹Der Reservationsnutzen wird hier als ein Mindestnutzenniveau betrachtet, welches nicht von der steuerrechtlichen Behandlung der Vergütung beeinträchtigt wird; vgl. ebenso *Halperin/Kwon/Rhoades-Catanach* (2001); *Göx* (2008). Würde man den Reservationsnutzen als Mindestentlohnung interpretieren, die bei einer alternativen Beschäftigung erzielt werden könnte, würde die steuerliche Regulierung auch die Opportunitätskosten betreffen. Da sich insbesondere Managern jedoch auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland bieten, wo die Vergütungshöhe nicht reguliert wird, wäre eine solche Annahme allerdings fragwürdig.

veau³⁰:

$$C'(a) = (1 - \tau_e)zs. \quad (2.6)$$

Im Folgenden sollen die Wirkungen einer (teilweisen) Abzugsbeschränkung auf die Ausgestaltung der Managervergütung und deren Effekte auf das erwartete Unternehmensergebnis und das erwartete Steueraufkommen analysiert werden, wobei eine Arbeitsleistungsfunktion des Managers von der Gestalt $C(a) = \frac{c}{2}a^2$ angenommen wird, wie dies in Agency-Modellen auf Basis des LEN-Modells üblich ist³¹.

Aussagen über steuerinduzierte Vertragsanpassungen sind jedoch nur möglich, wenn bekannt ist, wie die Inhalte des Entlohnungsvertrags determiniert werden. Im Hinblick auf die Vergütung von Managern, insbesondere wenn diese keine Eigentümer des Unternehmens darstellen, sind hierbei zwei kontrastierende Erklärungsansätze zu unterscheiden. Auf der einen Seite wird die Managervergütung als das Ergebnis eines anreizoptimalen Entlohnungsvertrags angesehen, dessen Inhalt ausschließlich von den Unternehmenseignern diktiert wird³². Im Gegensatz hierzu argumentieren Vertreter des Managerial Power-Ansatzes, dass die Vertragsverhandlung selbst ein eigenes Agency-Problem begründet, da der Manager in der Lage ist, seine Vergütung weitgehend selbst zu bestimmen³³. Da keiner der beiden Erklärungsansätze bislang empirisch widerlegt werden konnte, sollen die Wirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter im Folgenden für „gute“ und „schlechte“ Corporate Governance-Strukturen untersucht werden³⁴. Als Referenzgröße wird hierfür zunächst jeweils das Ergebnis bei vollständig abziehbarem Managergehalt hergeleitet, um anschließend die möglichen Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung aufzuzeigen³⁵.

³⁰Das optimale Anstrengungsniveau in einer Welt mit Steuern ist damit niedriger als in einer Welt ohne Steuern. Vgl. *Jasper* (1995) sowie *Niemann* (2007), S. 22-33 für eine Herleitung des LEN-Modells mit Steuern. *Niemann* (2007) verwendet jedoch den Unternehmenserfolg nach Steuern als Bemessungsgrundlage für den Prämienatz, da er die Wirkungen einer differenzierenden Besteuerung unterschiedlicher Projekte auf die Portfolio-Zusammenstellung des Managers untersucht.

³¹Vgl. z.B. *Wagenhofer/Ewert* (1993).

³²Vgl. *Hall/Liebman* (1998); *Core/Guay/Larcker* (2003).

³³Vgl. *Bebchuk/Fried* (2003).

³⁴Vgl. *Polsky* (2007), der jedoch nicht modelltheoretisch argumentiert.

³⁵Im Folgenden gilt: Die Indizes *A* und *P* stehen für Agent (*A*) und Prinzipal (*P*). Die Indizes *v* und *b* bezeichnen die jeweiligen Größen bei vollständig (*v*) und beschränkt (*b*) abziehbarem Managergehalt.

2.5 Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter bei „guter“ Corporate Governance

2.5.1 Optimaler Entlohnungsvertrag bei vollständig abziehbarem Managergehalt

Geht man davon aus, dass der Prinzipal die Nutzenfunktion des Managers kennt, wird er die Lohnkosten stets soweit reduzieren, dass der Manager dem Vertrag gerade noch zustimmt:

$$CE_A(w(x), C(a)) = \bar{u}_A. \quad (2.7)$$

Da der Prinzipal risikoneutral ist, maximiert er den Erwartungswert seiner Residualansprüche aus dem Unternehmen nach Unternehmenssteuern τ_u

$$G_v(w(x)) = (1 - \tau_u)(E[x] - E[w(x)]) \quad (2.8)$$

durch Wahl von Prämiensatz s und Grundgehalt S unter Berücksichtigung der Reaktionsfunktion des Managers (2.6) und dessen Teilnahmebedingung (2.7).

Der optimale Entlohnungsvertrag bei vollständiger steuerlicher Abziehbarkeit aller Vergütungselemente besteht dann aus dem optimalen Prämiensatz

$$s_v^* = \frac{z^2}{z^2 + cr\sigma^2} \quad (2.9)$$

und dem optimalen Grundgehalt

$$S_v^* = \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} + \frac{(1 - \tau_e)(cr\sigma^2 - z^2)z^4}{2c(z^2 + cr\sigma^2)^2}. \quad (2.10)$$

Der optimale Prämiensatz entspricht damit der Steigung des Entlohnungsvertrags im klassischen LEN-Modell ohne Steuern³⁶. Wie Gleichung (2.6) zeigt, werden die Anreizwirkungen der erfolgsabhängigen Vergütung allerdings durch die Einkommensteuer geschwächt, so dass sich die vom Manager im Optimum erbrachte Arbeitsleistung im Ver-

³⁶Vgl. Spremann (1987), S. 21.

gleich zum steuerfreien Fall auf

$$a_v^* = \frac{(1 - \tau_e)z^3}{c(z^2 + cr\sigma^2)} \quad (2.11)$$

reduziert.

Durch Einsetzen der optimalen Vergütungsparameter (2.9) und (2.10) und der Arbeitsleistung des Managers (2.11) in die Zielfunktion des Prinzipals (2.8) ergibt sich ein erwarteter Überschuss für den Prinzipal nach Steuern in Höhe von

$$G_v(w_v^*(x)) = (1 - \tau_u) \left(\frac{(1 - \tau_e)z^4}{2c(z^2 + cr\sigma^2)} - \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} \right). \quad (2.12)$$

Die Summe der erwarteten Steuereinnahmen T_v^* setzt sich zusammen aus Einkommensteuern auf die Vergütung des Managers (2.13a) und Unternehmenssteuern auf den Unternehmenserfolg (2.13b):

$$T_v^* = \tau_e \left(\frac{(1 - \tau_e)z^4}{2c(z^2 + cr\sigma^2)} + \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} \right). \quad (2.13a)$$

$$+ \tau_u \left(\frac{(1 - \tau_e)z^4}{2c(z^2 + cr\sigma^2)} - \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} \right). \quad (2.13b)$$

2.5.2 Optimaler Entlohnungsvertrag bei beschränkt abziehbarem Managergehalt

Alle in der politischen Diskussion in Deutschland vorgebrachten Vorschläge zur Begrenzung der steuerlichen Abziehbarkeit von Managergehältern verlangen, die gesamte Vergütung bis zu einer Obergrenze vollständig zum Abzug zuzulassen und „exzessive“ Lohnzahlungen oberhalb dieser Grenze nur teilweise oder überhaupt nicht als Betriebsausgaben anzuerkennen. Sofern die Abzugsbeschränkung für Gehälter oberhalb einer solchen Grenze \bar{S} auf einen Anteil β (mit $0 \leq \beta \leq 1$) bindet, reduzieren sich folglich die Residualansprüche des Prinzipals auf

$$G_b(w(x)) = (1 - \tau_u)(E[x] - E[w(x)]) - (1 - \beta)\tau_u(E[w(x)] - \bar{S}). \quad (2.14)$$

Durch Maximierung von (2.14) über s unter den Nebenbedingungen (2.6) und (2.7) optimiert der Prinzipal wiederum die Zusammensetzung des Entlohnungsvertrags. Er bietet dem Manager eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von

$$s_b^* = \frac{(1 - \tau_u)z^2}{(1 - \beta\tau_u)(z^2 + cr\sigma^2)} \quad (2.15)$$

und ein sicheres Grundgehalt von

$$S_b^* = \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} + \frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)^2(cr\sigma^2 - z^2)z^4}{2(1 - \beta\tau_u)^2c(z^2 + cr\sigma^2)^2}. \quad (2.16)$$

Gemäß seiner Reaktionsfunktion (2.6) ist der Manager bereit, hierfür eine Arbeitsleistung von

$$a_b^* = \frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)z^3}{(1 - \beta\tau_u)c(z^2 + cr\sigma^2)} \quad (2.17)$$

zu erbringen.

Der erwartete Überschuss des Prinzipals nach Steuern bei eingeschränktem Betriebsausgabenabzug ergibt sich durch Einsetzen von (2.15), (2.16) und (2.17) in (2.14) als

$$G_b(w_b^*(x)) = \frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)^2z^4}{2(1 - \beta\tau_u)c(z^2 + cr\sigma^2)} - \frac{(1 - \beta\tau_u)\bar{u}_A}{1 - \tau_e} + (1 - \beta)\tau_u\bar{S}. \quad (2.18)$$

Infolge der Anpassung des Entlohnungsvertrags ändern sich überdies sowohl das erwartete Einkommensteueraufkommen (2.19a) als auch das Unternehmenssteueraufkommen (2.19b):

$$T_b^* = \tau_e \left(\frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)^2z^4}{2(1 - \beta\tau_u)^2c(z^2 + cr\sigma^2)} + \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} \right) \quad (2.19a)$$

$$+ \tau_u \left(\frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)(2 - \beta(1 + \tau_u))z^4}{2(1 - \beta\tau_u)^2c(z^2 + cr\sigma^2)} - \frac{\beta\bar{u}_A}{1 - \tau_e} - (1 - \beta)\bar{S} \right). \quad (2.19b)$$

2.5.3 Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter

Aus Sicht des Managers hat die Begrenzung des steuerlich abziehbaren Anteils seiner Vergütung keine materiellen Auswirkungen. Annahmegemäß erhält er stets seinen Reservationsnutzen, da er sonst nicht bereit wäre, dem Entlohnungsvertrag zuzustimmen.

Allerdings ändert sich die Zusammensetzung seiner Kompensation. Durch Vergleich der beiden Prämiensätze im Fall ohne Abzugsbeschränkung (2.9) und mit teilweiser Abzugsbeschränkung (2.15) wird deutlich, dass die Begrenzung der Abziehbarkeit den optimalen Prämiensatz proportional um $1 - \frac{1-\tau_u}{1-\beta\tau_u}$ senkt³⁷. Aufgrund der Anreizwirkungen der erfolgsabhängigen Vergütung reduziert der Prinzipal diese jedoch proportional weniger stark als die fixen Gehaltszahlungen. Stellt man die beiden Grundgehaltszahlungen (2.10) und (2.16) gegenüber, zeigt sich, dass die sichere Entlohnung bei eingeschränkter Abziehbarkeit nur das $1 - \left(\frac{1-\tau_u}{1-\beta\tau_u}\right)^2$ -fache des Teils beträgt, der den zur Herstellung des Reservationsnutzens notwendigen Anteil $\frac{\bar{u}_A}{1-\tau_e}$ übersteigt³⁸. Für den Fall einer „guten“ Corporate Governance hat die Abzugsbeschränkung folglich die erwünschte Reduzierung der Managerentlohnung zur Folge, jedoch ohne eine Nutzeneinbuße des Managers zu bewirken.

Auch wenn der Manager im Bezug auf die Struktur seines Entlohnungsvertrags indifferent ist, unterscheiden sich die Verträge ohne und mit Abzugsbeschränkung hinsichtlich ihrer Anreizwirkungen (2.11) und (2.17), was sich im Fall mit nur begrenzt zulässigem Betriebsausgabenabzug in einer ebenfalls um $1 - \frac{1-\tau_u}{1-\beta\tau_u}$ proportional niedrigeren Arbeitsleistung des Managers niederschlägt³⁹.

Die Abzugsbeschränkung wirkt in diesem Zusammenhang wie eine progressive Steuer auf den Unternehmenserfolg, die unabhängig von Agency-Effekten eine negative Anreizwirkung entfaltet. Auch ein risikoneutraler Manager würde daher infolge einer Beschränkung des Betriebsausgabenabzugs ein geringeres Anstrengungsniveau erbringen. Bei vollständig abziehbarem Gehalt würde der Prinzipal einem risikoneutralen Manager eine erfolgsabhängige Entlohnung von $s^* = 1$ gewähren. Durch die Einführung einer Abzugsbeschränkung unterläge der Anteil des Unternehmensergebnisses, der auf den Manager entfällt, jedoch einer höheren Steuerbelastung. Durch die Wahl einer geringeren Erfolgsbeteiligung könnte der Prinzipal den progressiv besteuerten Anteil des Unternehmensergebnisses reduzieren, was trotz einer geringeren Anreizwirkung des angepassten Entlohnungsvertrags effizienter sein kann als die Beibehaltung von $s = 1$.

³⁷Dies könnte auch erklären, warum reale Aktienoptionen, die in Deutschland nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden dürfen, in deutschen Unternehmen weniger häufig zum Einsatz kommen als in anderen Ländern; vgl. *Schmidt/Schwalbach* (2007), S. 116.

³⁸Der den zur Befriedigung des Reservationsnutzens übersteigende Teil der gesamten Vergütung aus variabler und fixer Entlohnung sinkt damit ebenfalls proportional um $1 - \left(\frac{1-\tau_u}{1-\beta\tau_u}\right)^2$. $w_b^*(x) =$

$\left(\frac{1-\tau_u}{1-\beta\tau_u}\right)^2 \left(w_v^*(x) - \frac{\bar{u}_A}{1-\tau_e}\right) + \frac{\bar{u}_A}{1-\tau_e}$.

³⁹Vgl. *Göx* (2004), S. 46.

Da der Prinzipal auf die Einschränkung der Abziehbarkeit der Managervergütung mit einer Anpassung des Entlohnungsvertrags reagiert, sinken seine Residualansprüche nach Einführung einer Abzugsbeschränkung (2.18) im Vergleich zu den nachsteuerlichen Überschüssen bei vollständig abziehbarem Managergehalt (2.12) nicht in Höhe der Steuerzahlung auf den nichtabziehbaren Anteil der Managervergütung, sondern reduzieren sich um

$$G_v(w_v^*(x)) - G_b(w_b^*(x)) = (1 - \beta)\tau_u \left(\frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)z^4}{2(1 - \beta\tau_u)c(z^2 + cr\sigma^2)} - \bar{S} + \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} \right). \quad (2.20)$$

Durch die Anpassung des Entlohnungsvertrags vermag der Prinzipal seine erwarteten finanziellen Einbußen aus der Beschränkung des Ausgabenabzugs gegenüber einer Beibehaltung des unverzerrten Entlohnungsvertrags folglich um

$$G_b(w_b^*(x)) - G_b(w_v^*(x)) = \tau_u^2 \frac{(1 - \tau_e)(1 - \beta)^2 z^4}{2(1 - \beta\tau_u)c(z^2 + cr\sigma^2)} \quad (2.21)$$

zu senken⁴⁰.

Dass die Residualansprüche des Prinzipals durch die Beschränkung der Abziehbarkeit der Managergehälter niedriger ausfallen, ist weder überraschend, noch widerspricht es der Zielsetzung der in Deutschland diskutierten Reformvorschläge, die - anders als seinerzeit die Einführung der Abzugsbeschränkung für erfolgsunabhängige Vergütungselemente in den USA - nicht den Schutz der Aktionäre zum Ziel haben, sondern lediglich die Gesamtvergütung der Manager reduzieren und die „Subventionierung“ als überhöht angesehener Vergütungen durch die Steuerzahler begrenzen wollen. Dass die Eigentümer des Unternehmens Entlohnungsverträge daraufhin anpassen, um ihre finanziellen Einbußen zu reduzieren, steht dem nicht entgegen.

Interessanter sind folglich die Wirkungen der Abzugsbeschränkung auf das Steueraufkommen. Da die Terme für die Differenz der erwarteten Steuereinnahmen recht komplex ausfallen, sollen diese hier getrennt nach Steuern auf das Unternehmensergebnis (T_P^*) und Steuern auf das Einkommen des Managers (T_A^*) angegeben werden⁴¹.

⁴⁰Dies ergibt sich aus der Differenz von (2.18) und dem Überschuss bei unverändertem Vertrag und eingeschränktem Betriebsausgabenabzug für Managergehälter, welcher sich durch Einsetzen von (2.9) und (2.10) in (2.14) berechnen lässt.

⁴¹Hier wird Risikoneutralität des Fiskus unterstellt. Die Ergebnisse gelten allerdings auch bei Risikoaversion, da die sicheren Steuereinnahmen aus dem Fixgehalt des Managers sinken und nur die unsicheren Steuereinnahmen auf den Unternehmenserfolg steigen. Bei niedrigerem Erwartungswert der Steuereinnahmen muss der Erwartungswert des Nutzens bei Risikoaversion daher auch geringer ausfallen.

Da der Prinzipal als Antwort auf die Einschränkung der Abziehbarkeit der Managervergütung sowohl erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile als auch sichere Gehaltszahlungen reduziert, sinkt der Erwartungswert der Gesamtvergütung des Managers und damit auch die von diesem zu zahlende Einkommensteuer (2.19a) im Gegensatz zur Steuerlast bei unverzerrtem Entlohnungsvertrag (2.13a) um

$$T_{A,v}^* - T_{A,b}^* = \tau_e \frac{(1 - \tau_e)z^4}{2c(z^2 + cr\sigma^2)} \left(1 - \left(\frac{1 - \tau_u}{1 - \beta\tau_u} \right)^2 \right). \quad (2.22)$$

Im Hinblick auf die vom Prinzipal zu zahlenden Steuern auf den Unternehmenserfolg hat die Abzugsbeschränkung drei unterschiedliche Effekte zur Folge:

- a. In dem Umfang wie sich die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer des Managers reduziert, steigt offensichtlich die Bemessungsgrundlage für die Unternehmenssteuer, da der steuerpflichtige Gewinn aufgrund der niedrigeren erwarteten Managervergütung zunimmt. Für übereinstimmende Steuersätze $\tau_e = \tau_u$ würde dieser Effekt die einkommensteuerlichen Mindereinnahmen (2.22) folglich ausgleichen. Während die Spitzensteuersätze im Fall von Personenunternehmen weitgehend dem Einkommensteuertarif des Managers entsprechen, gilt diese Übereinstimmung für Kapitalgesellschaften jedoch nicht, da sich die Abzugsbeschränkung auf die Gesellschaftsebene beschränkt, sich auf Gesellschafterebene hingegen über die geringere Ausschüttung an die Anteilseigner steuermindernd auswirkt.
- b. Neben den geringeren Lohnaufwendungen für den Manager wird die Bemessungsgrundlage auf Unternehmensebene außerdem dadurch erhöht, dass ein Teil der Vergütung nicht länger als Betriebsausgabe geltend gemacht werden kann.
- c. Den beiden die Bemessungsgrundlage verbreiternden Effekten a. und b. steht jedoch ein niedrigeres vorsteuerliches Unternehmensergebnis gegenüber, da der angepasste Entlohnungsvertrag für den Manager eine deutlich geringere Anreizwirkung besitzt.

Zusammengenommen beträgt die Differenz der Steuern auf den Unternehmenserfolg oh-

ne und mit Abzugsbeschränkung (2.13b) und (2.19b) damit

$$T_{P,v}^* - T_{P,b}^* = \tau_u(1 - \beta) \left(\frac{(1 - \tau_e)z^4}{2c(z^2 + cr\sigma^2)} \left(\frac{\tau_u(2 - \beta\tau_u) - 1}{(1 - \beta\tau_u)^2} \right) + \bar{S} - \frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e} \right). \quad (2.23)$$

Gemäß Gleichung (2.23) hängt die Bemessungsgrundlagenverbreiterung auf Unternehmensebene entscheidend von der Höhe der maximal abziehbaren Managervergütung \bar{S} ab. Sofern die Abzugsbeschränkung keine allzu starke Bindungswirkung entfaltet, also die Gehaltsobergrenze nicht weit unter der erwarteten Managervergütung $E[w_v^*(x)]$ liegt, kann sogar auch für die Unternehmenssteuer eine schmalere anstatt einer breiteren Bemessungsgrundlage resultieren. Diese kontraintuitive Wirkung ist umso eher möglich, je geringer die Grenzproduktivität z oder je höher die Risikoaversion r des Managers ausfällt, weil derartige Eigenschaften mit einer geringeren erwarteten Gesamtvergütung einhergehen, so dass bereits bei niedrigen als abziehbar anzusehenden Vergütungsvolumina mit sinkenden Unternehmenssteuern durch die eingeschränkte Abziehbarkeit gerechnet werden muss.

Allen Vorschlägen zur Beschränkung des Betriebsausgabenabzugs für Managergehälter ist parteiübergreifend gemein, dass sie den Betriebsausgabenabzug auf ein „angemessenes“ Niveau begrenzen wollen, welches nach Abzug von Einkommensteuern wohl mindestens als der Reservationsnutzen des Managers betrachtet werden darf. Setzt man \bar{S} daher gleich $\frac{\bar{u}_A}{1 - \tau_e}$, beläuft sich die Summe der Aufkommensdifferenzen von Einkommen- und Unternehmenssteuern mit und ohne Abzugsbeschränkung (2.22) und (2.23) auf

$$T_v^* - T_b^* = \frac{(1 - \tau_e)\tau_u[(1 - \beta)(2(\tau_e + \tau_u) - \beta\tau_u^2 - 1) - (1 - \beta^2)\tau_e\tau_u]z^4}{2(1 - \beta\tau_u)^2c(z^2 + cr\sigma^2)}. \quad (2.24)$$

Die Abzugsbeschränkung führt danach nur zu höheren Steuereinnahmen, solange der Term in den eckigen Klammern negativ ist, dessen Vorzeichen ausschließlich von den steuerrechtlich definierten Parametern τ_e , τ_u und β bestimmt wird.

Aus den Gleichungen (2.15) und (2.16) folgt, dass die Abzugsbeschränkung bei niedrigen Unternehmenssteuertarifen nur geringe Effekte auf den Entlohnungsvertrag ausübt und sich die Effizienzverluste infolge der geringeren Anreizwirkung dann weniger stark auf das Steueraufkommen auswirken als die Verbreiterung der steuerpflichtigen Bemessungsgrundlage. Gleichung (2.24) zeigt jedoch, dass bei den gegenwärtigen Unternehmenssteuersätzen davon auszugehen ist, dass die möglichen Mehreinnahmen aus der Un-

ternehmensbesteuerung infolge einer Abzugsbeschränkung das geringere Lohnsteueraufkommen regelmäßig nicht kompensieren können. Geht man vom gegenwärtigen Spitzen-einkommensteuersatz inkl. SolZ für den Manager aus ($\tau_e = 47,475\%$), dürfte der Steuersatz des Unternehmens τ_u danach für den Vorschlag von *Die Linke* ($\beta = 0$) 3,31% und für den Vorschlag von *SPD* und *Bündnis90/Die Grünen* ($\beta = 0,5$) 3,98% nicht überschreiten, um höhere Steuereinnahmen erwarten zu können. Zur Veranschaulichung soll das folgende numerische Beispiel dienen, das sich soweit wie möglich an empirisch beobachtbaren Parameterwerten orientiert⁴².

Numerisches Beispiel

Als Standardabweichung wird der Median der Standardabweichung der Marktkapitalisierung der DAX-Unternehmen für 2010 mit $\sigma = 92,1$ Mio EUR angenommen⁴³. Das Einkommen des Managers unterliegt dem Spitzeneinkommensteuersatz inkl. SolZ von $\tau_e = 47,475\%$ ⁴⁴. Der Steuersatz auf Unternehmensebene beträgt $\tau_u = 29,825\%$ ⁴⁵. Überdies soll gelten: $r = 0,0001$; $\bar{u}_A = 500.000$; $z = 50.000$; $c = 1$.

Ohne eine Abzugsbeschränkung für die Vorstandsvergütung würde der Manager unter diesen Annahmen eine erwartete Gesamtvergütung in Höhe von $E[w(x)] = 2.885.029$ EUR und eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von $s = 0,00294$ erhalten, was tatsächlich zu beobachtenden Entlohnungsverträgen entspricht⁴⁶.

Die Aufkommenswirkungen der Vorschläge der jeweiligen Parteien für die unterstellten Parameterwerte fasst Tabelle 2.3 zusammen.

⁴²Vgl. *Marino/Zábojník* (2008), S. 578.

⁴³Eigene Berechnung mit Hilfe von *datastream*, Thomson Reuters.

⁴⁴Dies gilt auch wenn der Manager in Deutschland nur beschränkt steuerpflichtig ist; vgl. § 1 Abs. 4 i.V.m. § 49 Abs. 1 Nr. 4c EStG. Bei einer Vergütungshöhe, für die eine Abzugsbeschränkung gilt, stimmen Grenzsteuersatz und Durchschnittssteuersatz fast überein.

⁴⁵KSt inkl. SolZ=15,825%, GewSt-Hebesatz=400%. Die Besteuerung des Anteilseigners wird vernachlässigt, da die Abzugsbeschränkung nur auf Gesellschaftsebene gilt und sich durch eine geringere Ausschüttung auf Ebene des Anteilseigners steuermindernd auswirkt. Bei deren Berücksichtigung fallen die Aufkommenseinbußen folglich noch höher aus.

⁴⁶Die durchschnittlichen Betriebsausgaben für die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in den DAX- und MDAX-Unternehmen in 2007 betrug 2.552.940 EUR, vgl. Tabelle 2.1. *Jensen/Murphy* (1990) schätzen eine Performance-Sensitivität von $s = 0,00325$.

Tabelle 2.3: Aufkommenseffekte bei „guter“ Corporate Governance

	<i>SPD</i>	<i>Bündnis90/Die Grünen</i>	<i>Die Linke</i>
\bar{S}	1.000.000,00 EUR	500.000,00 EUR	517.920,00 EUR ⁴⁷
β	0,5	0,5	0
$T_{A,b}^* - T_{A,v}^*$	-293.583,68 EUR	-293.583,68 EUR	-465.932,08 EUR
$T_{P,b}^* - T_{P,v}^*$	171.229,87 EUR	245.792,37 EUR	362.160,34 EUR
$T_b^* - T_v^*$	-122.353,81 EUR	-47.791,31 EUR	-103.771,74 EUR

Es zeigt sich, dass der als „Subvention“ empfundene vollständige Betriebsausgabenabzug tatsächlich eher eine Beteiligung des Fiskus an der Managerleistung darstellt. Durch eine Einschränkung der als abziehbar anzusehenden Gesamtvergütung werden die Unternehmenseigner dazu veranlasst, dem Manager eine niedrigere Entlohnung anzubieten, um ihre finanziellen Einbußen infolge der erhöhten steuerlichen Belastung zu reduzieren. Der angepasste Entlohnungsvertrag enthält jedoch eine geringere Erfolgsbeteiligung des Managers, weshalb dieser nur eine suboptimale Arbeitsleistung erbringt, die sich in entsprechend effizienzmindernden Wirkungen auf den Unternehmenserfolg niederschlägt. Da der Fiskus durch seinen Steueranspruch an dem Erfolg der Eigner-Manager-Beziehung partizipiert, wird auch das Steueraufkommen von den Effizienzwirkungen des verzerrten Entlohnungsvertrags beeinträchtigt. Das aufgrund der geringeren Gesamtvergütung niedrigere Aufkommen der Einkommensteuern auf die Entlohnung des Managers kann nicht durch ein höheres Unternehmenssteueraufkommen kompensiert werden, weil der finanzielle Output der Unternehmung infolge der ineffizienten Anreizwirkung des angepassten Entlohnungsvertrags abnimmt.

Auch wenn die Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs die erhoffte Reduzierung der Vergütung des Managers induziert, kann sie dem zweiten Ziel einer Begrenzung der durch die steuerliche Berücksichtigung überhöhter Managervergütung verursachten Kosten für den Steuerzahler folglich nicht gerecht werden.

⁴⁷Dies war der Durchschnitt der gemäß Fn. 25 ermittelten Obergrenzen für die DAX- und MDAX-Unternehmen in 2009.

2.6 Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter bei „schlechter“ Corporate Governance

Inwieweit Entlohnungsverträge tatsächlich der optimalen Lösung im Sinne der Anteilseigner entsprechen, ist umstritten. Kritiker dieses Ansatzes argumentieren, dass Manager aufgrund unvollkommener innerbetrieblicher Kontrollmechanismen in der Lage sind, die Höhe und Struktur ihres Gehalts weitgehend selbst zu bestimmen⁴⁸. Um die Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung zu analysieren, wenn nicht der Prinzipal, sondern der Manager über die Verhandlungsmacht hinsichtlich des Entlohnungsvertrags verfügt, muss die Grundannahme des LEN-Modells revidiert werden. Es wird daher davon ausgegangen, dass der Manager den Entlohnungsvertrag vollständig diktieren kann und der Prinzipal lediglich über Annahme oder Ablehnung des Vertrags entscheidet⁴⁹. Zwar stellt dies eine sehr strenge Annahme dar, die im Fall von Aktiengesellschaften eine perfekte Kollusion zwischen Aufsichtsrat und Management impliziert, doch sollen hier die beiden extremen Verteilungen von Verhandlungsmacht einander gegenüber gestellt werden: Einerseits vollständige Verhandlungsmacht beim Prinzipal (Abschnitt 2.5) und andererseits vollständige Verhandlungsmacht beim Manager (Abschnitt 2.6).

2.6.1 Optimaler Entlohnungsvertrag bei vollständig abziehbarem Managergehalt

Liegt die gesamte Verhandlungsmacht auf Seiten des Managers, maximiert dieser seine Zielfunktion (2.5) unter seiner Anreiznebenbedingung (2.6). Außerdem kann er die Residualansprüche des Prinzipals nur so weit reduzieren, dass dieser dem Entlohnungsvertrag noch zustimmt. Der erwartete Überschuss des risikoneutralen Prinzipals nach Steuern muss daher mindestens dessen Reservationsnutzen \bar{U}_P entsprechen:

$$G_v(w(x)) = (1 - \tau_u)(E[x] - E[w(x)]) \geq \bar{U}_P. \quad (2.25)$$

⁴⁸Vgl. *Bebchuk/Fried* (2004).

⁴⁹Vgl. *Göx* (2004). Siehe auch *Conyon/Schwalbach* (2000), S. 100.

Der optimale Entlohnungsvertrag für den Manager setzt sich dann aus dem Prämiensatz

$$s_v^* = \frac{z^2}{z^2 + cr\sigma^2} \quad (2.26)$$

und dem fixen Grundgehalt

$$S_v^* = \frac{(1 - \tau_e)cr\sigma^2 z^4}{c(z^2 + cr\sigma^2)^2} - \frac{\bar{U}_P}{1 - \tau_u} \quad (2.27)$$

zusammen. Ein Vergleich von (2.26) und (2.9) zeigt, dass der Manager den gleichen Prämiensatz wählt wie der Prinzipal, obwohl er erfolgsabhängige Entlohnungselemente geringer wertschätzt. Allerdings erhöht er sein Fixgehalt so weit, dass dem Prinzipal nur sein Reservationsnutzen verbleibt, damit dieser dem Vertrag gerade noch zustimmt⁵⁰. Einsetzen von (2.26) in (2.6) ergibt die vom Manager erbrachte Arbeitsleistung

$$a_v^* = \frac{(1 - \tau_e)z^3}{c(z^2 + cr\sigma^2)}, \quad (2.28)$$

die aufgrund identischer Prämiensätze der Arbeitsleistung im Standard-Modell (2.11) entspricht.

Da der Manager sein Fixgehalt so hoch wie möglich setzt, reduziert sich der erwartete nachsteuerliche Überschuss des Prinzipals auf seinen Reservationsnutzen:

$$G_v(w_v^*(x)) = \bar{U}_P. \quad (2.29)$$

Die erwarteten Steuereinnahmen aus Einkommensteuern auf die Vergütung des Managers (2.30a) und Unternehmenssteuern (2.30b) belaufen sich auf:

$$T_v^* = \tau_e \left(\frac{(1 - \tau_e)z^4}{c(z^2 + cr\sigma^2)} - \frac{\bar{U}_P}{1 - \tau_u} \right) \quad (2.30a)$$

$$+ \tau_u \frac{\bar{U}_P}{1 - \tau_u}. \quad (2.30b)$$

⁵⁰Vgl. Göx (2004), S. 40. Hohe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile werden daher oft als Indikator einer mangelhaften Corporate Governance betrachtet; vgl. Bebchuk/Fried (2003), S. 82.

2.6.2 Optimaler Entlohnungsvertrag bei beschränkt abziehbarem Managergehalt

Die Zielfunktion des Managers (2.5) bleibt von einer Begrenzung der als Betriebsausgaben abziehbaren Lohnkosten unberührt. Wenn die Abzugsbeschränkung bindet, wird lediglich der Prinzipal direkt belastet, der einen Teil der Vergütung nicht mehr steuerlich geltend machen kann. Damit der Prinzipal dem Entlohnungsvertrag zustimmt, muss der Manager diesen jedoch für die höhere Steuerlast entschädigen, indem er seine Vergütung soweit reduziert, dass der Überschuss nach Steuern ausreicht, um den Reservationsnutzen des Prinzipals zu garantieren:

$$G_b(w(x)) = (1 - \tau_u)(E[x] - E[w(x)]) - (1 - \beta)\tau_u(E[w(x)] - \bar{S}) \geq \bar{U}_P. \quad (2.31)$$

Maximierung von (2.5) unter den Nebenbedingungen (2.6) und (2.31) führt zu dem optimalen Entlohnungsvertrag bei eingeschränkter Abziehbarkeit, der aus dem Prämiensatz

$$s_b^* = \frac{(1 - \tau_u)z^2}{(1 - \beta\tau_u)(z^2 + cr\sigma^2)} \quad (2.32)$$

und dem Fixgehalt

$$S_b^* = \frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)^2 cr\sigma^2 z^4}{(1 - \beta\tau_u)^2 c(z^2 + cr\sigma^2)^2} + \frac{(1 - \beta)\tau_u \bar{S}}{1 - \beta\tau_u} - \frac{\bar{U}_P}{1 - \beta\tau_u} \quad (2.33)$$

besteht.

Um seinen persönlichen Nutzen zu maximieren, erbringt der Manager eine Arbeitsleistung in Höhe von

$$a_b^* = \frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)z^3}{(1 - \beta\tau_u)c(z^2 + cr\sigma^2)}. \quad (2.34)$$

Hiervon profitiert er jedoch vor allem selbst, da er sein Gehalt so hoch setzt, dass die Residualansprüche des Prinzipals nach Steuern gerade ausreichen, um ihn zur Annahme des Vertrags zu bewegen:

$$G_b(w_b^*(x)) = \bar{U}_P. \quad (2.35)$$

Die Summe der erwarteten Steuereinnahmen aus Einkommensteuern (2.36a) und Unternehmenssteuern (2.36b) bei nur beschränkt abziehbarem Managergehalt beträgt

$$T_b^* = \tau_e \left(\frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)^2 z^4}{(1 - \beta \tau_u)^2 c(z^2 + cr\sigma^2)} + \frac{(1 - \beta)\tau_u \bar{S}}{1 - \beta \tau_u} - \frac{\bar{U}_P}{1 - \beta \tau_u} \right) \quad (2.36a)$$

$$+ \tau_u \left(\frac{(1 - \tau_e)(1 - \tau_u)(1 - \beta)z^4}{(1 - \beta \tau_u)^2 c(z^2 + cr\sigma^2)} - \frac{(1 - \beta)\bar{S}}{1 - \beta \tau_u} + \frac{\beta \bar{U}_P}{1 - \beta \tau_u} \right). \quad (2.36b)$$

2.6.3 Steuerwirkungen einer Abzugsbeschränkung für Managergehälter

Da der Manager bei „schlechter“ Corporate Governance sein Gehalt unabhängig von einer Abzugsbeschränkung stets so hoch wählt, dass der Prinzipal nur seinen Reservationsnutzen nach Steuern erhält, hat die Begrenzung des als Betriebsausgaben abziehbaren Anteils der Vergütung für den Prinzipal keine materiellen Auswirkungen. Zum Ausgleich für die Abzugsbeschränkung muss der Manager auf einen Teil seiner Vergütung verzichten. Die Anpassung erfolgt hier, wie in der Standard-Lösung, durch Reduzierung des Prämiensatzes und des sicheren Grundgehalts. Da sich die Prämiensätze in (2.15) und (2.32) entsprechen und demzufolge auch die optimalen Arbeitsleistungen des Managers (2.17) und (2.34) übereinstimmen, sei hier auf die Ausführungen in Abschnitt 2.5.3 verwiesen.

Der erfolgsunabhängige Teil der Managerentlohnung sinkt jedoch stärker, wenn der Manager über seine Vergütung selbst entscheiden kann, als wenn diese durch den Prinzipal bestimmt wird. Der Manager reduziert seinen Fixlohn bei Einführung einer Abzugsbeschränkung (2.33) im Vergleich mit der nicht durch die Besteuerung verzerrten erfolgsunabhängigen Entlohnung (2.27) um

$$S_v^* - S_b^* = \left(1 - \left(\frac{1 - \tau_u}{1 - \beta \tau_u} \right)^2 \right) \frac{(1 - \tau_e) cr \sigma^2 z^4}{c(z^2 + cr\sigma^2)^2} - \frac{(1 - \beta)\tau_u}{1 - \beta \tau_u} \left(\bar{S} + \frac{\bar{U}_P}{1 - \tau_u} \right). \quad (2.37)$$

Die Abzugsbeschränkung bewirkt also auch bei „schlechter“ Corporate Governance eine Reduktion der Managervergütung. Im Gegensatz zu Managern, deren Entlohnungsverträge durch die Anteilseigner festgelegt werden, müssen Manager, die ihre Vergütung selbst bestimmen, infolge der Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs allerdings auch eine Nutzeneinbuße hinnehmen.

Die erwarteten Steuerzahlungen ändern sich sowohl auf Unternehmensebene als auch auf

Ebene des Managers. Um den Prinzipal für die Steuerzahlung auf den nichtabziehbaren Teil der Vergütung zu entschädigen, muss der Manager seine Gesamtvergütung reduzieren. Im Vergleich mit der Einkommensteuerschuld bei unverzerrtem Entlohnungsvertrag (2.30a) sinkt die zu zahlende Einkommensteuer des Managers durch die Einführung einer Abzugsbeschränkung (2.36a) um

$$T_{A,v}^* - T_{A,b}^* = \frac{\tau_e \tau_u (1 - \tau_e) [2(1 - \beta) - \tau_u (1 - \beta^2)] z^4}{(1 - \beta \tau_u)^2 c (z^2 + cr \sigma^2)} - \frac{(1 - \beta) \tau_e \tau_u}{1 - \beta \tau_u} \left(\bar{S} + \frac{\bar{U}_P}{1 - \tau_u} \right). \quad (2.38)$$

Auch wenn der nachsteuerliche Cashflow des Prinzipals von der Abzugsbeschränkung unberührt bleibt, erhöht sich die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage auf Unternehmensebene wie im Fall „guter“ Corporate Governance:

- a. Durch die niedrigere Gesamtvergütung des Managers steigt der steuerpflichtige Unternehmensgewinn.
- b. Außerdem wird die Bemessungsgrundlage dadurch verbreitert, dass ein Teil der Vergütung nicht länger steuerlich geltend gemacht werden kann.
- c. Da der Manager jedoch auch seine Erfolgsbeteiligung reduziert und daraufhin einen geringeren Beitrag zum Gesamterfolg der Unternehmung erbringt, fällt das vorsteuerliche Unternehmensergebnis niedriger aus.

Im Gegensatz zu Unternehmen, bei denen die Anteilseigner den Entlohnungsvertrag festlegen, bewirkt die Abzugsbeschränkung für Unternehmen mit „schlechter“ Corporate Governance stets eine Verbreiterung der Bemessungsgrundlage, weil die Residualansprüche bei uneingeschränktem Betriebsausgabenabzug bereits dem Reservationsnutzen des Prinzipals entsprechen und folglich nicht weiter reduziert werden können. Die Bemessungsgrundlagenverbreiterung durch die Abzugsbeschränkung muss daher vom Manager getragen werden, indem dieser seine persönliche Vergütung entsprechend herabsetzt. Auch wenn der Manager seine finanzielle Belastung dabei durch die Wahl eines ineffizienten Entlohnungsvertrags senkt, der einen niedrigeren Unternehmensgewinn vor Steuern zur Folge hat, übersteigt die Bemessungsgrundlage nach Einführung der beschränkten Abziehbarkeit den steuerpflichtigen Gewinn bei vollständig abziehbarer Vergütung. Die

Steuerzahlung des Prinzipals steigt in Höhe der Differenz von (2.30b) und (2.36b):

$$T_{P,v}^* - T_{P,b}^* = \tau_u \left(-\frac{(1-\tau_e)(1-\tau_u)(1-\beta)z^4}{(1-\beta\tau_u)^2 c(z^2 + cr\sigma^2)} + \frac{(1-\beta)}{1-\beta\tau_u} \left(\bar{S} + \frac{\bar{U}_P}{1-\tau_u} \right) \right). \quad (2.39)$$

Die Summe aus (2.38) und (2.39) beschreibt die gesamten Aufkommenseffekte infolge der nur teilweisen Anerkennung der Managervergütung als Betriebsausgaben:

$$T_v^* - T_b^* = \frac{\tau_u(1-\tau_e)[(1-\beta)(2\tau_e + \tau_u - 1) - (1-\beta^2)\tau_e\tau_u]z^4}{2(1-\beta\tau_u)^2 c(z^2 + cr\sigma^2)} + \frac{(1-\beta)(1-\tau_e)\tau_u}{1-\beta\tau_u} \left(\bar{S} + \frac{\bar{U}_P}{1-\tau_u} \right). \quad (2.40)$$

Da der Reservationsnutzen des Prinzipals \bar{U}_P und die Obergrenze abziehbarer Managergehälter \bar{S} stets positiv in (2.40) eingehen, hängt der Effekt einer Abzugsbeschränkung auf das Steueraufkommen wiederum von den durch den Gesetzgeber festzulegenden Parametern τ_e , τ_u , und β ab. Positive Aufkommenswirkungen können sich nur ergeben, solange

$$(1-\beta)(2\tau_e + \tau_u - 1) - (1-\beta^2)\tau_e\tau_u < 0 \quad (2.41)$$

gilt. Bei hohen Steuersätzen auf Unternehmensebene ließe die Abzugsbeschränkung gemäß Gleichung (2.41) folglich auch für den Fall, dass der Manager über die Verhandlungsmacht hinsichtlich der Gestaltung seines Entlohnungsvertrags verfügt, keine Steuermehreinnahmen erwarten, da die Unternehmenssteuersätze für $\tau_e = 47,475\%$ unter $9,61\%$ (*Die Linke*) bzw. $17,54\%$ (*SPD* bzw. *Bündnis90/Die Grünen*) liegen müssten. Die möglichen Aufkommenseffekte lassen sich anhand eines numerischen Beispiels verdeutlichen.

Numerisches Beispiel

Die Parameterwerte stimmen mit dem Beispiel auf Seite 59 überein: $\sigma = 92,1$ Mio EUR; $\tau_e = 47,475\%$; $\tau_u = 29,825\%$; $r = 0,0001$; $\bar{u}_A = 500.000$; $z = 50.000$, $c = 1$. Der Reservationsnutzen des Prinzipals beträgt $\bar{u}_P = 0^{51}$.

Unter den gegebenen Annahmen resultieren die in Tabelle 2.4 zusammengefassten Aufkommenswirkungen.

⁵¹Der Prinzipal stimmt dem Vertrag nur zu, solange er nicht schlechter gestellt ist als ohne die Anstellung des Managers; vgl. Göx (2004), S. 41.

Tabelle 2.4: Aufkommenseffekte bei „schlechter“ Corporate Governance

	<i>SPD</i>	<i>Bündnis90/Die Grünen</i>	<i>Die Linke</i>
\bar{S}	1.000.000,00 EUR	500.000,00 EUR	517.920,00 EUR
β	0,5	0,5	0
$T_{A,b}^* - T_{A,v}^*$	-503.918,49 EUR	-545.542,92 EUR	-858.491,08 EUR
$T_{P,b}^* - T_{P,v}^*$	383.446,27 EUR	471.076,65 EUR	654.525,03 EUR
$T_b^* - T_v^*$	-120.472,22 EUR	-74.466,27 EUR	-203.966,05 EUR

Auch für Unternehmen, die durch eine mangelhafte Corporate Governance gekennzeichnet sind, hat die Abzugsbeschränkung demnach eine Begrenzung der Vergütung des Managements zur Folge, die anders als bei Managern, die eine den Eignerinteressen konforme Entlohnung erhalten, auch eine Nutzeneinbuße für diese bedeutet. Von einer geringeren Belastung des Steuerzahlers durch die nur teilweise Anerkennung der Entlohnung als Betriebsausgabe kann jedoch nicht ausgegangen werden. Denn ob der Prinzipal oder der Manager über die Verhandlungsmacht hinsichtlich des Entlohnungsvertrags verfügt, hat keine Auswirkungen auf den Gesamterfolg des Unternehmens, sondern bestimmt lediglich dessen Verteilung. Auch wenn der Manager seine Vergütung selbst festlegen kann, muss er dem Prinzipal einen Vertrag mit einer unsicheren Erfolgsbeteiligung anbieten, um diesem glaubhaft seine Bereitschaft zu einem hohen Arbeitseinsatz zu signalisieren⁵². Da der Fiskus jedoch sowohl am Einkommen des Managers als auch am Unternehmensgewinn partizipiert, haben die Effizienzeinbußen durch die Wahl eines suboptimalen Entlohnungsvertrags infolge der Begrenzung des abziehbaren Gehalts für den Manager unabhängig von der Verteilung des Unternehmensergebnisses negative Aufkommenseffekte zur Folge.

2.7 Zusammenfassung

In der deutschen Diskussion um überhöhte Managergehälter wird von mehreren Parteien gefordert, die Vergütung von Vorstandsmitgliedern mit Hilfe des Steuerrechts zu regulieren. Durch eine Einschränkung des als abziehbare Betriebsausgaben anzuerkennenden Anteils der Gesamtbezüge soll die Höhe der Vergütungen begrenzt und die Mitfinanzierung durch die Steuerzahler reduziert werden.

⁵²Vgl. Macho-Stadler/Pérez-Castrillo (2005), S. 57.

Die Größenordnung der Gehälter deutscher Vorstandsmitglieder, die nach diesen Vorschlägen als nichtabziehbare Betriebsausgaben gelten würden, sollte nicht unterschätzt werden, da diese alleine für die aktiven Vorstände der DAX- und MDAX-Unternehmen im Zeitraum 2007 bis 2009 mindestens zwischen 200 und 800 Mio. EUR jährlich liegen dürfte.

Da empirische Erkenntnisse aus den USA, wo bereits 1994 eine den deutschen Vorschlägen vergleichbare Regelung eingeführt wurde, durchaus mit modelltheoretischen Verhaltensprognosen vereinbar sind, untersucht der Beitrag im Rahmen eines einfachen Agency-Modells auch die Wirkungen der deutschen Reformvorschläge auf die Gestaltung von Entlohnungsverträgen. Unabhängig von den unternehmensspezifischen Corporate Governance-Strukturen hat eine steuerliche Diskriminierung von Managergehältern oberhalb als angemessen angesehener Schwellenwerte danach eine niedrigere Gesamtvergütung zur Folge. Es zeigt sich jedoch auch, dass die steuerinduzierte Verzerrung des optimalen Entlohnungsvertrags durch Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs in der Regel nicht zu höheren, sondern zu niedrigeren Steuereinnahmen führt. Da sich die gesamten Steuereinnahmen an den Einkommen beider Vertragsparteien bemessen, gehen die Effizienzverluste infolge der durch die Abzugsbeschränkung bedingten suboptimalen Erfolgsbeteiligung des Managers sowohl bei „guter“ als auch bei „schlechter“ Corporate Governance mit negativen Aufkommenswirkungen einher. Der Fiskus als faktisch wichtigster Anteilseigner am Erfolg der Beziehung zwischen Unternehmen und Manager sollte allein aus eigenem Interesse darauf bedacht sein, die Effizienz von Entlohnungsverträgen nicht durch steuerliche Fehlanreize zu gefährden. Vor diesem Hintergrund überrascht es daher nicht, dass in den USA bereits seit einiger Zeit die Abschaffung der eingeschränkten Abziehbarkeit erfolgsunabhängiger Managergehälter gefordert wird⁵³.

⁵³Vgl. *Miske* (2004), S. 1696; *Polisky* (2007), S. 926; *Conway* (2008), S. 429; *Mullane* (2009), S. 54.

KAPITEL 3

Corporate Hospitality: Kompensation, Schenkung oder „nützliche Aufwendungen“

Zusammenfassung

Hospitality-Leistungen, wie etwa Einladungen von Geschäftspartnern zu Sport- und Kulturveranstaltungen oder Incentive-Reisen, gewinnen stetig an Gewicht und stellen den Fiskus hinsichtlich der steuerlichen Kategorisierung vor besondere Schwierigkeiten. Der Beitrag untersucht die ökonomischen Grundlagen von Corporate Hospitality und zeigt auf, dass die gegenwärtigen Besteuerungsnormen keine motivgerechte Erfassung ermöglichen. Vielmehr leisten sie einer fragwürdigen Praxis Vorschub und eröffnen bemerkenswerte Steuervermeidungspotentiale durch Konsumverlagerung auf Unternehmensebene.

(Veröffentlicht als: VOSSMERBÄUMER, JAN (2012): Corporate Hospitality: Kompensation, Schenkung oder „nützliche Aufwendungen“, in: *Die Betriebswirtschaft*, 72 (1), S. 7-22.)

3.1 Einleitung

Corporate Hospitality, die unentgeltliche Einladung von Geschäftspartnern und deren Arbeitnehmern zu Musik-, Kultur- und Sportveranstaltungen oder Incentive-Reisen, hat sich zum geschäftsüblichen Standard entwickelt, so dass mittlerweile eine ganze Industrie von Anbietern derartiger Leistungen entstanden ist¹.

Die Aufmerksamkeit, die der Gewährung von Hospitality-Leistungen in wissenschaftlichen Auseinandersetzungen bislang gewidmet wird, bleibt jedoch weit hinter deren wirtschaftlicher Bedeutung zurück. Insbesondere über die Motive der zuwendenden Unternehmen ist wenig bekannt. Obwohl Corporate Hospitality in der Marketing-Forschung als zentrales Kommunikationsinstrument in Business-to-Business Transaktionen diskutiert wird², beschränkt sich die Diskussion auf die Formulierung wenig konkreter Zuwendungsmotive wie „Kundenpflege“, „Imagebildung“ oder „Networking“³.

Eine Konkretisierung der Zuwendungskategorien ist jedoch nicht nur für das originäre ökonomische Problem der Gewährung von Hospitality-Leistungen notwendig. Insbesondere die Besteuerung von Corporate Hospitality erfordert eine Differenzierung der ökonomischen Zuwendungsmotive, da die Erfassung derartiger Leistungen den Fiskus in zweierlei Hinsicht mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert: Einerseits muss geklärt werden, ob es sich bei den Aufwendungen auf Ebene des zuwendenden Unternehmens um abziehbare Betriebsausgaben handelt. Andererseits wirft die Durchsetzung des Steueranspruchs auf Ebene des Empfängers massive Probleme auf, da das gastliche Ambiente Diskretion bei der steuerlichen Erfassung erfordert. Aus diesem Grund stellt das Steuerrecht nicht nur strenge Anforderungen an den Ausgabenabzug, sondern versucht seit 2007, auch die Erfassung der Empfänger durch eine abgeltende Besteuerung auf Ebene des Zuwendenden sicherzustellen⁴.

Der vorliegende Beitrag untersucht die ökonomischen Grundlagen der Gewährung und Besteuerung von Hospitality-Leistungen und analysiert, inwieweit die gegenwärtigen Besteuerungsvorschriften ökonomischen Zuwendungsmotiven gerecht werden. Dies ist nicht nur aus fiskalischer Perspektive geboten, sondern auch für die Effizienz der Korruptions-

¹Vgl. *Key Note* (2007); *Mullin/Hardy/Sutton* (2007), S. 332; *Digel/Fahrner* (2008).

²Vgl. *Voeth/Niederauer/Schwartz* (2006), S. 15.

³Vgl. *Bennett* (2003); *Voeth/Niederauer/Schwartz* (2006); *Digel/Fahrner* (2008).

⁴Vgl. BT-Drucksache 16/3036, S. 9.

bekämpfung durch das Steuerrecht⁵ von Bedeutung, da Corporate Hospitality seit der Anklage des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der *EnBW*, *Prof. Dr. Utz Classen*, wegen Vorteilsgewährung infolge mehrerer Einladungen von Amtsträgern in firmeneigene VIP-Logen auch strafrechtlich höchste Relevanz besitzt.

Da sich eine systematische Besteuerung von Corporate Hospitality an den ökonomischen Motiven der zuwendenden Unternehmen orientieren muss, werden zunächst die ökonomischen Grundlagen im Rahmen einer agenturtheoretischen Betrachtung analysiert und anschließend die steuerlichen Wirkungen der neuen Pauschalsteuer untersucht. Hierbei stellt sich heraus, dass nach ökonomischen Maßstäben keine Notwendigkeit für die steuerrechtliche Differenzierung der Zuwendungskategorien besteht. Allerdings zeigt sich auch, dass die Neuregelung infolge der Steuerbegünstigung keine Lösung der Probleme darstellt, sondern diese sogar verschärfen könnte, da sie einerseits das bestehende Abzugsverbot für korrumpierende Zuwendungen gemäß § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG aushöhlt und andererseits zu steuervermeidenden Ausweichhandlungen einlädt.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: In Abschnitt 3.2 werden zunächst die ökonomischen Kategorien von Hospitality-Leistungen analysiert. Abschnitt 3.3 beschreibt deren umsatz- und einkommensteuerliche Erfassung, bevor in Abschnitt 3.4 untersucht wird, unter welchen Bedingungen die gegenwärtigen Normen eine motivgerechte Besteuerung darstellen. Die durch die neu eingeführte Pauschalsteuer tatsächlich geregelten Motivkategorien behandelt Abschnitt 3.5. Abschnitt 3.6 zeigt die steuerlichen Wirkungen der Neuregelung auf. In Abschnitt 3.7 werden die Ergebnisse des Beitrags zusammengefasst und die Konsequenzen für die erhoffte Sicherung des Steueraufkommens diskutiert.

3.2 Ökonomische Zuwendungskategorien

Zu Beginn einer ökonomischen Motivanalyse von Hospitality-Leistungen müssen zunächst der betrachtete Leistungsumfang abgegrenzt und die beteiligten Akteure identifiziert werden, um den Zuwendungsvorgang einer systematischen Auseinandersetzung überhaupt erst zugänglich zu machen⁶.

⁵Vgl. BT-Drucksache 13/1686, S. 18.

⁶Vgl. *Rose-Ackerman* (1999), S. 92; *Dietz* (2000), S. 111 f.; *Lambsdorff* (2007), S. 19.

Als Hospitality-Leistungen werden hier unentgeltliche Einladungen zu Incentive-Reisen sowie sportlichen, kulturellen oder musikalischen Events verstanden, die anders als übliche Geschäftsessen hauptsächlich dem Entertainment der eingeladenen Gäste dienen⁷. Mit der Gewährung der Hospitality-Leistungen im Zusammenhang stehende Aufwendungen, die keinen Konsumnutzen für die Empfänger bedeuten, wie z.B. Aufwendungen zur Außendarstellung der Zuwendenden, bleiben folglich unberücksichtigt⁸.

Gegenstand der folgenden Analyse sind ausschließlich Zuwendungen an unternehmens-externe Empfänger, da diese am häufigsten in den Genuss von Hospitality-Leistungen kommen und Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer anderen Zwecken dienen können⁹. In Abhängigkeit von der hierarchischen Position des Empfängers sind betriebliche Zuwendungsvorgänge durch das Zusammenwirken zweier oder mehrerer Parteien gekennzeichnet: Einerseits der Zuwendende, der in einem wirtschaftlichen Austauschverhältnis mit der Organisation des Empfängers steht oder ein solches anstrebt und infolgedessen als deren Klient (K) interpretiert werden kann. Andererseits der Empfänger, der entweder in eigenem Namen über Vertragsinhalte verfügt und daher als Prinzipal (P) zu bezeichnen ist oder infolge übertragener Vertretungsbefugnis die Funktion eines Agenten (A) inne hat¹⁰. Neben der hierarchischen Struktur auf Ebene der Empfängerorganisation muss eine systematische Motivanalyse das Beziehungsgefüge zwischen Zuwendendem und Empfänger berücksichtigen, da der Empfänger nicht nur Agent des Prinzipals, sondern ebenso des Klienten sein kann, so dass er neben der sekundären Leistungsbeziehung zum Prinzipal (A-P) auch eine sekundäre Leistungsbeziehung zum Klienten (A-K) unterhält. Solche doppelten Agentenkonstellationen sind insbesondere dort von Bedeutung, wo die Empfängerorganisation als Vermittler den Distributionswegen des Klienten zwischengeschaltet ist, wie etwa bei Kooperationen mit Vertriebspartnern, deren Vertreter auch Agenten des Herstellers der zu vermarktenden Produkte darstellen. Die möglichen Konstellationen veranschaulicht Abbildung 3.1.

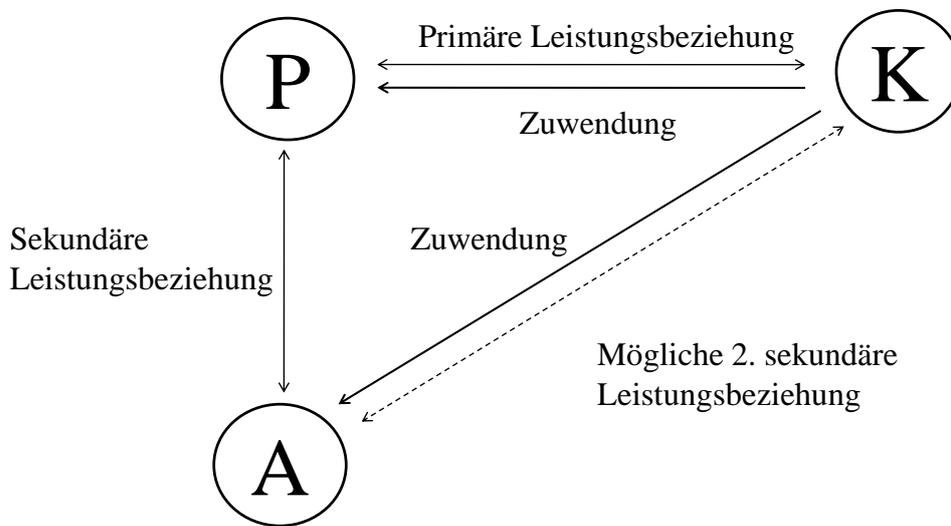
⁷Dass die Einladungen regelmäßig auch eine umfangreiche Bewirtung beinhalten, steht dieser Unterscheidung nicht entgegen.

⁸Die Außendarstellung gegenüber nicht eingeladenen Gästen stellt ein untergeordnetes Zuwendungsmotiv dar (vgl. *Bennett* (2003); *Kolah* (2004), S. 65; *Voeth/Niederauer/Schwartz* (2006), S. 24). Außerdem besteht hinsichtlich der steuerrechtlichen Behandlung derartiger Aufwendungen kein Diskussionsbedarf (vgl. *Bundesministerium der Finanzen* (2005), Rz. 2 und 14). Bei Abgrenzungsschwierigkeiten sind von einer strengen Abzugsbeschränkung keine Entscheidungswirkungen zu erwarten, da dem Marketingzweck gegenüber Dritten keine entscheidende Bedeutung zukommt.

⁹Bei eigenen Arbeitnehmern kann die Teilnahme an Events neben lohnsubstituierenden und freigebigen Motiven auch in deren Tätigkeitsbereich fallen (z.B. Betreuung der Gäste).

¹⁰Vgl. *Klitgaard* (1991), S. 223 f.

Abbildung 3.1: Leistungsbeziehungen und Zuwendungen zwischen Prinzipal, Agent und Klient



Unter Berücksichtigung dieser Hierarchieorganisation lassen sich die möglichen Kategorien formulieren, denen Hospitality-Leistungen zugeordnet werden können¹¹.

1. Entgelt für eine Leistung des Empfängers

Vertragsparteien sind bei der Zusammensetzung von Leistungsvergütungen nicht auf monetäre Elemente beschränkt, sondern können auch Sachzuwendungen als Entgeltsurrogate vereinbaren. Einerseits wird Corporate Hospitality häufig dazu genutzt, unternehmensexterne Vertreter für überdurchschnittliche Absatzerfolge zu vergüten (A-K gegeben)¹². Andererseits gewähren Klienten derartige Leistungen auch an Empfänger, die ihnen gegenüber keine Agentenfunktion besitzen (A-K nicht gegeben). Um Entgeltelemente kann es sich hierbei nur handeln, solange im Ergebnis der Prinzipal begünstigt wird, da er die Kosten für die Leistung an den Klienten zu tragen hat und infolgedessen alleiniger Anspruchsberechtigter ist. Dies setzt jedoch nicht voraus, dass der Prinzipal auch Empfänger der Leistung ist, da eine Zuwendung an einen Agenten, der nicht gleichzeitig Agent des Klienten ist, auch Lohnkosten des Prinzipals ersetzen kann. Ebenso wie Kellner in einem Restaurant aufgrund von erwarteten Trinkgeldern einen niedrigeren Lohn er-

¹¹Vgl. ähnlich *Rose-Ackerman* (1999), S. 93, die jedoch nicht hinreichend berücksichtigt, dass Zuwendungen an Agenten auch den Prinzipal begünstigen können. Die als „Tip“ definierten Zahlungen stellen im engeren Sinne auch keine eigene Zuwendungskategorie dar.

¹²Ein angestellter Vertreter eines Vertriebspartners für Produkte des Klienten ist zwar primär Agent seines Arbeitgebers, doch erbringt er auch Leistungen im Interesse des Herstellers und kann in diesem Zusammenhang ebenso als dessen Agent angesehen werden.

halten, können Sachleistungen an Agenten niedrigere Personalaufwendungen für deren Prinzipal zur Folge haben und somit nicht die Agenten begünstigen, sondern einen Vorteil für den Prinzipal bedeuten.

2. Verkauf zusätzlicher Konsumgüter durch den Klienten

Obwohl betriebliche Sachzuwendungen in den primären Leistungsaustausch (P-K) integriert sind, können sie dennoch Gegenstand einer eigenständigen Transaktion im Sinne eines Verkaufs neben der Hauptleistung sein. Nachfrager, die sich infolge einer Sachzuwendung zur Zahlung eines höheren Kaufpreises für die vertragliche Primärleistung bereit erklären, erwerben neben dieser zusätzliche Konsumgüter von ihrem Vertragspartner (K). Da ein höherer Kaufpreis das Vermögen des Prinzipals belastet, können Sachzuwendungen nur als in Verkaufsabsicht des Klienten erbracht angesehen werden, solange sie auch den Prinzipal begünstigen, indem sie diesem entweder direkten Konsumnutzen stiften oder eine Ersparnis von Lohnkosten an seine Agenten darstellen (A-K nicht notwendig)¹³.

3. Beeinflussung der Entscheidungen des Empfängers

Corporate Hospitality kann auch dazu dienen, die Empfänger in ihrer Entscheidungsfindung zu beeinflussen¹⁴. Eine Bestechung des Prinzipals ist allerdings ausgeschlossen, da dieser auch die wirtschaftlichen Folgen seiner Entscheidungen zu tragen hat. Nur Agenten, die infolge asymmetrischer Informationsverteilung auf Ebene der Empfängerorganisation in der Lage sind, ihren diskretionären Handlungs- und Entscheidungsspielraum (A-P) zum eigenen Vorteil auszunutzen, ohne sich an den Nachteilen für den Prinzipal beteiligen zu müssen, können durch die Gewährung betrieblicher Sachzuwendungen beeinflusst werden¹⁵.

¹³Hierunter fallen auch Rahmenabkommen, die Unternehmen mit ihren Geschäftspartnern abschließen, um ihren Arbeitnehmern einen günstigen Erwerb der von den Geschäftspartnern hergestellten oder vertriebenen Produkte zu ermöglichen und sich dadurch als attraktiver Arbeitgeber präsentieren, was günstiger sein kann als eine Erhöhung des Lohnniveaus; vgl. *Rodewald/Pohl* (2008), S. 1431; *Albert* (2009), S. 860.

¹⁴Vgl. *Johns/Bagaric* (2002), S. 165; *Argandoña* (2003), S. 5. Sachzuwendungen sind dabei abzugrenzen von Werbemaßnahmen, da sie eine individuelle Bereicherung zum Ziel haben; vgl. *Lambsdorff* (2007), S. 114.

¹⁵Vgl. *Klitgaard* (1988), S. 69 f.; *Dietz* (2000), S. 113. Ähnlich sind auf geschäftlichen Flügen gesammelte Bonusmeilen zu beurteilen, die für private Reisen genutzt werden können. Da derartige Prämienprogramme ursprünglich auf Angestellte abzielten, die in den USA seinerzeit für 70% des Personenflugverkehrs verantwortlich waren, wurden sie in der Literatur wiederholt als Bestechungsversuche bezeichnet; vgl. *Lansing/Goldman* (1996), S. 666; *Arnesen/Fleenor/Toh* (1997), S. 48.

4. Zuwendungen ohne Erwartung einer Gegenleistung

Erhalten Prinzipal oder Agent Leistungen, die ohne Erwartung einer direkten Gegenleistung erbracht werden, sind die Leistungen als einseitige Geschenke auf Kosten des Zuwendenden anzusehen, und zwar auch dann, wenn es im Anschluss an die Zuwendung zu einem Geschäftsabschluss kommt, da eine Zuwendung ohne Gegenleistungsverpflichtung in einem ökonomischen Kalkül keinen Einfluss auf die Entscheidungen des Empfängers ausübt. Dass die Zuwendungen altruistisch motiviert sind, ist jedoch nicht erforderlich, da Schenkungen, solange sie eine kollektive Nutzung erlauben, auch der Befriedigung privater Konsumbedürfnisse des Zuwendenden dienen können.

Mit der Identifikation der ökonomischen Zuwendungsmotive können die gegenwärtigen Grundsätze der Besteuerung von Hospitality-Leistungen auf ihre Verankerung in der ökonomischen Theorie überprüft werden.

3.3 Rechtliche Grundlagen der Besteuerung von Hospitality-Leistungen

3.3.1 Einkommensteuer

Auf Ebene des Zuwendenden dürfen Hospitality-Leistungen die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage nur mindern, solange ihnen eine betriebliche Veranlassung zugrunde liegt. Um eine Deklaration privater Geschenkaufwendungen als abziehbare Betriebsausgaben zu verhindern, dürfen allerdings auch betrieblich veranlasste Zuwendungen gemäß § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG den Gewinn nur mindern, wenn sie als Entgelt für eine Gegenleistung des Empfängers gedacht sind oder in unmittelbarem zeitlichem und wirtschaftlichem Zusammenhang mit einer solchen Leistung stehen¹⁶. Bewirtungsaufwendungen, denen ein geschäftlicher Anlass zugrunde liegt, sind jedoch zu 70% abzugsfähig, sofern sie als angemessen gelten¹⁷. Überdies wird seit 1996 der Betriebsausgabenabzug durch § 4 Abs. 5

¹⁶Vgl. *Bahlau* (2009), Rn. 1158. Die Möglichkeit einer Geschäftsanbahnung infolge der Zuwendung reicht für einen Betriebsausgabenabzug nicht aus; BFH vom 29.10.1997.

¹⁷Für VIP-Logen gelten besondere Aufteilungsregeln nach Bewirtung, Werbung und Geschenken, vgl. *Bundesministerium der Finanzen* (2005). Für angemessene Bewirtungsaufwendungen ist der Abzug zu

Nr. 10 EStG als Beitrag zur Korruptionsbekämpfung auch für Zuwendungen versagt, die als Bestechung des Empfängers anzusehen sind.

Neben den objektiven Voraussetzungen stellt das Steuerrecht auch formale Anforderungen an den Ausgabenabzug, indem dieser nur gewährt wird, wenn umfangreichen Aufzeichnungspflichten, insbesondere der Benennung der Empfänger, nachgekommen wird.

Für die Empfänger stellen die Zuwendungen nur steuerpflichtige Einnahmen dar, sofern sie einer Einkunftsart zuzuordnen sind. Lassen sich die Zuwendungen auf private Motive zurückführen, liegt keine Einkommensteuerpflicht vor, und es käme allenfalls eine Erfassung als freigebige Zuwendung im Rahmen der Schenkungsteuer in Betracht. Bei Leistungen, die im Rahmen von Geschäftsbeziehungen gewährt werden, unterstellt das Steuerrecht jedoch, dass diese ihren Ursprung in dem wirtschaftlichen Austauschverhältnis haben, da im Geschäftsleben für Leistungen regelmäßig eine mindestens gleichwertige Gegenleistung gefordert wird, so dass grundsätzlich von einer steuerpflichtigen Einnahme auszugehen ist¹⁸. Bewirtungen gelten allerdings aus Vereinfachungsgründen als steuerfrei (R 4.7 Abs. 3 EStR).

Die Durchsetzung dieser Vorschriften konfrontiert den Fiskus jedoch mit erheblichen Schwierigkeiten. Nach Angaben des Bundesrechnungshofes konnten im Rahmen von Betriebsprüfungen in einer Vielzahl von Fällen massive Vollzugsdefizite offengelegt werden¹⁹. Als Reaktion auf die wiederholt beanstandeten Erfassungsprobleme wurde die Besteuerung von Corporate Hospitality durch § 37b EStG daher neu geregelt.

Die Neuregelung des § 37b EStG ermöglicht Unternehmen, die Steuerpflicht auf

1. betrieblich veranlasste Sachzuwendungen, die zusätzlich zu einer ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden, und
2. Geschenke im Sinne des § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG

an Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer bis zu einem Gesamtbetrag von 10.000 EUR pro Jahr und Empfänger mit einem pauschalen Nominaltarif von 30% auf die Kosten der

70% zulässig, für Werbung zu 100%; für Geschenke gelten die Ausführungen im Text.

¹⁸Vgl. BFH vom 29.10.1997.

¹⁹Vgl. BT-Drucksache 16/160, S. 162.

Zuwendung inklusive Umsatzsteuer abzugelten, woraufhin die Leistungen auf Empfängerebene bei der Ermittlung des Einkommens außer Ansatz bleiben. Der pauschale Tarif stellt einen Nettosteuersatz dar, weshalb eine Versteuerung der Vorteile aus der Steuerübernahme für den Empfänger unterbleibt²⁰. Da die übernommene Pauschalsteuer aus Sicht des zuwendenden Unternehmens Teil der Zuwendung ist, teilt sie deren steuerliches Schicksal²¹. Solange die Sachzuwendungen zusätzlich zu einer ohnehin vereinbarten Leistung erbracht werden, stellen deren Kosten sowie die pauschale Steuer mithin abziehbare Betriebsausgaben dar.

Die Vorschriften hinsichtlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer bleiben hiervon ebenso unberührt wie die umsatzsteuerlichen Rechtsfolgen der Zuwendung. Die Beitragspflicht in den gesetzlichen Sozialversicherungen für pauschal besteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern entfällt hingegen gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV.

3.3.2 Umsatzsteuer

Hospitality-Leistungen erfüllen in der Regel umsatzsteuerbare Tatbestände. Zuwendungen, die nicht bereits aufgrund eines Zusammenhangs mit einer umsatzsteuerpflichtigen Leistung als zusätzliches Entgelt Umsatzsteuerpflicht begründen²², werden nach § 3 Abs. 1b und 9a UStG steuerbaren Lieferungen und Leistungen gleichgestellt, soweit sie zuvor zum Vorsteuerabzug berechtigt haben. Bei Sachzuwendungen, die aufgrund des Abzugsverbots des § 4 Abs. 5 EStG oder des § 12 Nr. 1 EStG den Gewinn nicht mindern dürfen, wird gemäß § 15 Abs. 1a UStG bereits beim Erwerb durch den Zuwendenden der Vorsteuerabzug versagt. Einige Zuwendungen, wie etwa Theaterbesuche, sind jedoch gemäß § 4 UStG umsatzsteuerbefreit.

²⁰Vgl. *Eisgruber* (2010), Rn. 19.

²¹Vgl. *Niermann* (2008), S. 1232.

²²Vgl. BFH vom 28.07.1994.

3.3.3 Überführung der Besteuerungsgrundsätze ins ökonomische Kategoriensystem

Da die Konstruktion von Steuersystemen stets auf der Replikation ökonomischer Transaktionssysteme basiert²³, muss eine systematische steuerliche Erfassung von Hospitality-Leistungen an den in Abschnitt 3.2 entwickelten ökonomischen Zuwendungskategorien ausgerichtet werden.

Hospitality-Leistungen haben grundsätzlich eine Befriedigung individueller Konsumbedürfnisse der Empfänger zur Folge, weshalb sie nach ökonomischem Verständnis stets umsatzsteuerpflichtige Zuwendungen darstellen. Aus diesem Grund ist ihre umsatzsteuerliche Erfassung auch weitgehend lückenlos geregelt.

Die einkommensteuerliche Behandlung könnte hingegen eine Differenzierung unterschiedlicher Zuwendungskategorien erfordern.

Für die Empfänger ist zunächst die Steuerpflicht der Leistungen zu klären, da Geschenke im ökonomischen Sinne keine einkommensteuerpflichtigen Tatbestände erfüllen. Allerdings entfaltet die durch die Rechtsprechung unterstellte grundsätzliche Steuerpflicht eine hinreichende Abgrenzungsfunktion. Sofern der Zuwendende beabsichtigt, den Empfänger zu beschenken, steht ihm die Möglichkeit offen, die Zuwendung auf privater Ebene zu gewähren und so die einkommensteuerliche Empfängerbelastung zu vermeiden. Eine rechtliche Differenzierung von Zuwendungskategorien für die Besteuerung des Empfängers scheint somit entbehrlich.

Auf Ebene des Zuwendenden dürften die Aufwendungen die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage nur mindern, wenn sie nach ökonomischem Verständnis als Entgelt einer vom Empfänger erbrachten Gegenleistung oder als Gegenstand von Kaufvereinbarungen anzusehen sind. Sollten entgeltersetzende Zuwendungen nicht zu erwarten sein, bestünde auch für die derzeit im Steuerrecht vorgenommene Motivabgrenzung auf Ebene des Zuwendenden keine Notwendigkeit. Aus diesem Grund soll im Folgenden geklärt werden, unter welchen Bedingungen sich derartige Zuwendungskategorien als sinnvolle Vertragsanpassungen darstellen können²⁴.

²³Vgl. *Wagner* (1991).

²⁴Dies gilt auch für den Anteil der Zuwendungen, der auf eine Bewirtung entfällt, da die gesamte Zu-

3.4 Bedingungen für kompensatorische Hospitality-Leistungen

Leistungsvergütungen werden grundsätzlich in finanziellen Entgelten erbracht, weil eine Entlohnung in Realgütern den Empfänger in der Wahl seiner Konsumalternativen einschränken würde. Da Hospitality-Leistungen nicht als perfekte Entgeltsubstitute betrachtet werden können und nicht exklusiv durch die zuwendenden Unternehmen angeboten werden, setzt die Annahme kompensatorischer Zuwendungsmotive gewisse Vorzüge natürlicher Vergütungsbestandteile gegenüber finanziellen Entgeltelementen voraus. Als Erklärungsansätze lassen sich folgende Bedingungen identifizieren:

1. Kostengünstiges Angebot durch den Zuwendenden

Kostenvorteile des Klienten beim Bezug von Hospitality-Leistungen könnten den Prinzipal motivieren, für den Empfang derartiger Zuwendungen mit einem Entgeltverzicht oder höheren Preisen für die Hauptleistung zu bezahlen, wenn dies für ihn günstiger ist als der eigenständige Bezug der Leistungen über den Markt. Solange das zuwendende Unternehmen nicht selbst an der Herstellung der Sachzuwendungen beteiligt ist, sind nennenswerte Kostenvorteile, abgesehen von möglichen Skaleneffekten, jedoch nicht zu erwarten. Da die zuwendenden Unternehmen Hospitality-Leistungen in der Regel zu üblichen Konditionen über den Markt beziehen müssen und die Planung von Incentive-Reisen externen Anbietern übertragen, die dem Empfänger ihre Leistungen bei Eigenerwerb zu vergleichbaren Preisen anbieten würden, kommt ein kostengünstigeres Angebot durch den Zuwendenden als Erklärungsansatz meist nicht in Betracht. Auch die zuwendenden Unternehmen beurteilen Incentive-Reisen daher regelmäßig nicht als kostengünstiges Anreizinstrument²⁵.

2. Steuerliche Begünstigung

Wenn Wirtschaftssubjekte ihren Nutzenmaximierungskalkül nach Maßgabe von Nettogrößen nach Abzug von Steuern aufstellen, bedeuten steuerliche Begünstigungen

wendung der Bereicherung des Empfängers dient. Die nicht nach Zuwendungsmotiven differenzierende steuerliche Behandlung von Bewirtungsaufwendungen ist nach ökonomischer Argumentation unbegründet.

²⁵Vgl. *Kirstges* (2000), S. 80.

von Sachzuwendungen für sie ebenso eine Steigerung ihres Konsumnutzens wie der kostengünstigere Erwerb durch Entgeltsubstitution oder Zahlung höherer Preise im Rahmen geschäftlicher Beziehungen, da sie die durch die Klienten gewährten Konsumgüter alternativ mit ihrem bereits versteuerten Netto-Einkommen erwerben müssten.

3. Höhere Aktivierungspotentiale natürlicher Leistungsanreize

Häufig wird die Effizienz betrieblicher Sachleistungen auch damit zu begründen versucht, dass die Anreizwirkungen von Realgütern die Aktivierungspotentiale finanzieller Leistungsanreize überträfen²⁶. Höhere Motivationswirkungen könnten jedoch nur dort als Erklärungsansatz dienen, wo der Empfänger neben seiner primären Agentenfunktion zum Prinzipal auch Agent des Zuwendenden ist (A-K gegeben) als auch naturale Vergütungsbestandteile höher wertschätzt als monetäre Entgeltelemente. Umfragen weisen hingegen nach, dass Wirtschaftssubjekte sich bei der Wahl zwischen wertäquivalenten Geldzahlungen und Sachleistungen überwiegend für eine finanzielle Vergütung entscheiden²⁷ und monetäre Anreize dementsprechend mit einer höheren Bereitschaft zur Leistungssteigerung honorieren²⁸. Wenn Individuen grundsätzlich Geldzahlungen als Leistungsanreize bevorzugen, können größere Aktivierungspotentiale betrieblicher Sachzuwendungen folglich nicht das Ergebnis spezifischer Merkmale derartiger Leistungen sein, sondern sind unter Umständen ebenso auf Kosten- oder Steuervorteile zurückzuführen, die den Empfängern einen höheren Konsumnutzen ermöglichen²⁹.

Da weder von einem kostengünstigeren Angebot durch den Zuwendenden noch von höheren Motivationswirkungen ausgegangen werden kann, ist die Gewährung von Hospitality-Leistungen als Entgelt oder im Rahmen von Verkaufsvereinbarungen ökonomisch vielfach nur zu erklären, solange diese gegenüber Geldzahlungen steuerlich begünstigt sind. Aus diesem Grund ist zunächst zu prüfen, inwieweit eine Steuerbegünstigung überhaupt

²⁶Vgl. *Hastings/Kiely/Watkins* (1988), S.45; *Davidson/Cope* (2003), S. 160.

²⁷Vgl. *Hein/Alonzo* (1998), S. 40; *Murphy/Dacin/Ford* (2004), S. 8 und 10.

²⁸Vgl. *Beltramini/Evans* (1988); *Shinew/Backman* (1995); *Neckermann/Frey* (2008). Der empirische Nachweis höherer Motivationswirkungen von *Caballero* (1988) kann aufgrund des geringen Stichprobenumfangs von drei Vergleichsgruppen kaum als repräsentativ angesehen werden. Ob sich die Kosten der Zuwendungen durch ein erhöhtes Leistungsniveau der Empfänger amortisieren, ist insbesondere bei unternehmensexternen Empfängern mehrheitlich unbekannt; vgl. *Kirstges* (2000), S. 80.

²⁹Die Motivationswirkungen von Turnieren dürfen nicht mit generell höheren Aktivierungspotentialen von Sachleistungen verwechselt werden, da sie vor allem auf den wettbewerblichen Charakter der Turniere zurückzuführen sind.

vorliegt, weil andernfalls anzunehmen ist, dass die Zuwendungen nicht auf entgeltersetzende Motive, sondern auf korrumpierende oder freigebige Beweggründe zurückzuführen sind, die keine Minderung der Steuerbemessungsgrundlage zulassen dürften.

Notwendige Bedingung einer steuerlichen Begünstigung von Hospitality-Leistungen ist eine Empfängerbelastung unterhalb der Steuerlast, die eine den Kosten der Zuwendung entsprechende Geldzahlung auslösen würde. Da die Zuwendungen gemäß § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 EStG vollständig mit ihren um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreisen am Abgabeort in die Ermittlung der Einkünfte eingehen, ist grundsätzlich kein Gestaltungsspielraum für steuervermeidende Vertragskonstellationen gegeben, so dass Hospitality-Leistungen allenfalls dann ein sinnvolles Element betrieblicher Entgeltspolitik oder nebenvertraglicher Verkaufsvereinbarungen wären, wenn die Zuwendungen aufgrund von Vollzugsdefiziten einer steuerlichen Erfassung entgehen. Wenn Hospitality-Leistungen nur aufgrund unrechtmäßiger Nichterfassung Gegenstand kompensatorischer Vertragsgestaltungen werden und damit als Ergebnis unerwünschter Steuervermeidungsaktivitäten zu verstehen sind, ließe sich ein Betriebsausgabenabzug jedoch kaum rechtfertigen. Als Zwischenergebnis kann daher festgehalten werden, dass eine rechtliche Abgrenzung von Zuwendungskategorien auch für die steuerliche Behandlung auf Ebene des zuwendenden Unternehmens entbehrlich scheint³⁰.

Anstatt die Abziehbarkeit der Leistungen zu versagen, hält der Gesetzgeber allerdings auch in der neu eingeführten Pauschalversteuerung gemäß § 37b EStG an der Differenzierung der Zuwendungskategorien fest. Paradoxerweise wurden jedoch entgeltersetzende Leistungen, also solche, die einen Abzug rechtfertigen würden, aus dem Anwendungsbereich der Neuregelung ausgeschlossen³¹. Wenn das Steuerrecht weiterhin zwischen Zuwendungskategorien mit unterschiedlichen Rechtsfolgen trennt, das entscheidende Motiv, welches eine solche Differenzierung notwendig machen würde, jedoch ausschließt, stellt sich allerdings die Frage, welche Leistungen nach ökonomischem Verständnis eine Pauschalierung und insbesondere einen steuerlichen Abzug der Aufwendungen zulassen.

³⁰Inwieweit diese Argumentation zur Rechtfertigung einer Durchbrechung des objektiven Nettoprinzips verfassungsrechtlichen Maßstäben genügt, ist nicht Gegenstand des Beitrags; vgl. z.B. *Müller-Franken* (1997). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass hierfür bereits rein fiskalische Gründe ausreichen (vgl. § 4h EStG) und der Ausgabenabzug auch von den Verhältnissen auf Empfängerebene abhängig gemacht werden kann (vgl. R 4.10 Abs. 2 EStR). Siehe auch *Klein* (1995), S. 631 f.

³¹Vgl. *Eisgruber* (2010), Rn. 8.

3.5 Rechtliche Zuwendungskategorien gemäß § 37b EStG³²

3.5.1 Geschenke im Sinne des § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG

Nach ökonomischem Verständnis kann die rechtliche Kategorie betrieblicher Geschenke im Sinne des § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG keine Zuwendungen umfassen, die ohne Erwartung einer Gegenleistung erbracht werden, da eine betriebliche Veranlassung Einkommenserzielungsabsichten des Zuwendenden voraussetzt³³. Derartige Zuwendungen können auch kein Entgelt darstellen oder Gegenstand nebenvertraglicher Verkaufsvereinbarungen sein, weil § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG auf den zivilrechtlichen Geschenkbezug gemäß § 516 Abs. 1 BGB abstellt, der verlangt, dass Zuwendender und Empfänger über die Unentgeltlichkeit der Zuwendung einig sind³⁴. In ökonomischen Motivkategorien würden damit letztlich Zuwendungen residuieren, die mit dem Ziel gewährt werden, die Entscheidungen des Empfängers zu korrumpieren; doch würde es auch hier an der Einigkeit über die Unentgeltlichkeit mangeln, weil der Geber in der Absicht handelt, eine Gegenleistung zu erhalten. Zwar wären Zuwendungen im Sinne des § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG nach strikter Auslegung der in Abschnitt 3.2 dargelegten Motivkategorien dann nicht zu erklären, doch verläuft die Grenze zwischen freigebigen Geschenken und korrumpierenden Leistungen auch in der ökonomischen Theorie fließend³⁵. Die Rechtsprechung sieht in derartigen Zuwendungen mithin „Zweck- oder Schmiergeschenke“, mit denen der Geber versucht, das Verhalten des Bedachten zu beeinflussen, ohne dass eine konkrete Gegenleistung vorliegt³⁶.

³²Da die Rechtsfolgen für Bewirtungsaufwendungen von der Pauschalierung unabhängig sind, werden die Anteile von Hospitality-Leistungen, die auf eine Bewirtung entfallen, im Folgenden nicht länger berücksichtigt.

³³Vgl. *Wagner* (1991), S. 82; *Hartmann* (1998), S. 510.

³⁴Vgl. *Joecks* (1999), S. 377.

³⁵Vgl. *Rose-Ackerman* (1999), S. 93 ff.

³⁶Vgl. BFH vom 18.02.1982.

3.5.2 Zusätzlich zu einer Gegenleistung erbrachte Zuwendungen

Neben Geschenken im steuerrechtlichen Sinne regelt die Pauschalierungsvorschrift Sachzuwendungen, die zusätzlich zu einer ohnehin vereinbarten Gegenleistung erbracht werden. Auch die zusätzlich erbrachten Sachzuwendungen setzen eine betriebliche Veranlassung voraus, weshalb eine pauschale Besteuerung von Zuwendungen, für die der Zuwendende keine Gegenleistung erwartet, ausscheidet. Wenn als Bedingung für eine Pauschalierung der Einkommensteuer ausdrücklich verlangt wird, dass die Zuwendungen zusätzlich zu vereinbarten Leistungen erbracht werden, können diese allerdings weder Entgelte darstellen, noch Bestandteil von Verkaufsarrangements sein, da diese eine explizit vereinbarte Gegenleistung voraussetzen³⁷. Der Ausschluss solcher Vertragsanpassungen war schließlich gerade der Grund für die Einschränkung. Da auch korrumpierenden Zuwendungen ein *quid pro quo* zugrunde liegt, sie also nicht zusätzlich, sondern für eine Gegenleistung gewährt werden, stellt sich jedoch die Frage, worin der Unterschied zwischen den Zuwendungskategorien bestehen soll.

Anders als die Formulierung des § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG greift § 37b Abs. 1 Nr. 1 EStG nicht auf zivilrechtliche Definitionen zurück, die eine Einigkeit zwischen Zuwendendem und Empfänger über die Unentgeltlichkeit fordern, sondern verlangt lediglich, dass die Zuwendungen zusätzlich zu einer ohnehin „vereinbarten“ Gegenleistung erbracht werden. Wesen korrumpierter Entscheidungen ist jedoch, dass sich der Agent für den Empfang eines Vorteils nicht zu einer eigenständigen Leistung verpflichtet, sondern mit dem Klienten eine Gegenleistung des Prinzipals in dessen Auftrag vereinbart, so dass Vertragspartner und Begünstigter der Zuwendung nicht übereinstimmen. Da die rechtliche Vereinbarung - und nur diese kann mit der Gesetzesformulierung des § 37b EStG gemeint sein - mit dem Prinzipal getroffen wird, können korrumpierende Zuwendungen nach ökonomischem Verständnis sowohl als betrieblich veranlasst als auch als zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht angesehen werden³⁸. Dies gilt ebenso für die steuerjuristische Einschätzung, weshalb eine Pauschalierung strafrechtlich inkriminierter Zuwendungen sogar zulässig ist³⁹.

³⁷Vgl. *Lingemann* (2009), Rn. 12.

³⁸Vgl. *Johns/Bagaric* (2002), S. 166 f. Dies gilt für Zuwendungen an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern und auch an Geschäftspartner selbst, da diese ebenso Agenten darstellen können (z.B. selbständige Ärzte).

³⁹Vgl. *Stuhrmann* (2009), Rn. 6.

3.5.3 Implikationen der Differenzierung pauschalierungsfähiger Zuwendungskategorien

Pauschalierungsfähig sind folglich nur „Schmiergeschenke“, denen es entweder an einer konkreten Gegenleistung fehlt oder die in direktem Zusammenhang mit einer vereinbarten Gegenleistung gewährt werden. Wenn die Zuwendungskategorien jedoch nur voneinander abzugrenzen sind, indem zwischen Zweckzuwendungen mit und ohne konkrete Gegenleistung differenziert wird, würde dies letztlich eine Trennung zwischen erfolgreicher und erfolgloser Einflussnahme darstellen. Dass zusätzlich erbrachte Sachzuwendungen und Pauschalsteuer nur abziehbar sind, solange ein Zusammenhang mit einer hinreichend konkretisierten Gegenleistung besteht, würde im Ergebnis aber auch bedeuten, dass derjenige mit einem Ausgabenabzug belohnt wird, der einen Beitrag zu unerwünschten Schäden korrumpierenden Zusammenwirkens geleistet hat, während derjenige, der aufgrund erfolgloser Bestechung nur sein eigenes Vermögen gemindert hat, keinen Ausgabenabzug erhielt.

Hieraus muss gefolgert werden, dass sich der Gesetzgeber entweder mit den ökonomischen Beweggründen von Corporate Hospitality nicht hinreichend auseinandergesetzt hat oder den Vorsatz der Korruptionsbekämpfung durch das Steuerrecht nicht konsequent umsetzt. Angesichts der Entstehungsgeschichte der Neuregelung ist dies eher überraschend. Vorbild der Pauschalsteuer war ein BMF-Schreiben, welches die pauschale Steuerübernahme für Einladungen an Geschäftspartner während der Fußballweltmeisterschaft 2006 regelte⁴⁰. Zeitgleich mit der Diskussion über eine gesetzliche Implementierung einer solchen Regel lag dem Bundesgerichtshof ein viel diskutierter Fall der Gewährung von Hospitality-Leistungen im Rahmen dieses Turniers unter Anklage der Vorteilsgewährung gemäß § 333 StGB zur Revision vor⁴¹. Den vom Landgericht Karlsruhe entschiedenen Freispruch des Angeklagten *Prof. Dr. Utz Claassen*⁴², der als Vertreter des Energiekonzerns *EnBW* zahlreiche Amtsträger in VIP-Logen eingeladen hatte, bestätigte der Bundesgerichtshof damals nur unter Einschränkungen. Das erstinstanzliche Urteil hielt zwar einer sachlich-rechtlichen Überprüfung stand, jedoch wäre „eine gegenteilige Überzeugung möglicherweise ebenso revisionsrechtlich unbeanstandet geblieben“, mit der Folge, dass zahlreiche Gäste ihre Einladungen aus Angst vor strafrechtlicher Verfolgung absagten⁴³.

⁴⁰Vgl. *Bundesministerium der Finanzen* (2005).

⁴¹Vgl. BGH vom 14.10.2008.

⁴²Vgl. LG Karlsruhe vom 28.11.2007.

⁴³Vgl. *Hamacher/Robak* (2008), S. 2747.

Dennoch gab der Gesetzgeber den Forderungen verschiedener Wirtschaftsverbände nach, die durch das BMF-Schreiben ermöglichte Steuerübernahme auch gesetzlich zu regeln, damit die zuwendenden Unternehmen die negativen Wirkungen einer Steuerpflicht der Leistungen vermeiden können⁴⁴. Die Möglichkeit korrumpierender Zuwendungsmotive wurde trotz der andauernden Diskussion der Strafbarkeit von Hospitality-Leistungen⁴⁵ und der Tatsache, dass die Rechtsprechung seit langem anerkennt, dass es sich bei den Zuwendungen regelmäßig um Schmiergeschenke handelt, während des Gesetzgebungsverfahrens nicht diskutiert. Dabei nennen auch die zuwendenden Unternehmen die entscheidungsbeeinflussende Kundenbindung und Verkaufsförderung als Hauptzwecke derartiger Leistungen⁴⁶.

3.6 Steuerwirkungen der Einkommensteuerpauschalierung

3.6.1 Auswirkungen auf das Abzugsverbot für „nützliche Aufwendungen“

Auch wenn „nützliche Aufwendungen“ als zusätzlich erbrachte, betrieblich veranlasste Zuwendungen verstanden werden dürfen, steht einer Geltendmachung korrumpierender Leistungen grundsätzlich § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG entgegen. Allerdings hängt der Verdachtsgrad für das Vorliegen strafrechtlich inkriminierter Zuwendungen nach strafprozessualen Maßstäben recht hoch⁴⁷, weshalb die Vorschrift bislang nur selten zur Anwendung kam. Dennoch konnte ein Ausgabenabzug in der Vergangenheit regelmäßig ausgeschlossen werden, weil die Zuwendenden die Aufwendungen nur dann geltend machen können, wenn sie speziellen Aufzeichnungspflichten, insbesondere der Benennung der Empfänger, nachkommen, was bei Leistungen, die einen Korruptionsverdacht begründen könnten, in der Regel nicht im Interesse der Zuwendungsparteien ist⁴⁸. Mit Einführung

⁴⁴Vgl. *Van Dülmen* (2007), S. 9.

⁴⁵Vgl. *Aldenhoff/Kuhn* (2008); *Hamacher/Robak* (2008); *Pelz* (2009).

⁴⁶Vgl. *Hite/Bellizzi* (1987); *Bennett* (2003); *Darr* (2003); *NOP/Sodexo Survey*, zitiert nach *Kolah* (2004), S. 64 f.; *Voeth/Niederauer/Schwartz* (2006), S. 25; *Sportfive* (2009).

⁴⁷Ein Anfangsverdacht gemäß § 152 Abs. 2 StPO genügt nicht; vgl. *Bundesministerium der Finanzen* (2002), Tz. 36.

⁴⁸Vgl. *Ruppe* (1981), S. 603 f.; *Joecks* (1999), S. 376.

der Tarifpauschale verliert diese formelle Beschränkung steuerlicher Aufwandsverrechnung jedoch ihre Wirksamkeit. Das Empfängerbenennungsverlangen gemäß § 160 AO dient lediglich der Sicherung des fiskalischen Steueranspruchs und greift bei einer Übernahme der Empfängerbelastung durch den Zuwendenden folglich ins Leere⁴⁹. Zwar wird argumentiert, dass die Finanzbehörden eine Weigerung der Empfängerbenennung infolge der pauschalen Steuerübernahme möglicherweise als weiteres Verdachtsmoment für eine inkriminierte Zuwendung werten werden⁵⁰, doch reicht eine bloße Nichtnennung als Verdacht nicht aus⁵¹. Der vom Gesetz verlangte zweifelsfreie Nachweis einer Zuwendungstat erscheint deshalb nur denkbar, „wenn dem Benennungsverlangen nachgekommen wird, oder sich der Finanzbehörde andere Erkenntnisquellen bieten“⁵².

Zuwendungen, die vor Einführung der Pauschale nicht abziehbar waren, weil die Geber nicht bereit waren, die Namen der Begünstigten preiszugeben, können damit nun unter Inkaufnahme der pauschalen Steuerbelastung zum Abzug gebracht werden, ohne die Namen der Empfänger offenlegen zu müssen⁵³. Selbst wenn der Zuwendende die übernommene Steuer nicht auf den Bedachten überwälzen kann, ist dies für ihn günstiger als der vollkommene Verzicht auf den Ausgabenabzug, sofern $C > (1 + t^P) \cdot C \cdot (1 - t_Z)$ und damit sein Grenzsteuersatz $t_Z > \frac{t^P}{1+t^P} = 24,04\%$ ist (mit C = Kosten der Sachzuwendung inkl. USt, t_Z = Grenzsteuersatz des Zuwendenden und t^P = Pauschalsteuersatz nach § 37b EStG; beide inkl. SolZ).

Angesichts der hohen strafrechtlichen Relevanz, die Corporate Hospitality seit der causa Claassen und dem für die weite Verbreitung von Incentive-Reisen im medizinischen Bereich wegweisenden Urteil zur Strafbarkeit von Zuwendungen an Kassenärzte vom 23.02.2010 besitzt⁵⁴, bedeutet die Neuregelung daher einen großen Vorteil für die zuwendenden Unternehmen.

Darüber hinaus dürfte sich eine Pauschalierung auch positiv auf die Bereitschaft potentieller Zuwendungsempfänger zur Annahme derartiger Angebote auswirken, da sie nicht nur von ihrer Steuerpflicht befreit werden, sondern auch einem geringeren Entdeckungsri-

⁴⁹Vgl. *Eisgruber* (2010), Rn. 6.

⁵⁰Vgl. *Preisling/Kiesel* (2007), S. 1111.

⁵¹Vgl. *Burchert* (2003), S. 262. Vgl. auch BVerfG vom 09.02.2005.

⁵²*Preisling/Kiesel* (2006), S. 121.

⁵³Die eigentliche Bedeutung des § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG für die Korruptionsbekämpfung, die in der Erhöhung des Entdeckungsrisikos besteht, wird damit untergraben; vgl. *Hundsdoerfer* (2004), S. 86 f.

⁵⁴OLG Braunschweig vom 23.02.2010. Zur Bedeutung vgl. *Pragal* (2005).

siko ausgesetzt sind⁵⁵. Einerseits werden ihre Namen nicht an ihre Wohnsitzfinanzämter weitergeleitet und andererseits werden sie, für den Fall, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, von ihrer Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 38 Abs. 4 Satz 3 EStG entbunden⁵⁶.

3.6.2 Steuerinduzierte Anreize auf Entgelt- und Verkaufsvereinbarungen

Unabhängig von ihrer diskussionswürdigen Formulierung ist davon auszugehen, dass die Pauschalierungsbeschränkung zur Vermeidung steuerminimierender Vertragsgestaltungen in vielen Fällen wirkungslos bleibt. Einer Ausnutzung durch entsprechende Anpassung von Bruttozahlungen steht sie jedenfalls weitgehend hilflos gegenüber, denn wann eine Zuwendung zusätzlich erbracht wird und wann sie monetäre Vergütungsbestandteile ersetzt, lässt sich kaum zuverlässig bestimmen. Folgende Konstellationen sind denkbar:

1. Zuwendungen an Geschäftspartner

Beschließen die Vertragsparteien neben dem eigentlichen Transaktionsgeschäft eine Gewährung pauschal besteuert Sachzuwendungen gegen Zahlung eines höheren Kaufpreises oder vereinbaren sie, finanzielle Vergütungsbestandteile durch Sachzuwendungen zu substituieren, muss dies eine Preiserhöhung bzw. Entgeltreduktion zur Folge haben, die dem Zuwendenden die Kosten der Zuwendung und die Übernahme der Pauschalsteuer ersetzt. Da der Zuwendende die Gegenleistung des Empfängers zu versteuern hat, die Aufwendungen für die Zuwendung hingegen nur abziehen kann, wenn diese unter § 37b Abs. 1 Nr. 1 EStG fallen ($\theta = 1$), muss die Preiserhöhung bzw. Entgeltreduktion mindestens $\frac{(1-\theta \cdot t_Z)}{1-t_Z} \cdot (1+t^P) \cdot C$ betragen. Auf Ebene des Empfängers bleiben die Vorteile aus der Zuwendung infolge der Pauschalierung bei der Ermittlung der Einkünfte außer Ansatz, wohingegen der höhere Kaufpreis voll steuermindernd geltend gemacht werden kann oder die Zuwendungen einen Ersatz steuerpflichtiger Einnahmen darstellen. Der marginale Nettopreis steuerpflichtiger Empfänger für eine Geldeinheit der Sachzuwendung

⁵⁵Vgl. *Preisling/Kiesel* (2007), S. 1110 f.

⁵⁶Vgl. *Seifert* (2007), S. 107.

beträgt daher:

$$p^{Gp} = \frac{(1 - \theta \cdot t_Z) \cdot (1 + t^P)}{1 - t_Z} \cdot (1 - t_E) \quad (3.1)$$

(mit t_E = Grenzsteuersatz des Empfängers inkl. SolZ). Sofern $p^{Gp} < 1$ gilt, ist die Verlagerung der Konsumausgaben in die betriebliche Sphäre des Geschäftspartners für den Empfänger günstiger als der Eigenerwerb am Markt. Für $\theta = 1$ sind steuerliche Vorteile demnach zu erwarten, sobald $t_E > \frac{t^P}{1+t^P}$; für $\theta = 0$ muss $t_E > \frac{t^P+t_Z}{1+t^P}$ gelten.

2. Zuwendungen an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern

Steuervermeidung durch Verlagerung konsumtiver Ausgaben auf die betriebliche Ebene von Geschäftspartnern ist auch Arbeitnehmern möglich, wenn die von ihnen empfangenen Sachzuwendungen Lohnaufwendungen des Arbeitgebers ersetzen, die dieser mit höheren Preisen oder einem Entgeltverzicht für die vereinbarte Hauptleistung bezahlt. Um die zusätzlichen Aufwendungen des Geschäftspartners für die Sachzuwendung und die Übernahme der pauschalen Einkommensteuer zu kompensieren, muss der Arbeitgeber einer Preiserhöhung oder Entgeltreduktion von mindestens $\frac{(1-\theta \cdot t_Z)}{1-t_Z} \cdot (1+t^P) \cdot C$ zustimmen. Da dem Arbeitgeber auch der übliche Geldlohn zur Vergütung seiner Arbeitnehmer zur Verfügung steht, wird dieser ebenfalls keine Zusatzbelastung aus der Substitutionsvereinbarung akzeptieren, weshalb die begünstigten Arbeitnehmer eine kostenäquivalente Lohneinbuße in Kauf zu nehmen haben. Aufgrund der Sozialversicherungsfreiheit pauschal besteuerten Sachzuwendungen setzt dies jedoch nur einen Bruttolohnverzicht von $\frac{(1-\theta \cdot t_Z)}{(1-t_Z) \cdot (1+t_{Ag}^S)} \cdot (1+t^P) \cdot C$ voraus. Der marginale Arbeitnehmer-Preis nach Steuern für eine Geldeinheit einer vom Geschäftspartner gewährten Sachleistung entspricht folglich einer Nettolohneinbuße von:

$$p^{An,Gp} = \frac{(1 - \theta \cdot t_Z) \cdot (1 + t^P)}{(1 - t_Z) \cdot (1 + t_{Ag}^S)} \cdot (1 - t_E - t_{An}^S) \quad (3.2)$$

(mit t_i^S = Sozialversicherungsbeitragssatz von Arbeitgeber ($i = Ag$) und Arbeitnehmer ($i = An$)). Steuervorteile durch Tarifpauschalierung ergeben sich für alle t_E , für die $p^{An,Gp} < 1$ gilt. Wenn $\theta = 1$ ist, sind lohnsostituierende Vertragsanpassungen sinnvoll, sobald $t_E > \frac{t^P - t_{Ag}^S - t_{An}^S \cdot (1+t^P)}{1+t^P}$; sind die Aufwendungen für die Sachzuwendung nicht abziehbar ($\theta = 0$), lohnt eine steuerinduzierte Entgeltpolitik erst ab $t_E > \frac{t^P - t_{Ag}^S - t_{An}^S \cdot (1+t^P) + t_Z \cdot (1+t_{Ag}^S)}{1+t^P}$.

Um den Geltungsbereich und Gestaltungsspielraum der Tarifpauschale für steuerplane-
rische Anpassungshandlungen einschätzen zu können, werden in Tabelle 3.2 die kriti-
schen Bemessungsgrundlagen, ab denen $p^i < 1$ gilt, und in Tabelle 3.3 die maximalen
Belastungsvorteile $1 - p_{min}^i$ zusammengefasst. Es wird unterstellt, dass alle Vertragspar-
teien ledig und kinderlos sind, nicht der Kirchensteuerpflicht unterliegen, nur über eine
Einkommensquelle verfügen und die Anteilseigner von Kapitalgesellschaften Gewinne
immer vollständig ausschütten und gegebenenfalls auf Normalbesteuerung gemäß § 32d
Abs. 6 EStG optieren⁵⁷. Es gilt ein gewerbsteuerlicher Hebesatz von 400%; gewerbe-
steuerliche Hinzurechnungen und Kürzungen werden vernachlässigt.

Die Grenzsteuersätze der einzelnen Vertragsparteien ermitteln sich unter Verwendung von
Bemessungsgrundlage BGL , Körperschaft- bzw. Gewerbesteuersatz t^{KSt} und t^{GewSt} , SolZ
 sz und der Einkommensteuertarifffunktion $ESt = a \cdot BGL^2 + b \cdot BGL + c$ als:

Selbständige:

$$t_E = (2 \cdot a \cdot BGL + b) \cdot (1 + sz) \quad (3.3)$$

Personengesellschaften:

$$t_E = (2 \cdot a \cdot BGL + b - \min(3, 8 \cdot H, t^{GewSt})) \cdot (1 + sz) + t^{GewSt} \quad (3.4)$$

Kapitalgesellschaften⁵⁸:

$$t_E = t^U + (1 - t^U) \cdot (2 \cdot a \cdot (1 - t^U) \cdot BGL + b) \cdot (1 + sz) \quad (3.5)$$

Die in 2011 gültigen Parameterwerte für a , b und c fasst Tabelle 3.1 zusammen.

⁵⁷Um verdeckte Gewinnausschüttungen zu vermeiden, wird unterstellt, dass bei Zuwendungen an Kapital-
gesellschaften direkt an die Gesellschafter geleistet wird; vgl. *Stickan* (2009), Rn. 30.

⁵⁸ BGL gibt hier den Gewinn auf Gesellschaftsebene an. Der Sparer-Pauschbetrag wird vernachlässigt. $t^U =$
 $t^{KSt} \cdot (1 + sz) + t^{GewSt}$. Kommt die Abgeltungsteuer zur Anwendung, gilt $a, c = 0$ und $b = 0,25$.

Tabelle 3.1: Einkommensteuertarif 2011 gemäß § 32a (1) EStG

	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>
$BGL \leq 8.004 \text{ EUR}$	0,00	0,00	0,00
$8.005 \text{ EUR} \leq BGL \leq 13.469 \text{ EUR}$	$9,1217 \cdot 10^{-6}$	-0,006020174	-536,1873
$13.470 \text{ EUR} \leq BGL \leq 52.881 \text{ EUR}$	$2,2874 \cdot 10^{-6}$	0,178082019	-1.775,5530
$52.882 \text{ EUR} \leq BGL \leq 250.730 \text{ EUR}$	0,00	0,42	-8.172,00
$250.731 \text{ EUR} \leq BGL$	0,00	0,45	-15.694,00

Die Grenzbelastung des Bruttolohns für Arbeitnehmerempfänger berechnet sich nach *Hundsdoerfer/Sommer* (2005), wobei die steuer- und beitragsrechtlichen Vorschriften an die Rechtslage 2011 angepasst wurden. Da die sozialversicherungsrechtlichen Beitragszahlungen sowohl Leistungsansprüche der Versicherten finanzieren als auch einen nicht unerheblichen Transferanteil enthalten⁵⁹, werden die Werte inklusive und exklusive Abgaben mit beitragsabhängigen Versicherungsleistungen ($t_i^{S_v}$) ermittelt⁶⁰.

Die kritische Bemessungsgrundlage für $\theta = 1$ zeigt an, ab welchen steuerpflichtigen Gewinnen (Kapital- und Personengesellschaften), zu versteuernden Einkommen (Selbständige) und Bruttolöhnen (Arbeitnehmer) der Empfänger Vorteile durch Vertragsanpassungen erzielt werden können. Da für $\theta = 0$ auch die Steuerbelastung des Zuwendenden die Vorteilhaftigkeit einer Konsumverlagerung auf Geschäftspartnerebene bestimmt, wird hier die höchstens zulässige Bemessungsgrundlage des Zuwendenden unter Annahme maximaler Empfänger Grenzbelastung angegeben, bis zu der Steuervermeidungsspielräume bestehen.

⁵⁹Vgl. *Elschner/Schwager* (2005).

⁶⁰Als $t_i^{S_v}$ gelten Arbeitslosen- und Rentenversicherung (Westdeutschland). Die Auswirkungen höherer Beiträge auf das Krankengeld werden vernachlässigt. Zur Berechnung vergleiche *Voßmerbäumer* (2010), wobei die Sozialversicherungspflicht für die Sachleistungen hier jedoch entfällt.

Tabelle 3.2: Kritische Bemessungsgrundlagen ($p^i = 1$) in EUR

Empfänger	Zuwendender					
	$\theta = 1$			$\theta = 0$		
	KapGes	PersGes	Selbständige	KapGes ⁶¹	PersGes	Selbständige
KapGes	0	0	0	unbegrenzt	27.402	27.336
PersGes	13.193	13.193	13.193	unbegrenzt	24.973	24908
Selbständige	13.193	13.193	13.193	unbegrenzt	25.059	24.994
Arbeitnehmer						
- inkl. $t_i^{S_v}$	9.600	9.600	9.600	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt
- exkl. $t_i^{S_v}$	11.266	11.266	11.266	unbegrenzt	26.547	26.483

Es zeigt sich, dass für $\theta = 1$ steuerplanerische Vertragsgestaltungen bereits bei sehr niedrigen Bemessungsgrundlagen der Empfänger möglich sind, die Tarifpauschale mithin für den allergrößten Empfängerkreis Möglichkeiten zu steuerlich vergünstigtem Konsum auf Unternehmensebene von Geschäftspartnern eröffnet. Wenn Sachzuwendung und Pauschalsteuer keine abziehbaren Betriebsausgaben darstellen, sind zwar auch Steuervorteile möglich, doch dürfen die Bemessungsgrundlagen der Zuwendenden selbst bei maximaler Empfängerbelastung zumeist nur gering ausfallen. Die Größenordnung der Steuersparpotentiale zeigt Tabelle 3.3.

Tabelle 3.3: Maximale Belastungsvorteile ($1 - p_{min}^i$) in %

Empfänger	Zuwendender					
	$\theta = 1$			$\theta = 0$		
	KapGes	PersGes	Selbständige	KapGes	PersGes	Selbständige
KapGes	31,98%	31,98%	31,98%	3,07%	31,98%	31,98%
PersGes	30,81%	30,81%	30,81%	1,40%	30,81%	30,81%
Selbständige	30,85%	30,85%	30,85%	1,46%	30,85%	30,85%
Arbeitnehmer						
- inkl. $t_i^{S_v}$	50,29%	50,29%	50,29%	29,16%	50,29%	50,29%
- exkl. $t_i^{S_v}$	31,57%	31,57%	31,57%	2,49%	31,57%	31,57%

Die Anwendung der Tarifpauschale ermöglicht danach bemerkenswerte Steuervorteile von 30,81% bis 31,98% für unternehmerische Empfänger, die ab der Spitzenprogression

⁶¹Das Abzugsverbot ist auf die Gesellschaftsebene beschränkt.

bzw. ab Anwendung der Abgeltungsteuer zum Tragen kommen⁶². Infolge der Beitragsfreiheit pauschal besteufter Zuwendungen an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern erreichen die Potentiale zur Steuer- und Abgabenvermeidung für diesen Empfängerkreis sogar eine Größenordnung von 50,29%, und dies bereits bei mittleren Bruttolöhnen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung von 45.000 EUR. Selbst bei Berücksichtigung der Gegenleistungsansprüche sozialversicherungsrechtlicher Pflichtbeiträge ergeben sich noch Steuer- und Abgabenvorteile von 31,57%. Angesichts pauschalierungsfähiger Zuwendungsvolumina von 10.000 EUR bestehen daher deutliche Anreize zur Verlagerung konsumtiver Aufwendungen auf die betriebliche Ebene von Geschäftspartnern.

3.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Trotz der hohen Popularität von Corporate Hospitality fehlt es der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Gewährung derartiger Leistungen bislang an einer ernsthaften Diskussion der mit den Zuwendungen verfolgten Ziele. Mikroökonomische Beiträge auf Basis der Agenturtheorie halten jedoch geeignete Begriffskategorien bereit, die eine Konkretisierung der ökonomischen Motive von Hospitality-Leistungen ermöglichen. Die vorstehende Analyse in Abschnitt 3.2 zeigt, dass sich die Zuwendungen abhängig von den hierarchischen Strukturen auf Ebene des Empfängerunternehmens als Entgeltersatz, nebenvertraglicher Verkauf, korrumpierende Einflussnahme oder einseitige Geschenke charakterisieren lassen. Da Hospitality-Leistungen keine perfekten Entgeltsubstitute darstellen und steuerpflichtige Tatbestände verwirklichen, sind in einem rationalen ökonomischen Kalkül jedoch letztlich nur Zuwendungen zu erklären, die den Empfänger in seiner Entscheidungsfindung beeinflussen sollen oder ohne Erwartung einer konkreten Gegenleistung erbracht werden (Abschnitt 3.4).

Um Steuervermeidungsmöglichkeiten zu beschränken, muss sich das Steuersystem an diesen ökonomischen Zielgrößen orientieren. Die steuerrechtlichen Kategorien bilden die ökonomischen Motive von Hospitality-Leistungen allerdings nicht korrekt nach (Abschnitt 3.5), wodurch auch die mit der neu eingeführten pauschalen Besteuerung von Hospitality-Leistungen erhoffte Sicherung des Steueraufkommens gefährdet wird.

⁶²Da sich § 32d Abs. 6 EStG am Differenzsteuersatz orientiert, liegen die Steuervorteile für *BGL* direkt unterhalb des Wechsels zur Abgeltungsteuer teilweise sogar noch höher.

Empirische Erkenntnisse zu den Aufkommenswirkungen der pauschalen Einkommensteuer liegen bislang nicht vor und sind angesichts der heiklen Problematik und ihrer diskreten Handhabung nur schwer zu gewinnen. Eine Abwägung der denkbaren Effekte kann aber dennoch aufschlussreiche Erkenntnisse liefern.

Da die Pauschalsteuer für nahezu alle Empfänger, die die Zuwendungen vor der Neuregelung deklariert hatten, eine Vergünstigung darstellt (vgl. Tabelle 3.2), können positive Aufkommenseffekte allenfalls dort entstehen, wo die Leistungen zuvor auf Empfängerbene unbelastet blieben. Wie in Abschnitt 3.6.1 gezeigt, ist allerdings auch in solchen Fällen nicht grundsätzlich von steuerlichen Mehrerträgen auszugehen, weil eine pauschale Versteuerung von Zuwendungen, die bisher aufgrund mangelnder Empfängerbenennung keinen Ausgabenabzug zuließen, für $t_z > 24,04\%$ selbst dann eine geringere Steuerlast zur Folge hat, wenn die Leistungen beim Empfänger zuvor nicht erfasst wurden. Die bislang im Zuge von Betriebsprüfungen erzielten Mehrergebnisse beruhten jedoch darauf, dass den Zuwendenden wegen Nicht-Nennung der Begünstigten der Abzug der Aufwendungen versagt wurde⁶³. Bei Anwendung der Pauschalierung würden diese Einnahmen folglich geringer ausfallen. Die Pauschalsteuer kann also lediglich dort aufkommensfördernd wirken, wo beim Empfänger nicht erfasste Zuwendungen beim Zuwendenden wegen § 4 Abs. 5 EStG weiterhin nicht abziehbar sind oder bereits ohne die pauschale Steuer abziehbar waren. Für den ersten Fall ist zumindest fraglich, ob die Zuwendenden die Steuer übernehmen, wenn die Empfänger zuvor überhaupt nicht erfasst wurden. Der zweite Fall wurde bislang immerhin teilweise dadurch geregelt, dass die Empfänger infolge von Kontrollmitteilungen aufgedeckt wurden.

Weiterhin wurde in Abschnitt 3.6.2 dargelegt, dass die Tarifpauschale mit maximalen Belastungsvorteilen von 30,81% bis 50,29% Anreize zur Steuervermeidung auslöst. Da die Pauschalierungsbeschränkung zur Vermeidung von Ausweichhandlungen nicht ausreicht, ist anzunehmen, dass die Steuerpflichtigen die Gestaltungsmöglichkeiten auch nutzen werden, womit sich die seit langem bekannte Problematik der Steuervermeidung durch Transposition konsumtiver Ausgaben in die betriebliche Sphäre⁶⁴ vom eigenen Unternehmensbereich auf die Ebene fremder Unternehmen erweitert. Ob die Neuregelung tatsächlich einen Beitrag zur Sicherung des Steueraufkommens leistet, ist somit fraglich.

⁶³Vgl. BT-Drucksache 16/160, S. 162.

⁶⁴Vgl. *Clotfelter* (1983), der den steuerlichen Einfluss auf Konsumnutzen stiftende Betriebsausgaben auch empirisch belegt.

Da die Ursache steuerlicher Planungsanreize jedoch allein in dem niedrigen effektiven Tarif gründet (Abschnitt 3.6), könnten die steuerlichen Wirkungen durch Abschaffung des Wahlrechts bei gleichzeitiger Erhöhung des pauschalen Steuersatzes und Rücknahme der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsfreiheit reduziert werden⁶⁵. Sollten die zuzwendenden Unternehmen ihr Angebot an Hospitality-Leistungen daraufhin reduzieren, ist dies solange nicht bedenklich, wie es sich bei den Zuwendungen lediglich um Schmiergeschenke handelt. Da die Analyse in den Abschnitten 3.2 und 3.4 zeigt, dass alternative Zuwendungsmotive weitgehend ausscheiden, ein Nachweis höherer Motivationspotentiale bislang fehlt (Abschnitt 3.4) und eine Pauschalierung entgeltersetzender Zuwendungen ohnehin nicht gewollt ist (Abschnitt 3.5), lässt sich auch ein Betriebsausgabenabzug mit ökonomischen Argumenten nicht begründen.

⁶⁵Eine bindende Pauschalsteuer in Höhe des Spitzensteuersatzes kommt z.B. in Australien zur Anwendung; vgl. Fringe Benefits Tax Assessment Act 1986, Section 5B und Fringe Benefits Tax Act 1986, Section 6.

KAPITEL 4

Incentive Effects and the Income Tax Treatment of Employer-provided Workplace Benefits

Abstract

Employers often provide their employees with different kinds of benefits in the workplace to create comfortable working conditions. In order to avoid distortions of the wage-benefit ratio in employee compensation, economic theory suggests that fringe benefits should be subject to income taxation at a value placed on them by employees. This article shows that this approach does not apply to workplace benefits. Since the goal of these benefits is to reduce the employees' disutility from work, treating them simply as wage substitutes disregards their incentive effects. Therefore, the rules for taxing workplace benefits are derived within an agency model. It is shown that in contrast to the standard economic approach, cost can be a more efficient tax base than willingness to pay, even though this results in higher tax payments. Moreover, with non-distortionary tax rates it is always better to tax the employer rather than the employee.

(Veröffentlicht als: VOSSMERBÄUMER, JAN (2011): Incentive Effects and the Income Tax Treatment of Employer-provided Workplace Benefits, in: *Review of Managerial Science*, Online First 13.09.2011.)

4.1 Introduction

Over the last decades, the traditional image of the workplace as a place of low comfort has changed dramatically. Today, many companies provide a wide range of fringe benefits that create a very pleasant working environment. At software company SAS, voted “Best Company to Work For” in 2010 by Fortune Magazine, for example, employees enjoy a weight room, billards hall, sauna, hair salon and manicurist, can get in shape with aqua kickboxing in the Olympic-size pool, or relax while getting one of several different massages, ranging from classic to myofascial release¹. Less exotic but more common work-related benefits offered at many other companies include employer-provided meals, childcare, or other workplace amenities like on-premise athletic facilities, “which are a large and growing portion of employment costs”².

Since employees obtain personal utility from employer-provided benefits, the issue of their treatment for tax purposes has not only been of great interest among tax scholars and policy analysts but has also been subject to numerous tax litigations. Economic theory suggests taxing fringe benefits according to the reason the employer provides them. On the one hand, fringe benefits may have mainly productivity effects in the sense that they contribute to the productive output of the company. Typical examples are personal business machines, such as computers, company cars which are used exclusively for business trips, or protective equipment that saves workers from severe injuries. Those benefits should not be included in the employees’ taxable income because employees hardly derive any utility from them. They increase the employer’s revenue, which will be taxed at the firm level via higher profit taxes. On the other hand, many fringe benefits, such as incentive travel or company cars which are only used for personal trips, are provided for compensatory reasons. In this case, they should be taxed at a value equal to the value placed on them by workers. Otherwise employer and employee are encouraged to substitute fringe benefits for regularly taxed cash remuneration when the tax base undervalues the employee’s utility value of the benefits and vice versa³.

However, work-related fringe benefits, like the examples in the beginning, may have both a productive and a compensatory element. While the consumption value is obvious, the

¹*Kaplan* (2010).

²*Oyer* (2008).

³The most comprehensive analysis of the taxation of employer-provided fringe benefits can be found in *Hundsdoerfer* (2002), pp. 304-330.

productive attributes need some explanation. Working causes disutility for the employee, which increases with the level of effort he provides. Therefore, in a world with incomplete and asymmetric information employees try to shirk on the job. Since employer and employee cannot contract on the desired effort level, the employer needs to provide incentives that induce the employee to work hard. The standard approach is to design an incentive contract with part of the compensation dependent on the firm's profit. In addition, the employer can try to lower the employee's disutility from work. By offering workplace amenities, the employer is able to reduce the cost of effort and motivate his staff to work more and longer hours, which is why those benefits are said to have "productive consumption" elements⁴.

The standard economic proposition, formulated by *Clotfelter* (1979) and *Katz/Mankiw* (1985), is that benefits including productive and compensatory elements should be taxable only to the extent they represent personal consumption value to the employee. Not adjusting for the productive effect would lead to overtaxation and discourage the provision of benefits despite their economic advantages. However, the value of work-related benefits for the individual employee is very difficult to determine. That is why, although workplace amenities are ubiquitous, no uniform approach to their tax treatment can be observed. Some countries, such as Germany, either try to estimate the market value of the benefits and use this as a tax base or leave the benefits tax free when valuation is unfeasible. In other countries, like the US, work-related fringe benefits remain largely untaxed altogether⁵.

The purpose of this paper is to examine whether the standard economic result for the taxation of productive and compensatory benefits is really applicable to work-related fringe benefits and if there is a need for the cumbersome valuation of these benefits or if other possibilities exist to make taxation administrable without losses in economic efficiency.

As *Katz/Mankiw* (1985) state, "any general principle for the tax treatment of fringe benefits must address the question of why fringe benefits are provided." Accordingly, if agency conflicts are the reason for the provision of work-related fringe benefits, rules for the taxa-

⁴*Rosen* (2000).

⁵The valuation of work-related employee benefits in Germany is outlined in § 8 of the German Income Tax Code. Some exceptions, like employer-provided child care, are excluded from employee income in § 3. The use of athletic facilities that are intended for team sports, for example, is not taxable due to valuation difficulties; cf. the directive of the Regional Tax Office Frankfurt of July 8th 1996 - S 2334 A - 61 - St II 30. Taxation of employee benefits in the US is described in *Internal Revenue Service* (2010).

tion of these benefits can only be derived within an agency model. Therefore, this analysis is based on an extension of the famous linear principal-agent model of *Spremann* (1987), also known as the LEN-model, which allows the principal to offer benefits in order to reduce the agent's disutility from work. The key assumption of this model is a consumption complementarity between benefits and effort in the agent's utility function, meaning that spending long hours at work or exerting high levels of effort is less costly when the employer provides a pleasant working environment.

In this setting, three approaches for taxing work-related benefits are applied in order to analyze how employer and employee respond to different tax regimes. Since the tax is not intended to mitigate agency problems, but to ensure an administrable and efficient fringe benefits taxation, the results are compared with respect to employer surplus and total tax revenue. The main findings can be summarized as follows:

1. Even though perquisites have no direct productivity-enhancing effects and the value placed on them by workers is well below the cost to the employer, work-related fringe benefits should not remain untaxed. Otherwise the employer substitutes benefits for cash remuneration to a level above the optimal amount of benefits he would provide in a world without taxes.
2. If the costs of work-related benefits do not depend on the intensity with which the employee is using them, the standard economic result to tax the employee at the monetary equivalent of benefit consumption does not hold. Since the employee only values the benefits while he uses them, a tax on his willingness to pay would necessarily have to be based on the use of the benefits. This would discourage him from using them, though. Therefore, cost is a more efficient tax base than willingness to pay. The employer compensates the employee for the higher tax payment through an increase in cash income because of the benefits' incentive effects.
3. For benefits with costs dependent on how much they are used by employees, taxing the employee at cost is no longer the optimal approach, however, since taxes would then influence the employee's decision about the intensity of using the benefits. A way not to discourage the employee to use the benefits would be to place the tax burden on the employer. Therefore, constraining deductibility of the benefits' costs is the more efficient tax rule.

The article proceeds as follows: Section 4.2 discusses the related literature on incentive effects of workplace amenities and the tax treatment of fringe benefits. The basic model assumptions are introduced in Section 4.3. The analysis of the pre-tax solution and the different tax rules for the two types of benefits are presented in Sections 4.4 and 4.5. An extension to multiple employees is provided in Section 4.6. Section 4.7 concludes.

4.2 Related Literature

Specific rules for the non-distortionary taxation of in-kind compensation were first modeled by *Clotfelter* (1979). Based on a simple model of a profit-maximizing firm with two variables, wages and fringe benefits, he derives optimal rules for deductibility at the employer level and inclusion of benefits in taxable income of the employee. The basic result is that fringe benefits should be taxed only to the extent they are valued by the employee. *Katz/Mankiw* (1985) draw the same conclusion from a very similar model and apply the derived tax rules to some of the most important benefits. Using a partial equilibrium model, *Zax* (1988) estimates possible labor cost reductions for employers and higher utility levels for employees for different tax rates and relative preferences for benefits when wages are replaced through tax-free fringe benefits. Optimal packages of wages and benefits under certain institutional constraints, like minimum wage laws and audits by tax authorities, are modeled by *Halperin/Tzur* (1985a).

The tax-induced wage-fringe substitution has also been subjected to several empirical investigations, with special focus on employer-provided health care and pension benefits due to the enormous amounts spent on these items by US employers. *Woodbury* (1983), *Adamache/Sloan* (1985), *Alpert/Ozawa* (1986), *Hirsch/Rufolo* (1986), *Woodbury/Hamermesh* (1992), *Gentry/Peress* (1994), *Royalty* (2000), and *Gruber* (2001) all find considerable tax distortions. *Long/Scott* (1982), *Turner* (1987a), and *Turner* (1987b) also support the general hypothesis of a tax effect on the wage-benefits-mix, but find it to be rather small. Estimates of welfare effects and losses in government revenues due to tax privileges for one of the most important fringe benefits in Europe, employer-provided cars, are provided by *Ashworth/Dilnot* (1987) and more recently *Gutiérrez-i-Puigarnau/van Ommere*n (2007).

However, most papers on fringe benefits do not deal with the special case of work-related

fringe benefits, considered here, and even fewer account for incentive effects. In their seminal paper, *Jensen/Meckling* (1976) discuss agency problems in perk consumption. In contrast to my approach, they only stress negative incentives for managers to misuse perks, but do not consider productive effects. *Yermack* (2006) empirically tests this theory for the personal use of company aircrafts by CEOs and estimates inferior average shareholder returns of more than 4% below the corresponding benchmarks for firms disclosing this type of managerial benefit. In contrast, *Rajan/Wulf* (2006) also allow for productive attributes of fringe benefits and find empirical evidence “that treating perks purely as managerial excess is incorrect.” Their focus differs from the issues considered in this paper, though, as they solely focus on senior executives and perks such as company jets, chauffeur service, or country club membership.

The works of *Zou* (1997), *Marino/Zábojník* (2008), and *Oyer* (2008) are most similar to the model presented here. As assumed in this paper, *Zou* (1997) and *Oyer* (2008) treat workplace benefits as a way to lower the employee’s disutility from work. *Zou* (1997) derives incentive contracts from an extension of the multi-task principal-agent model of *Holmström/Milgrom* (1991), where fringe benefits serve as complements to effort but the level of benefits is set by the principal and not chosen by the agent. The optimal contract then involves excessive provision of benefits. Besides a reduction in effort costs through benefits, this is due to an increase in incentive effects of formal incentives. To keep the agent on the same utility level, less salary is needed when benefits are provided. The reduced salary then leads to stronger incentives because the marginal expected utility of cash income is higher at lower income levels. *Oyer* (2008) uses a simple model of cost of effort-reducing benefits but does not solve for optimal amounts of wages and benefits. He only shows through cross-partial derivatives that benefits should be more prevalent the more they lower effort costs and then tests this relationship empirically. The results are significant for employer-provided childcare and on-site meals. *Marino/Zábojník* (2008) derive optimal incentive contracts based on the linear principal-agent framework of *Holmström/Milgrom* (1987), where firms use work-related perks in addition to monetary incentives. They assume a complementarity between perquisites and work effort, which enables the employer to design an incentive contract less dependent on the firm’s output than one consisting exclusively of financial incentives. Since employees are risk-averse and output is subject to fluctuations, this reduces compensation costs. Although work-related benefits are thought of as reducing employees’ disutility from work in this paper, their idea of effort-benefit complementarities is consistent with the analysis presented here.

Marino/Zábojník (2008) do not include taxes, however, and use a different production function. Also, I assume that workplace amenities do not have any direct productivity-enhancing effects.

Comparable in general to the issues considered here, *Halperin/Tzur* (1985b) analyze the effects of fringe benefits taxation with respect to employee work effort. However, they do not consider incentive effects of fringe benefits but merely treat them as tax-free wage substitutes, which allow the employer to offset the negative incentive effects of taxation on employee effort.

Agency models including taxes have been developed by *Wolfson* (1985), who analyzes lease-or-buy decisions under taxation and *Fellingham/Wolfson* (1985), who show that optimal risk-sharing might not be optimal from a tax planning perspective. The linear agency model of *Spremann* (1987), used in this paper, was first extended to account for taxation by *Jasper* (1995). *Göx* (2008) and *Niemann* (2008) also integrate taxes into a model based on this framework. The former examines the effects of deductibility limitations for managerial compensation from Section 162(m) of the US Internal Revenue Code on incentive contracts, whereas the latter studies the impact of tax preferences for risky investments on the portfolio decisions and effort levels of risk-averse managers.

4.3 Basic Model Assumptions

The model is based on the linear moral-hazard framework of *Spremann* (1987) with the principal being risk-neutral and the agent being risk- and effort-averse. For simplicity, I assume a model with only one employee (agent). The results hold for larger numbers of employees as well, though, as shown in Section 4.6. The firm's cash flow x is contingent on the agent's effort a , with a restricted to \mathbb{R}_+ , and a noise term ε , which is a realization of the normally distributed random variable $\tilde{\varepsilon}$ with zero mean and variance σ^2 . The cash flow is given by

$$x = za + \varepsilon, \tag{4.1}$$

where z stands for the marginal productivity of the employee. Since the agent dislikes work and his effort level is not contractible, the principal offers him an incentive contract in order to motivate him to work hard. Therefore, the employee's pay $w(x)$ is contingent

on the cash flow of the firm. The total cash remuneration is determined by the linear wage function

$$w(x) = sx + S, \quad (4.2)$$

with base salary S and piece rate s . In addition to the pecuniary compensation components, the employer can decide to provide work-related fringe benefits b , which reduce the agent's disutility from work. The employee's personal disutility from work, expressed through the cost of effort function $K(a, b)$, is convex and increasing in effort ($\frac{\partial K(a, b)}{\partial a} > 0$, $\frac{\partial^2 K(a, b)}{\partial a^2} > 0$) and decreasing in benefits ($\frac{\partial K(a, b)}{\partial b} < 0$). Also, I assume that the marginal cost of effort reduction of an extra unit of fringe benefits ($\frac{\partial^2 K(a, b)}{\partial b^2} > 0$) and, most importantly, the marginal cost of an extra unit of effort ($\frac{\partial^2 K(a, b)}{\partial a \partial b} < 0$) are decreasing in fringe benefits. This comprises the notion that working long hours is less unpleasant when workplace amenities are offered through the employer but that the utility employees derive from an extra unit of benefits is lower the more benefits are already available⁶. Thus, the agent's disutility from work is given by

$$K(a, b) = \frac{1}{2}a^2 - \delta\sqrt{ba}. \quad (4.3)$$

The variable $b \geq 0$ represents the amount of work-related benefits provided, not the costs. The term $\delta\sqrt{ba}$ then is the monetary value of utility the employee derives from benefits b , where δ indicates how much the employee values the benefits⁷. Since it is seen as an essential feature of fringe benefits with productive consumption attributes that the benefits' costs are higher than the employee's willingness to pay⁸, it is assumed that the agent's utility derived from benefit consumption is not sufficient to offset the benefits' costs to the employer. Therefore, the employer would not provide the benefits if they solely serve as wage substitutes without reducing disutility from work, unless they are tax-preferred.

Note that when $b = 0$, the cost of effort function collapses into the simple version $K_{b=0}(a) = \frac{1}{2}a^2$, commonly used in linear agency models based on the framework of *Spremann* (1987)⁹.

⁶This coincides with the assumptions made by *Oyer* (2008). For example, it is less costly for the employee to work late when the employer offers daycare for the employee's children. Therefore, the increase in disutility from work caused by longer working hours is decreasing in benefits.

⁷Note that $\frac{\partial K(a, b)}{\partial a} > 0$ may not hold for low levels of effort and large amounts of benefits, meaning that under these circumstances the agent derives positive and increasing utility from work, which does not seem unreasonable, though. Also, *Marino/Zábojník* (2008) assume a utility value of δba , which even enforces this effect in their model.

⁸*Katz/Mankiw* (1985).

⁹Cf. *Niemann* (2008); *Göx* (2008).

Together wage income and disutility from work comprise the employee's total utility, given by the exponential utility function

$$U(w(x), b, a) = -e^{-\alpha[w(x) - K(a, b)]}, \quad (4.4)$$

where α denotes his coefficient of absolute risk aversion.

The employee's reservation utility is \bar{U} . The principal's task then is to design a compensation package consisting of salary, piece rate, and benefits, which yields a certainty equivalent $CE(S, s, b)$ greater than or equal to $CE(\bar{U}) = \bar{u}^{10}$.

In the following sections, I distinguish two different types of work-related fringe benefits. First, I start with the case where the costs of the benefits are independent from how much the employee uses the benefits and afterwards extend this to the case where the usage influences the benefits' costs.

4.4 No Complementarities between Work Intensity and Costs of Work-related Benefits

The amount of benefits provided, b , is set by the employer. However, the employee decides how much he uses the benefits, through his choice of a . Since a key assumption of the model is that employees derive more utility from the benefits the more they work or, stated differently, that working more is less costly when benefits are available, hard-working employees are likely to use the benefits more intensively. For example, if the employer offers on-site daycare for employee children, the amount the service is used by employees depends on how often they decide to work long hours. The operating costs of many services the employer keeps readily accessible, though, incur whether the employee decides to work until late or go home early instead. Thus, for these workplace benefits the costs $C(b)$ only depend on the amount of benefits provided:

$$C(b) = kb. \quad (4.5)$$

¹⁰ \bar{U} is interpreted as a subsistence level here and not as income from alternative employment opportunities. A reservation income would be reduced by taxation; cf. *Niemann (2008)*, p. 284. Allowing for a tax effect on \bar{U} would add complexity without affecting the conclusions, though, because comparing different after-tax results is feasible.

The parameter $k > 0$ then comprises all costs that inevitably incur when offering the benefits to the employee, regardless of whether the benefits are used or not.

4.4.1 Optimal Compensation Package in a World without Taxes

The employee's objective function is given by his certainty equivalent, which is obtained by substituting the linear wage function (4.2) and the cost of effort function (4.3) into the exponential utility function (4.4):

$$CE = sza + S - \frac{\alpha}{2}s^2\sigma^2 - \frac{1}{2}a^2 + \delta\sqrt{ba}. \quad (4.6)$$

Since the employee is risk- and effort-averse, he chooses the effort level which maximizes his certainty equivalent (4.6). The optimal a^* , given by the first-order condition, is

$$a^* = sz + \delta\sqrt{b}. \quad (4.7)$$

The risk-neutral principal then designs a compensation package for the employee, which maximizes his expected total surplus. However, since the effort level is not contractible and the agent only accepts the compensation contract if his pay results in a certainty equivalent of at least \bar{u}^{11} , the principal has to set s and b so as to maximize the expected total surplus

$$TS = za - \left(\bar{u} + \frac{\alpha}{2}s^2\sigma^2 + \frac{1}{2}a^2 - \delta\sqrt{ba} \right) - C(b), \quad (4.8)$$

subject to the incentive compatibility constraint (4.7).

Maximization of Eq. (4.8) with respect to piece rate s and amount of benefits b yields¹²

$$s^* = \frac{z^2}{z^2 + \alpha\sigma^2} \quad (4.9)$$

and

$$b^* = \left(\frac{\delta z}{2k - \delta^2} \right)^2. \quad (4.10)$$

The optimal piece rate coincides with the standard result for the slope of the incentive

¹¹Since the employer minimizes remuneration costs, the participation constraint is binding, $CE(S, s, b) = CE(\bar{U})$.

¹²The second-order conditions for the pre-tax and after-tax results are given in Appendix 4.A.1.

contract when no benefits are provided $s_{b=0}^*$ ¹³. Also, it can be seen from Eq. (4.7) that the employer's decision to provide benefits is only driven by the employee's subjective valuation of benefits δ ¹⁴. The risk aversion of the employee does not affect the provision of benefits. Furthermore, the amount of benefits as well as the optimal effort level increase in δ ($\frac{\partial b^*}{\partial \delta} > 0, \frac{\partial a^*}{\partial \delta} > 0$), whereas the piece rate remains constant regardless of how much the employee likes the benefits ($\frac{\partial s^*}{\partial \delta} = 0$)¹⁵.

Since the piece rate is constant and benefits are only provided when TS is higher with benefits than without benefits, the base salary necessarily needs to be lower than in the no-benefits case, though, because the employee derives positive utility from the benefits and the participation constraint is binding.

4.4.2 Tax Treatment of Work-related Fringe Benefits

The purpose of this paper is to model rules for the administrable and efficient tax treatment of work-related fringe benefits. It is assumed that the employee's income is subject to income taxes at tax rate τ_i , whereas the employer's profit is taxed at the corporate tax rate τ_c . In order to test for different tax regimes, I introduce two additional variables to capture the effects of benefit taxation in the hands of employees, represented by β_j , and taxation on the employer level, described through γ_j ¹⁶. This allows to compare three different approaches to tax work-related benefits.

1. The first possibility coincides with the standard economic proposition to let the employee pay the tax on benefits with the tax base β_1 equal to the monetary equivalent of utility derived from the benefits, given by $\beta_1 = \delta \sqrt{ba}$ ¹⁷. Since the benefits are taxed at the level of the employee, their costs are fully tax-deductible to the employer, $\gamma_1 = 0$.

¹³A calculation of $s_{b=0}^*$ is provided in *Spremann* (1987), p. 21.

¹⁴ $TS^* > TS_{b=0}^*$ as long as $a^* > a_{b=0}^*$. Since $s^* = s_{b=0}^*$, $a^* > a_{b=0}^*$ for $\delta > 0$.

¹⁵Proofs are given in Appendix 4.A.2.

¹⁶Subscript τ labels after-tax variables. Subscript j indicates the tax assumptions. No subscript implies no taxes, 1 denotes taxation of benefits at willingness to pay, 2 indicates taxing the employee at cost, 3 represents taxation of the employer.

¹⁷Note that this a subjective value. It should not be confused with the market value currently used as the tax base in Germany.

2. A second option would be to take the costs of benefits rather than the utility value as a tax base, meaning $\beta_2 = kb$. I assume here that the costs are always higher than willingness to pay. Therefore, the tax base in the second approach is always higher than the tax base under the first regime. Obviously, $\gamma_2 = 0$ again.
3. In addition to taxing the benefits as employee income, the tax can also be levied on the employer through a deductibility constraint on the benefits' costs. In order to abstract from tax rate effects when comparing the three different tax rules, the factor γ_3 then has to be contingent on τ_i . Also, since the employee pays for the perquisites out of pre-tax wage income, the benefits have to be grossed up to be valued equivalent to the employee's gross salary. Therefore, γ_3 equals $\frac{\tau_i}{1-\tau_i}$ ¹⁸. When taxation takes place at the employer level, the benefits remain tax-free for the employee, $\beta_3 = 0$.

Thus, the employee has to pay income taxes T_A on cash income and fringe benefits of

$$T_{A,j} = \tau_i(s_{\tau,j}x_{\tau,j} + S_{\tau,j} + \beta_j). \quad (4.11)$$

Substituting Eq. (4.11) into the employee's certainty equivalent (4.6) and optimizing with respect to a yields the optimal effort level with income taxes:

$$a_{\tau,j}^* = (1 - \tau_i)zs_{\tau,j} + \delta\sqrt{b_{\tau,j}} - \tau_i \frac{\partial \beta_j}{\partial a_{\tau,j}}. \quad (4.12)$$

The employer's task then is to design a compensation contract which maximizes his expected total surplus after corporate taxes

$$TS_{\tau,j} = (1 - \tau_c) \left[za_{\tau,j} - \frac{1}{1 - \tau_i} \left(\bar{u} + \frac{\alpha}{2} (1 - \tau_i)^2 s_{\tau,j}^2 \sigma^2 + \frac{1}{2} a_{\tau,j}^2 - \delta\sqrt{b_{\tau,j}}a_{\tau,j} + \tau_i \beta_j \right) - (1 + \gamma_j)C(b_{\tau,j}) \right], \quad (4.13)$$

subject to the incentive compatibility constraint (4.12). Differentiating Eq. (4.13) with respect to $s_{\tau,j}$ and $b_{\tau,j}$ yields the optimal piece rate $s_{\tau,j}^*$ and amount of benefits $b_{\tau,j}^*$,

¹⁸If the employer reports a net loss, the deductibility constraint becomes an excise tax on benefits. Otherwise disallowing deductibility would have no effect in the current period, but lead to higher tax payments in the future. This method is practiced in Israel, for example.

dependent on the respective tax rule j :

$$s_{\tau,1}^* = s_{\tau,2}^* = s_{\tau,3}^* = \frac{z^2}{z^2 + \alpha\sigma^2}, \quad (4.14)$$

$$b_{\tau,1}^* = \left(\frac{(1 - \tau_i)\delta z}{2k - (1 - \tau_i)\delta^2} \right)^2, \quad (4.15)$$

and

$$b_{\tau,2}^* = b_{\tau,3}^* = \left(\frac{(1 - \tau_i)\delta z}{2k - \delta^2} \right)^2. \quad (4.16)$$

The tax treatment of benefits has no impact on the optimal piece rate. This result is self-evident, though, because $s_{\tau,j}^*$ equals the slope of the incentive contract in the no-benefits case $s_{b=0}^*$. Since the piece rate is independent from the amount of benefits, the tax on benefits naturally leaves $s_{\tau,j}^*$ unchanged. Also, note that the piece rate under an income tax is the same as in a world without taxes, given by Eq. (4.9).

As expected, the employer's decision about how many benefits he provides differs depending on the respective tax rules. Comparing Eqs. (4.15) and (4.16) shows that more benefits are provided when the employee is taxed at the benefit's costs than when he is taxed at his personal utility value of benefits, $b_{\tau,2}^* > b_{\tau,1}^*$. However, taxation of the employee at cost is the same as limiting the deductibility at the employer level, $b_{\tau,2}^* = b_{\tau,3}^*$. In contrast to the optimal pecuniary incentives, the amount of benefits provided is reduced by taxation, regardless of the benefit's tax base, $b^* > b_{\tau,j}^*$. Even though taxes have a negative impact on the optimal amount of benefits, the employer is still equally likely to provide benefits when they are subject to taxation as in the absence of taxes.

Yet, the crucial effects of the different tax rules are the impacts on employer surplus and total government tax revenue. Since $b_{\tau,j}^*$ depends on how the benefits are treated for tax purposes, the tax rules also affect the expected total after-tax surplus $TS_{\tau,j}^*$ and the expected total tax burden of employer and employee, denoted as T_j^{*19} . The corresponding values are given by the following equations:

$$TS_{\tau,1}^* = TS_{\tau,b=0}^* + (1 - \tau_c) \left[(1 - \tau_i)\delta \left(z\sqrt{b_{\tau,1}^*} + \frac{1}{2}\delta b_{\tau,1}^* \right) - kb_{\tau,1}^* \right], \quad (4.17)$$

¹⁹Henceforth, total surplus and total tax revenue always imply expected values. The government is assumed to be risk-neutral, but the results hold for a risk-averse government as well because σ is unaffected by employee effort and tax rates are constant.

$$TS_{\tau,2}^* = TS_{\tau,3}^* = TS_{\tau,b=0}^* + (1 - \tau_c) \left(\delta z \sqrt{b_{\tau,j}^*} + \frac{1}{2} \frac{\delta^2}{1 - \tau_i} b_{\tau,j}^* - \left(1 + \frac{\tau_i}{1 - \tau_i}\right) kb_{\tau,j}^* \right), \quad (4.18)$$

and

$$T_j^* = \frac{\tau_c}{1 - \tau_c} TS_{\tau,j}^* + \tau_i (S_{\tau,j}^* + s_{\tau,j}^* x_{\tau,j}^* + \beta_j) + \gamma_j kb_{\tau,j}^*. \quad (4.19)$$

$TS_{\tau,b=0}^*$ denotes the total after-tax surplus when no benefits are provided²⁰ and the residual parts of Eqs. (4.17) and (4.18) indicate the extra surplus generated through the offer of work-related benefits, which are contingent on the tax regime.

Although the optimal tax regime could be solved for analytically, the terms become relatively complex. Therefore, the effects of the different tax rules are shown by numerical examples in Table 4.1. The parameter values are assumed as follows: $\alpha = 2$, $\delta = 0.75$, $z = 8$, $k = 2$, $\sigma = 10$, $\bar{u} = 1.75$.

Tabelle 4.1: Optimal values for incentive contracts including benefits without usage-dependent costs

	No benefits		Model with benefits				
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)	(VII)
$\tau_c = 0$	$\tau_c = 0$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0.3$
$\tau_i = 0$	$\tau_i = 0$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0.5$
				$\beta = 0$	$\beta_1 = \delta \sqrt{ba}$	$\beta_2 = kb$	$\beta_3 = 0$
				$\gamma = 0$	$\gamma_1 = 0$	$\gamma_2 = 0$	$\gamma_3 = \frac{\tau_i}{1 - \tau_i}$
S^*	5.7463	5.4982	2.3506	0.0127	4.8199	5.3236	3.8003
s^*	0.2424	0.2424	0.2424	0.2424	0.2424	0.2424	0.2424
b^*	-	-	3.0466	4.3554	0.6508	0.7617	0.7617
a^*	1.9394	0.9697	3.2485	2.5349	1.2722	1.6242	1.6242
x^*	15.5152	7.7576	25.9879	20.2793	10.1777	12.9939	12.9939
TS^*	6.0076	0.2652	11.2439	4.6478	1.1122	2.0979	2.0979
T^*	-	3.8030	-	4.4563	4.5052	5.8976	5.8976

²⁰An analysis of $TS_{\tau,b=0}^*$ can be found in Niemann (2007), p. 33. However, Niemann (2007) uses after tax cash flows instead of cash flows before taxes as the basis for the piece rate. I abstract from this assumption for simplicity reasons because it has no qualitative effect on the results.

Comparing TS^* in columns (I) and (III) reveals that under the given assumptions it is optimal for the employer to provide work-related fringe benefits in a world without taxes. This also holds when taxes are introduced. For every column (IV) to (VII) the total surplus is higher than in the no-benefits case with taxes, shown in column (II). The employee is indifferent with regard to the different scenarios. He always receives his reservation utility, even though the composition of his pay package varies. As derived analytically already, the slope of the compensation contract s remains constant. Substitution only takes place between base salary S and benefits b . Since fringe benefits replace cash salary, the employer substitutes a high amount of fringe benefits for salary when cash income is subject to taxation but benefits remain untaxed, presented in column (IV). The optimal amount of benefits then even exceeds the level in the no-tax case (III). This result is consistent with anecdotal evidence from the US, where some companies provide excessive fringe benefits free of taxes²¹. Thus, a tax exemption for benefits results in social waste as more benefits are provided than under the undistorted decision without taxes. Also, the higher total surplus in (IV) is only possible at the expense of total tax revenue for the government. Therefore, work-related fringes should not be exempt from taxation, even though the benefits' costs may be well above the value placed on them by the employee²².

However, when benefits are included in taxable income of employees, the standard economic result to tax the worker at his willingness to pay for the benefits is not the optimal approach. Comparison of columns (V) and (VI) shows that a pareto improvement can be achieved by taxing the employee at the benefits' costs because both total employer surplus after taxes and total tax revenue are higher when costs constitute the tax base. The same result can be obtained through a deductibility constraint at the employer level, presented in column (VII).

Although this result may not be intuitively appealing at first glance, the economic forces at work are quite simple. The employee only derives utility from workplace amenities when he uses them. Taxing him at his monetary equivalent of utility from consuming the benefits then means taxing the usage of benefits. If the employee has to pay taxes when he makes use of the benefits, he will be discouraged from benefit consumption, though. When taxes are contingent on the benefits' costs, the usage is not subject to taxation because the

²¹Jim Goodnight, CEO of SAS, for example states he would "rather spend the money on employees than send it to Washington as taxes"; cf. *Kaplan* (2010), p. 42.

²²Note that tax rates are exogenous. Even though TS^* in column (IV) is maximal, it is not possible to adjust τ_c in order to raise T^* . Assuming that the tax authorities adjust τ_c solely for a more efficient taxation of work-related fringe benefits is unrealistic.

costs do not depend on how much the employee uses the benefits, and so he uses the benefits more intensively. This indeed results in higher tax payments on benefits since it is assumed that the costs always exceed the employee's willingness to pay, but due to the incentive effects the employer compensates the employee's extra tax burden through an increase in cash pay. Otherwise the participation constraint would not be satisfied. This is consistent with the observation that employers usually do not charge their employees for the use of work-related fringe benefits, even though there are incentives to misuse them²³. If employers do not demand any fee from their employees for using the benefits because this might discourage them from using the benefits, the same must be true for a tax on benefits.

The finding that cost is a more efficient tax base than willingness to pay for work-related fringe benefits without usage-dependent costs is not a special outcome in the given example. Under symmetric tax rates with respect to cash and non-cash compensation, $TS_{\tau,2}^* > TS_{\tau,1}^*$ as well as $T_2^* > T_1^*$ always hold²⁴. These results are summarized in the following proposition.

Proposition 1: *It is more efficient to use cost rather than willingness to pay as the tax base for work-related fringe benefits when complementarities between benefits and effort exist and the costs of the benefits are independent from the employee's work intensity.*

Whether Proposition 1 also applies to work-related benefits causing usage-dependent costs, is analyzed in the next section.

4.5 Complementarities between Work Intensity and Costs of Work-related Benefits

In contrast to Section 4.4, the costs of some work-related benefits are not independent from the extent to which the benefits are used by employees. Recall that the employee decides how much he uses the benefits through his choice of a . For example, if the employer decides to offer the benefits not before a specific time in order to motivate his employees

²³Cf. Marino/Zábojník (2008).

²⁴Proofs are given in Appendix 4.A.3. Symmetric tax rates are necessary to avoid tax rate effects. Also compare *Hundsdoerfer* (2002), p. 321.

to work until late, the benefits are used more frequently the more often the employees work long hours. Also, employer-provided daycare is used more intensively the longer the employees are working. Therefore, in case the benefits' costs are higher the more the employee makes use of the benefits, $C(b)$ not only depends on the amount of benefits provided but also on the employee's work intensity:

$$C(b, a) = kb + c\sqrt{ba}. \quad (4.20)$$

The marginal usage-dependent costs are assumed to be decreasing in benefits, due to economies of scale for example. This assumption is not compulsory, however. It merely serves to simplify the analytical computation²⁵.

The agent's monetary equivalent of utility from benefit consumption is now assumed to be smaller than the benefits' usage-dependent costs, so $\delta < c$.

4.5.1 Optimal Compensation Package in a World without Taxes

The problem for the risk-neutral employer is again to choose the optimal values for s and b so as to maximize the expected total surplus (4.8), subject to Eq. (4.7). Due to the alternated cost of benefits function, the optimal amounts of piece rate and benefits are given by²⁶

$$s^* = \frac{z^2 - cz\sqrt{b^*}}{z^2 + \alpha\sigma^2} \quad (4.21)$$

and

$$b^* = \left(\frac{cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2)}{c^2z^2 + (\delta^2 - 2k - 2\delta c)(z^2 + \alpha\sigma^2)} \right)^2. \quad (4.22)$$

Comparing Eq. (4.21) with Eq. (4.9) reveals that the monetary incentives are partly crowded out by work-related fringe benefits when the benefits cause costs which depend on the intensity of using them.

In addition, the employer's decision to provide benefits does no longer depend on the

²⁵To constrain the result for benefits with costs not contingent on the agent's effort level, I assume cost of effort function (4.3), where the cost of effort reducing effect of b is given by $\delta\sqrt{ba}$. Correspondingly, I assume for simplicity reasons usage-dependent costs of $c\sqrt{ba}$. Note, however, that linear costs together with constant marginal cost of effort reductions as assumed by *Marino/Zábojník* (2008) would have no qualitative impact on the results.

²⁶The second-order conditions for the pre-tax and after-tax results are provided in Appendix 4.A.4.

employee's valuation of benefits δ only but is also influenced by his risk aversion α as well as the output variance σ and the benefits' usage-dependent costs c . It can be easily shown that the employer is more likely to provide work-related fringe benefits whose costs are affected by the intensity of using them the higher are the risk aversion of employees α and the uncertainty of economic conditions σ and the lower is the usage-dependent cost c . Moreover, the optimal amount of benefits b^* increases in α , δ , and σ ($\frac{\partial b^*}{\partial \alpha} > 0$, $\frac{\partial b^*}{\partial \delta} > 0$, $\frac{\partial b^*}{\partial \sigma} > 0$) and decreases in c ($\frac{\partial b^*}{\partial c} < 0$). Obviously, the effect of δ on the optimal piece rate is negative because more benefits are substituted for formal incentives when benefit valuation is high ($\frac{\partial s^*}{\partial \delta} < 0$). However, in total, the impact of δ on the employee's effort level is positive ($\frac{\partial a^*}{\partial \delta} > 0$)²⁷.

4.5.2 Tax Treatment of Work-related Fringe Benefits

In order to derive rules for the efficient and administrable taxation of work-related fringe benefits when complementarities between the benefits' costs and the employee's work intensity exist, we can again distinguish three different approaches:

1. The standard economic approach would again be to tax the employee based on his willingness to pay for the benefits. Therefore, $\beta_1 = \delta\sqrt{ba}$ and $\gamma_1 = 0$.
2. If the employee is taxed at cost, the tax base becomes $\beta_2 = kb + c\sqrt{ba}$ and the employer has to bear no benefits tax, $\gamma_2 = 0$.
3. The third option is to tax the employer instead of the employee. The factor γ_3 , representing constrained deductibility, is then $\gamma_3 = \frac{\tau_i}{1-\tau_i}$ as in Section 4.4. Since the tax is levied on the employer, the benefits are exempt from taxation for the employee, $\beta_3 = 0$.

The analytical computation corresponds to the case without usage-dependent costs of benefits. The employer offers the employee a compensation package of S , s , and b which satisfies the employee's participation constraint and maximizes his total surplus after taxes (4.13), subject to the incentive compatibility constraint (4.12).

²⁷Proofs are given in Appendix 4.A.5.

The optimal values for piece rate s , contingent on tax rule j , are given by the first-order conditions

$$s_{\tau,1}^* = s_{\tau,2}^* = \frac{z^2 - cz\sqrt{b_{\tau,j}^*}}{z^2 + \alpha\sigma^2} \quad (4.23)$$

and

$$s_{\tau,3}^* = \frac{z^2 - \frac{cz}{1-\tau_i}\sqrt{b_{\tau,3}^*}}{z^2 + \alpha\sigma^2}. \quad (4.24)$$

From the tax-free case we already know that the piece rate is partly crowded out by benefits. If the optimal piece rate is affected by the amount of benefits provided, it can also no longer be independent from the tax treatment of benefits. As long as the employee is taxed for benefit consumption, the benefits tax only reduces the optimal slope of the contract through $b_{\tau,j}^*$. If the tax is paid by the employer, it directly enters $s_{\tau,j}^*$.

The profit-maximizing amounts of benefits $b_{\tau,j}^*$ then are

$$b_{\tau,1}^* = \left(\frac{(1-\tau_i)(cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2))}{(1-\tau_i)c^2z^2 + ((1-\tau_i)\delta^2 - 2k - 2(1-\tau_i)\delta c)(z^2 + \alpha\sigma^2)} \right)^2, \quad (4.25)$$

$$b_{\tau,2}^* = \left(\frac{(1-\tau_i)cz^3 - (\delta - \tau_i c)z(z^2 + \alpha\sigma^2)}{(1-\tau_i)c^2z^2 + \left(\frac{(\delta - \tau_i c)^2 - 2k}{1-\tau_i} - 2(\delta - \tau_i c)c\right)(z^2 + \alpha\sigma^2)} \right)^2, \quad (4.26)$$

and

$$b_{\tau,3}^* = \left(\frac{(1-\tau_i)(cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2))}{c^2z^2 + (\delta^2 - 2k - 2\delta c)(z^2 + \alpha\sigma^2)} \right)^2. \quad (4.27)$$

As opposed to the case without complementarities between employee work intensity and benefits cost, the optimal amounts of benefits now not only differ with respect to the tax base but also with respect to who pays the tax on benefits, the employer or the employee. The analysis does not allow a general conclusion which of the three approaches results in the highest benefit provision, though. Depending on the fixed costs k , $b_{\tau,3}^*$ can be greater or smaller than $b_{\tau,1}^*$ and $b_{\tau,2}^*$. However, $b_{\tau,1}^* > b_{\tau,2}^*$ always. Comparison of the optimal values for $b_{\tau,j}^*$ with the tax-free case in Eq. (4.22) reveals that taxes have a negative impact on benefit provision, independent from the tax treatment j , $b^* > b_{\tau,j}^*$. Also, the optimal amount of benefits always decreases in income taxes $\left(\frac{\partial b_{\tau,j}^*}{\partial \tau_i} < 0\right)$. The effect of taxation on the

employer's decision to provide benefits is ambiguous. Tax regimes 1 and 3 do not affect the likeliness of benefit provision, whereas the employer is less likely to offer work-related benefits with usage-dependent costs when the benefits are taxed at cost in the hands of employees²⁸.

Since the terms for $TS_{\tau,j}^*$ and T_j^* are too complicated for economic interpretation, the effects of the different tax rules are demonstrated through numerical examples. The results for the parameter values $\alpha = 2$, $\delta = 0.75$, $z = 8$, $k = 2$, $\sigma = 10$, $\bar{u} = 1.75$, and $c = 1$ are summarized in Table 4.2.

Tabelle 4.2: Optimal values for incentive contracts including benefits with usage-dependent costs

	No benefits		Model with benefits				
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)	(VII)
	$\tau_c = 0$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0.3$	$\tau_c = 0.3$
	$\tau_i = 0$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0.5$	$\tau_i = 0.5$
				$\beta = 0$	$\beta_1 = \delta\sqrt{ba}$	$\beta_2 = kb + c\sqrt{ba}$	$\beta_3 = 0$
					$\gamma_1 = 0$	$\gamma_2 = 0$	$\gamma_3 = \frac{\tau_i}{1-\tau_i}$
S^*	5.7463	5.4982	3.5966	2.6987	4.9212	5.4069	4.4233
s^*	0.2424	0.2424	0.2162	0.2066	0.2283	0.2386	0.2162
b^*	-	-	0.7480	1.3984	0.2181	0.0156	0.1870
a^*	1.9394	0.9697	2.3784	1.7133	1.088	0.9858	1.1892
x^*	15.5152	7.7576	19.0270	13.7061	8.7057	7.8862	9.5135
TS^*	6.0076	0.2652	7.7635	2.3472	0.5970	0.3102	0.8797
T^*	-	3.8030	-	3.7710	3.9007	3.8545	4.5054

The parameter values are again chosen so that it is optimal for the employer to provide benefits in a world without taxes, TS^* in column (III) is higher than TS^* in column (I), as well as in a world with taxes, TS^* in columns (IV) to (VII) are higher than TS^* in column (II). The participation constraint is always satisfied with equality, making the employee indifferent with respect to the composition of his wage-salary-fringe mix. As opposed to the model without usage-dependent costs, the provision of benefits now results in a lower base salary and also a lower piece rate. This effect is due to the different cost structure. Since using the benefits is no longer costless for the employer, he lowers the formal incentives because a higher work intensity raises the costs if the employee uses

²⁸ $b_{\tau,1}^* < b^*$ because $k > 0$, $b_{\tau,2}^* < b_{\tau,1}^* < b^*$ because $c > \delta$, and $b_{\tau,3}^* < b^*$ as $b_{\tau,3}^* = (1 - \tau_i)^2 b^*$. All other proofs are given in Appendix 4.A.5.

the benefits more when exerting more effort. If workers who work long hours make more use of the benefits, then the costs of benefits rise the more often the employees work late.

Even though the employer now substitutes benefits for salary and piece rate, this still means a replacement of cash pay through non-monetary compensation components. Therefore, if cash income is subject to income tax τ_i and benefits are exempt from taxation, shown in column (IV), the employer is induced to provide excessive fringe benefits in comparison to a world without taxes, given in column (III). Thus, to avoid tax-induced distortions of resource allocation, work-related benefits with usage-dependent costs should be included in taxable income as well.

Comparing columns (V) and (VI) reveals, however, that Proposition 1, stating that taxing the employee at cost is more efficient than taxing him at his willingness to pay, does not apply to benefits with costs that are contingent on the employee's benefit consumption. Both total surplus and total tax revenue are lower when the benefits' costs constitute the tax base. The explanation for this result is straightforward. In the model without complementarities between costs and effort the better tax rule was the one that taxed the employee at cost since the costs were independent from how much the benefits were used by the employee. In contrast, it is now assumed that the costs are no longer unaffected by the intensity of using the benefits. Therefore, taxing the employee at cost now discourages him from using the benefits as well.

However, a way not to discourage the employee from using the benefits would be to levy the tax on the employer and leave the benefits tax-free for the employee. As can be seen from column (VII), limiting deductibility yields a higher total surplus as well as higher total tax revenues for the government. The economics at work are the same as in the case without usage-dependent costs. If the employee is not taxed for the use of the benefits, he uses them more intensively. Due to the complementarities between effort and benefits, this results in stronger work incentives. As this drives up total surplus, the employer is willing to accept the deductibility constraint on benefits, even though this raises his tax burden.

This finding is again valid for all relevant parameter values. Both $TS_{\tau,3}^*$ and T_3^* always exceed the corresponding values under regime 1, which leads to the following proposition²⁹.

²⁹Proofs are given in Appendix 4.A.6.

Proposition 2: *When there are complementarities between work-related fringe benefits and employee work effort and the benefits' costs are contingent on the employee's work intensity, it is more efficient to levy the benefits tax on the employer instead of taxing the employee.*

4.6 Extension to Multiple Employees

Although the model includes only one employee, it can be easily transferred to a model with $n \geq 2$ employees³⁰. The total cash flow of the firm then is simply comprised by the sum of the individual contributions of each employee y and the normally distributed error term ε , given by $x(n) = \sum_{y=1}^n z a_y + \varepsilon$. The remuneration for each employee is again contingent on the cash flow of the firm, calculated by the wage function $w_y(x(n)) = S_y + s_y x$. Disutility from work is also measured individually by $K_y(a_y, b_y) = \frac{1}{2} a_y^2 - \delta \sqrt{b_y} a_y$.

Thus, since the employee's output contribution and the random factor are assumed to be additively separable, the multiple-employee and the single-employee setting are basically equivalent³¹. Therefore, Propositions 1 and 2 hold for more than one employee as well.

4.7 Conclusion

Today, employees at many companies enjoy a wide variety of employer-provided perquisites in the workplace. Since these benefits can contain considerable consumption values, questions arise of how to treat them for tax purposes. Despite the popularity of work-related fringe benefits, the economic literature on fringe benefits taxation so far lacks a discussion about the tax treatment of these employee benefits.

The general rules for taxing fringe benefits were outlined in the 1980s. The analysis re-

³⁰For simplicity, the employees are assumed to be identical. I also abstract from complementarities between the output contributions of the employees. This would only reinforce the results, though; cf. *Marino/Zábojník* (2008), p. 579.

³¹*Marino/Zábojník* (2008) show that this is true for a multiplicative relationship of the form $x = z(a + \varepsilon)$ also, where the incentive effects of the productivity parameter can be separated from its effects on the signal-to-noise ratio of output x .

vealed, however, that the standard economic proposition to tax the employee at the value he places on the benefits does not hold for the case of workplace amenities. This is because treating the benefits simply as a wage substitute, as is usually done in the literature on benefits taxation, does not capture all aspects of work-related fringe benefits. In this paper, it is argued that the main reason for the employer to provide the benefits is to lower the employees' disutility from work. To address this issue, rules for the tax treatment of benefits provided in the workplace can only be designed within an agency framework. The central result of the analysis is that if benefits are complementary to working, it is essential not to tax the employee on how much he uses the benefits.

As long as the benefits' costs do not depend on the employee's work intensity, taxing the benefits at cost is more efficient than taxing them at the employee's utility equivalent. Both total surplus for the employer and tax revenue for the government always exceed the values obtained from the standard economic approach.

However, if the costs of benefits rise according to how much they are used by employees, this result does no longer hold. Pareto improvements can still be achieved in this case when the tax is levied on the employer by limiting the degree to which the perks' costs can be deducted and exempting the benefits from taxation on the employee level because this does not discourage the employee from using them.

Since taxing the benefits on the employer level leads to the same results as taxing at cost for benefits without usage-dependent costs, the general principle derived from the preceding analysis is to always tax the employer instead of the employee when it comes to work-related fringe benefits. This also helps to lower the compliance burden since the cumbersome valuation of benefits, which may cause severe compliance costs for taxpayers and tax authorities, becomes obsolete³². Equivalent to a deductibility constraint, such as the one applied in Israel, for example, the employer can also be charged a special excise tax, which is currently in practice in Germany³³.

³²For Australia, *Tran-Nam et al.* (2000) estimate compliance costs for the Fringe Benefits Tax to be 10.5% of tax revenue due to the difficult valuation of benefits, whereas the ratio for the withholding tax on wages is only 1.3%. This is consistent with the findings of *Lyons/Ward* (2005). Taxing the employer instead of the employee is also suggested by *Hundsdoerfer* (2002), p. 327.

³³The different fringe benefits tax rates in Germany only apply to specific types of benefits and lie below the top income tax rate, thereby inducing substitution incentives, however. An analysis for compensatory benefits is provided by *Voßmerbäumer* (2010).

4.A Appendix

For all proofs, tax rates are assumed to be $0 \leq \tau_i, \tau_c < 1$.

4.A.1 Second-order Conditions for Benefits without Usage-dependent Costs

If b_j^* is written as $b_j^* = \left(\frac{A_j}{B_j}\right)^2$, then

- $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial s_j^2} = -\alpha\sigma^2 - z^2 < 0$.
- $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial b_j^2} = -\frac{A_j}{4\sqrt{b_j^3}} < 0$, since $A_j > 0$.
- $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial s_j \partial b_j} = \frac{\partial^2 TS_j}{\partial b_j \partial s_j} = 0$.

The Hessian H_{TS_j} is negative definite because $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial s_j^2} < 0$ and $\det H_{TS_j} > 0$.

4.A.2 Effects of δ on s^* , b^* , and a^* for Benefits without Usage-dependent Costs

- $\frac{\partial s^*}{\partial \delta} = 0$.
- $\frac{\partial b^*}{\partial \delta} = \frac{2\delta z^2(2k+\delta^2)}{(2k-\delta^2)^3} > 0$, since we know from Eqs. (4.7) and (4.10) that $2k - \delta^2 > 0$ for $b > 0$.
- $\frac{\partial a^*}{\partial \delta} = \frac{4\delta kz}{(2k-\delta^2)^2} > 0$.

4.A.3 Proof of Proposition 1

(i) Proof that $TS_{\tau,2}^*$ is higher than $TS_{\tau,1}^*$ for benefits without usage-dependent costs

$TS_{\tau,j}^*$ can be written as a linear function of $a_{\tau,j}^*$, of the form $TS_{\tau,j}^* = (1 - \tau_c) \left(\frac{1}{2} z a_{\tau,j}^* - \frac{\bar{u}}{1 - \tau_i} \right)$. Therefore, $TS_{\tau,2}^* \geq TS_{\tau,1}^*$ as long as $a_{\tau,2}^* \geq a_{\tau,1}^*$, which is

$$(1 - \tau_i) z s_{\tau,2}^* + \delta \sqrt{b_{\tau,2}^*} \geq (1 - \tau_i) (z s_{\tau,1}^* + \delta \sqrt{b_{\tau,1}^*}). \quad (4.28)$$

Writing $b_{\tau,1}^*$ and $b_{\tau,2}^*$ as $\left(\frac{A_j}{B_j} \right)^2$, this can be simplified to

$$\frac{A_2}{B_2} \geq (1 - \tau_i)^2 \frac{A_1}{B_1}. \quad (4.29)$$

As $A_2 \geq 0$, $\frac{A_2}{B_1} \geq 0$, and $\frac{A_1}{B_2} \geq 0$, Inequality (4.29) holds for $B_1 \geq (1 - \tau_i)^2 B_2$, which is always satisfied.

(ii) Proof that T_2^* is higher than T_1^* for benefits without usage-dependent costs

Using the values of T_j^* from Eq. (4.19), $T_2^* \geq T_1^*$ is given by

$$\frac{\tau_c}{1 - \tau_c} TS_{\tau,2}^* + \tau_i (S_{\tau,2}^* + s_{\tau,2}^* x_{\tau,2}^* + k b_{\tau,2}^*) \geq \frac{\tau_c}{1 - \tau_c} TS_{\tau,1}^* + \tau_i (S_{\tau,1}^* + s_{\tau,1}^* x_{\tau,1}^* + \delta \sqrt{b_{\tau,1}^*} a_{\tau,1}^*). \quad (4.30)$$

Since we know that $TS_{\tau,2}^* \geq TS_{\tau,1}^*$, Inequality (4.30) is satisfied as long as the tax on employee cash income and benefits under tax regime 2 exceeds the corresponding values for regime 1. Substituting Eq. (4.11) into Eq. (4.6), solving for $S_{\tau,j}^*$, and inserting the result in Inequality (4.30) with $\tau_c = 0$, this can be simplified to

$$\frac{1}{2} a_{\tau,2}^{*2} - \tau_i \left(\delta \sqrt{b_{\tau,2}^*} a_{\tau,2}^* - k b_{\tau,2}^* \right) \geq \frac{1}{2} a_{\tau,1}^{*2}, \quad (4.31)$$

which always holds since $a_{\tau,2}^* \geq a_{\tau,1}^*$ and $k b_{\tau,2}^* \geq \delta \sqrt{b_{\tau,2}^*} a_{\tau,2}^*$.

4.A.4 Second-order Conditions for Benefits with Usage-dependent Costs

If b_j^* is written as $b_j^* = \left(\frac{C_j}{D_j}\right)^2$, then

- $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial s_j^2} = -\alpha\sigma^2 - z^2 < 0$.
- $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial b_j^2} = \frac{C_j - c^2 z^2 \sqrt{b_j}}{4\sqrt{b_j^3}(z^2 + \alpha\sigma^2)} < 0$, because from Eq. (4.12) we get $C_j < 0$ for $b_j > 0$. Otherwise $a_j^* < a_{b=0}^*$.
- $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial s_j \partial b_j} = \frac{\partial^2 TS_j}{\partial b_j \partial s_j} = -\frac{cz}{2\sqrt{b_j}} < 0$.

The Hessian H_{TS_j} is negative definite because $\frac{\partial^2 TS_j}{\partial s_j^2} < 0$ and $\det H_{TS_j} = \frac{-C_j}{4\sqrt{b_j^3}} > 0$, since $C_j < 0$ for $b_j > 0$.

4.A.5 Effects of α , σ , δ , c , and τ_i on the Provision of Benefits with Usage-dependent Costs

(i) *Likelihood of benefit provision*

- $b^* > 0$

TS^* is again a linear function of a^* . Therefore, $b^* > 0$ as long as $a^* > a_{b=0}^*$, which is

$$s^*z + \delta\sqrt{b^*} > s_{b=0}^*z. \quad (4.32)$$

Substituting the optimal piece rates from Eqs. (4.9) and (4.21) into Inequality (4.32) and solving for δ yields the necessary condition for $b^* > 0$:

$$\delta > \frac{cz^2}{z^2 + \alpha\sigma^2}. \quad (4.33)$$

From Inequality (4.33) it can be seen that benefits are more likely to be provided (at low levels of employee valuation) the higher are α and σ and the lower is c .

- $b_{\tau,j}^* > 0$

Analogous to the tax-free case, benefits are provided for

$$(1 - \tau_i)s_{\tau,j}^*z + \delta\sqrt{b_{\tau,j}^*} - \tau_i\frac{\partial\beta_j}{\partial a_{\tau,j}} > (1 - \tau_i)s_{\tau,b=0}^*z. \quad (4.34)$$

Using the values for $s_{\tau,j}^*$ from Eqs. (4.23) and (4.24) and for $s_{\tau,b=0}^*$ from Eq. (4.14), the necessary conditions for $b_{\tau,j}^* > 0$, contingent on tax regime j , are:

$$\delta > \frac{cz^2}{z^2 + \alpha\sigma^2} \quad (4.35)$$

for $b_{\tau,1}^*, b_{\tau,3}^* > 0$ and

$$\delta > \frac{(1 - \tau_i)cz^2}{z^2 + \alpha\sigma^2} + \tau_ic \quad (4.36)$$

for $b_{\tau,2}^* > 0$.

(ii) *Partial derivatives of b_j^* with usage-dependent costs*

If b_j^* is written as $b_j^* = \left(\frac{C_j}{D_j}\right)^2$, then

$$\frac{\partial b_j^*}{\partial v} = 2\frac{C_j}{D_j} \frac{\left(\frac{\partial C_j}{\partial v}D_j - C_j\frac{\partial D_j}{\partial v}\right)}{D_j^2}. \quad (4.37)$$

Since $\frac{C_j}{D_j} \geq 0$, $\frac{\partial b_j^*}{\partial v} > 0$ as long as $\frac{\partial C_j}{\partial v}D_j - C_j\frac{\partial D_j}{\partial v} > 0$ and vice versa. Therefore, to analyze the effect of different variables v on b_j^* , only the bracketed term from Eq. (4.37) is derived with respect to:

- $v = \alpha$

$$\frac{\partial C}{\partial v}D - C\frac{\partial D}{\partial v} = 2ckz^3\sigma^2 + \delta cz^3\sigma^2(2c - (\delta + c)) > 0, \text{ since } c > \delta.$$

- $v = \sigma$

$$\frac{\partial C}{\partial v}D - C\frac{\partial D}{\partial v} = 4\alpha ckz^3\sigma + 2\alpha\delta cz^3\sigma(2c - (\delta + c)) > 0, \text{ since } c > \delta.$$

- $v = c$

$$\frac{\partial C}{\partial v}D - C\frac{\partial D}{\partial v} = -c^2z^5 - (2k + \delta c)z^3(z^2 + \alpha\sigma^2) - \delta z^3(z^2 + \alpha\sigma^2)(c - \delta) - 2\delta^2z(z^2 + \alpha\sigma^2)^2 < 0, \text{ since } c > \delta.$$

- $v = \tau_i$
 $\frac{\partial C_1}{\partial v} D_1 - C_1 \frac{\partial D_1}{\partial v} = 2k(cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2))(z^2 + \alpha\sigma^2) < 0$, because from Eq. (4.35) we get $cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2) < 0$ for $b_{\tau,1}^* > 0$.
 $\frac{\partial C_2}{\partial v} D_2 - C_2 \frac{\partial D_2}{\partial v} = - \left(\frac{(2kz + (\delta - \tau_i c)^2 z)}{(1 - \tau_i)^2} (c - \delta) + (\delta - \tau_i c) c^2 z^3 \right) (z^2 + \alpha\sigma^2)^2 - (1 - \tau_i) c^3 z^3 (z^2 + \alpha\sigma^2) < 0$, because $c > \delta$ and we know from Eq. (4.36) that $\delta - \tau_i c > 0$ for $b_{\tau,2}^* > 0$.
 Since $b_{\tau,3}^* = (1 - \tau_i)^2 b^*$, $\frac{\partial b_{\tau,3}^*}{\partial \tau_i} = -2(1 - \tau_i) b^* < 0$.

(iii) Effects of δ on s^* , b^* , and a^* for benefits with usage-dependent Costs

Recall from Appendix 4.A.4 that $C_j < 0$ for $b_j > 0$. Therefore, since $\delta < c$,

- $\frac{\partial s^*}{\partial \delta} = - \frac{cz}{z^2 + \alpha\sigma^2} \left(\frac{cz^3(c - \delta)(z^2 + \alpha\sigma^2) + 2kz(z^2 + \alpha\sigma^2)^2 - \delta C_j(z^2 + \alpha\sigma^2)}{(c^2 z^2 + (\delta^2 - 2k - 2\delta c)(z^2 + \alpha\sigma^2))^2} \right) < 0$.
- $\frac{\partial b^*}{\partial \delta} = 2\sqrt{b} \left(\frac{cz^3(c - \delta)(z^2 + \alpha\sigma^2) + 2kz(z^2 + \alpha\sigma^2)^2 - \delta C_j(z^2 + \alpha\sigma^2)}{(c^2 z^2 + (\delta^2 - 2k - 2\delta c)(z^2 + \alpha\sigma^2))^2} \right) > 0$.
- $\frac{\partial a^*}{\partial \delta} = - \frac{C_j}{z(z^2 + \alpha\sigma^2)} \left(\frac{cz^3(c - \delta)(z^2 + \alpha\sigma^2) + 2kz(z^2 + \alpha\sigma^2)^2 - \delta C_j(z^2 + \alpha\sigma^2)}{(c^2 z^2 + (\delta^2 - 2k - 2\delta c)(z^2 + \alpha\sigma^2))^2} \right) > 0$.

4.A.6 Proof of Proposition 2

(i) Proof that $TS_{\tau,3}^*$ is higher than $TS_{\tau,1}^*$ for benefits with usage-dependent costs

Since $TS_{\tau,j}^*$ is a linear function of $a_{\tau,j}^*$, $TS_{\tau,3}^* \geq TS_{\tau,1}^*$ as long as $a_{\tau,3}^* \geq a_{\tau,1}^*$, which is

$$(1 - \tau_i) z s_{\tau,3}^* + \delta \sqrt{b_{\tau,3}^*} \geq (1 - \tau_i) (z s_{\tau,1}^* + \delta \sqrt{b_{\tau,1}^*}). \quad (4.38)$$

Using Eqs. (4.23) and (4.24), multiplying with $z(z^2 + \alpha\sigma^2)$, and solving for $b_{\tau,j}^*$, Inequality (4.38) becomes

$$(cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2)) \sqrt{b_{\tau,3}^*} \leq (1 - \tau_i) (cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2)) \sqrt{b_{\tau,1}^*}. \quad (4.39)$$

Now, write $b_{\tau,1}^* = \left(\frac{(1 - \tau_i)C}{D_1} \right)^2$ and $b_{\tau,3}^* = \left(\frac{C}{D_3} \right)^2$. Substituting this in Inequality (4.39) yields

$$D_1 \leq (1 - \tau_i)^2 D_3, \quad (4.40)$$

as C equals $cz^3 - \delta z(z^2 + \alpha\sigma^2)$ and $\frac{C}{D_3} \geq 0$ as well as $\frac{C}{D_1} \geq 0$, which is always satisfied.

(ii) *Proof that T_3^* is higher than T_1^* for benefits with usage-dependent costs*

Since τ_c does not affect $s_{\tau,j}^*$ and $b_{\tau,j}^*$, it only influences the level of T_j^* . The qualitative relationship between T_3^* and T_1^* remains the same for all τ_c . Suppose τ_c is set equal to τ_i . $T_3^* \geq T_1^*$ then can be simplified to

$$\tau_c z a_{\tau,3}^* \geq \tau_c (z a_{\tau,1}^* - k b_{\tau,1}^*) + \tau_i (\delta - c) \sqrt{b_{\tau,1}^* a_{\tau,1}^*}, \quad (4.41)$$

which is satisfied since $\delta < c$ and we know from (4.40) that $a_{\tau,3}^* \geq a_{\tau,1}^*$ always.

Zusammenfassung

Die Besteuerung des durch Arbeitseinsatz erzielten Einkommens wird in der betriebswirtschaftlichen Steuerforschung weitgehend vernachlässigt, obwohl Fragestellungen aus diesem Themenkomplex sowohl höchste Relevanz für das Steueraufkommen und die betroffenen Entscheidungsträger besitzen als auch wissenschaftlich interessante Probleme bieten, weil Steuern auf Arbeitseinkünfte nicht nur eine Vielzahl mikroökonomischer Entscheidungssituationen, sondern regelmäßig auch mehrere Wirtschaftssubjekte gleichzeitig betreffen.

Die geringe Aufmerksamkeit, die die Betriebswirtschaftliche Steuerlehre der Besteuerung von Arbeitseinkommen widmet, wurde in den vorangehenden vier Kapiteln dieser Arbeit zum Anlass genommen, sich intensiv mit einigen wichtigen Aspekten der Wirkung und Erhebung von Steuern auf Arbeitseinkommen zu befassen. Thematisch konzentriert sich die Untersuchung dabei auf einen Teilbereich der durch eine Vielzahl unterschiedlicher Entscheidungsprobleme gekennzeichneten Arbeitseinkommensbesteuerung, der der traditionell aus der „Unternehmensperspektive“ argumentierenden betriebswirtschaftlichen Steuerforschung besonders nahe steht: Der betrieblichen Entgeltpolitik.

Indem sich die Analyse auf den Einfluss der Besteuerung auf die Vergütungsgestaltung fokussiert, kann gleichsam die für Arbeitseinkommen typische Vielzahl denkbarer Entscheidungssituationen eingegrenzt und eine Reduzierung der Komplexität der Modellbildung erreicht werden¹. Einerseits steht mit dem üblichen Bruttolohn für Arbeitnehmer bzw. der sofortigen finanziellen Leistungsvergütung für Nicht-Arbeitnehmer die als Standard anzusehende Entlohnungsform fest, gegen die es alternative Entgeltelemente abzuwägen gilt, so dass sich die Wirkungen uneinheitlicher steuerlicher Belastungen konkurrierender Ent-

¹Vgl. *Wagner* (2008), 102 f.

geltformen auf die Zusammensetzung der Vergütung ermitteln lassen. Andererseits zählt die betriebliche Entgeltpolitik auch zu den Forschungsbereichen anderer ökonomischer Teildisziplinen, so dass auf bestehende Modellstrukturen aus diesen Forschungszweigen, wie z.B. Agency-Modelle, zurückgegriffen werden kann, die sich um Steuern erweitern lassen.

Während bisherige Literaturbeiträge zu Steuerwirkungen auf die Entlohnung von Arbeitnehmern hauptsächlich Zeitelemente der Besteuerung thematisieren, wie z.B. bei der betrieblichen Altersvorsorge², befasst sich die vorliegende Arbeit ausschließlich mit den Effekten von Tarif- und Bemessungsgrundlagenelementen auf die Vergütungsentscheidung. Dabei werden zunächst einzelwirtschaftliche Verhaltensprognosen infolge steuerlich verzerrter Entscheidungen formuliert und anschließend deren Folgewirkungen auf Kompatibilität mit fiskalischen Zielsetzungen hin untersucht, wobei sowohl marginale Tariffdifferenzen unter Berücksichtigung sozialversicherungsrechtlicher Abgabenbelastungen als Entscheidungskriterien der Steuerpflichtigen herangezogen werden als auch auf Grundlage agency-theoretischer Modelle argumentiert wird.

In den Kapiteln 1 und 3 werden ungewollte steuerliche Substitutionsanreize in Form von Tarifeffekten auf die Vergütung mit pauschal besteuerten Sachleistungen analysiert, die der Gesetzgeber zwar auch erkannt hat, doch mit einer wirkungslosen Anwendungsbeschränkung der Tarifpauschale für als Entgeltsurrogate gedachte Zuwendungen nicht verhindern kann, wodurch seine mit der Regelung erhoffte Sicherung des Steueraufkommens gefährdet wird.

Kapitel 2 und teilweise auch Kapitel 3 hingegen zeigen, dass auch wenn der Gesetzgeber mit Hilfe des Steuerrechts bewusst versucht, mikroökonomische Entscheidungen zu verzerren, die zu erwartenden Anpassungshandlungen der Steuerpflichtigen keineswegs mit den gesetzgeberischen Intentionen übereinstimmen müssen, wenn zum einen die steuerlichen Wirkungen auf alle Vertragsparteien berücksichtigt werden, so dass trotz einer Bemessungsgrundlagenverbreiterung durch Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs für Managergehälter das erwartete Steueraufkommen sinkt (Kapitel 2), oder die Korruptionsbekämpfung durch das Steuerrecht dadurch außer Kraft gesetzt wird, dass die Steuererhebung auf die Steuerpflichtigen verlagert wird (Kapitel 3).

²Vgl. z.B. *Wellisch* (2004). *Brassat/Kiesewetter* (2003) berücksichtigen allerdings auch Bemessungsgrundlageneffekte infolge von Frei- und Pauschbeträgen sowie Tarifeffekte aufgrund pauschaler Steuersätze.

Außerdem wird in Kapitel 4 eine praktikable und effiziente Besteuerung für einige spezielle Entgeltelemente hergeleitet, für die zwar bereits ökonomische Besteuerungsgrundsätze entwickelt wurden, die jedoch weder administrativ durchführbar noch pareto-effizient sind.

Die vorstehenden vier Kapitel stellen nur eine kleine Auswahl von interessanten Fragestellungen dar, die von einer Besteuerung des Arbeitsentgelts ausgelöst werden. Aufgrund der Vielfalt der durch Steuern beeinflussten Entscheidungssituationen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Einkommenserzielung und Leistungsvergütung bieten sich der betriebswirtschaftlichen Steuerwissenschaft noch zahlreiche weitere akademisch reizvolle Forschungsfragen, denen sie sich bislang verwehrt hat. Vor allem dort, wo die „Unterlassensalternative“ klar definiert ist, wie z.B. bei dem Steuereinfluss auf die Wahl der Lohnzusammensetzung der übliche Bruttolohn³ oder bei der Vorteilhaftigkeitsabwägung von Humankapitalinvestitionen die Kapitalmarktanlage⁴, ist die Analyse von Steuerwirkungen der durch die Leitidee einer entscheidungsneutralen Besteuerung geprägten betriebswirtschaftlichen Steuerlehre besonders zugänglich, da hier auf vertraute modelltheoretische Strukturen zurückgegriffen werden kann. Sobald das Arbeitsangebot nicht mehr als gegeben angenommen wird, sind die Neutralitätspostulate zwar aufzugeben, weil Steuern dann immer Substitutionseffekte verursachen, doch können Steuerwirkungen in diesem Zusammenhang einerseits im Rahmen modelltheoretischer Analysen vor dem Hintergrund einer möglichst effizienten Verzerrung beurteilt⁵ oder andererseits ihr Einfluss auf reale Entscheidungssituation empirisch überprüft werden⁶. Eine stärkere Berücksichtigung der steuerlichen Wirkungen auf die Entscheidungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der betriebswirtschaftlichen Steuerlehre scheint daher ein lohnendes Unterfangen, welches viele wichtige und interessante Erkenntnisse verspricht.

³Vgl. Wittenbrink (1996).

⁴Vgl. Kaplow (1996); Nielsen/Sørensen (1997).

⁵Vgl. Baake/Borck/Löffler (2004); Richter (2006).

⁶Vgl. Ferri/Moltó/Uriel (2009); Weiss (2009).

Literaturverzeichnis

- ADAMACHE, KILLARD W./SLOAN, FRANK A. (1985): Fringe Benefits: To Tax or not to Tax?, in: *National Tax Journal*, 38 (1), S. 47-64.
- AKERLOF, GEORGE A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in: *Quarterly Journal of Economics*, 97 (4), S. 543-69.
- ALBERT, UWE (2005): Steuervereinfachung und -gerechtigkeit durch Lohnsteuerpauschalierung von Sachzuwendungen, in: *Der Betrieb*, 58 (39), S. 2099-2101.
- ALBERT, UWE (2006): Neue Pauschalierungsmöglichkeit bei Sachbezügen für die Lohn- und Einkommensteuer durch das Jahressteuergesetz 2007, in: *Finanz-Rundschau*, 88 (20), S. 913-920.
- ALBERT, UWE (2009): Lohnzahlung durch Dritte, in: *Finanz-Rundschau*, 91 (18), S. 857-862.
- ALDENHOFF, HANS-HERMANN/KUHN, SASCHA (2008): Werbung oder Korruption?, in: *Absatzwirtschaft* (1), S. 42-44.
- ALLEMANN, PATRICK/SCHMID, FRANZISKA (2010): „Bonussteuer“: Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, in: Ernst & Young (Hrsg.): *Tax News*, Oktober 2010, S. 7.
- ALPERT, WILLIAM/OZAWA, MARTHA N. (1986): Fringe Benefits of Workers in Non-manufacturing Industries, in: *American Journal of Economics and Sociology*, 45 (2), S. 173-188.

- ANDRES, CHRISTIAN/THEISSEN, ERIK (2007): Eine empirische Untersuchung der individualisierten Veröffentlichung der Vorstandsvergütung, in: *Die Betriebswirtschaft*, 67 (2), S. 167-178.
- ARGANDOÑA, ANTONIO (2003): Private-to-Private Corruption, IESE Working Paper 531, University of Navarra.
- ARNESEN, DAVID W./FLEENOR, PATRICK C./TOH, REX S. (1997): The Ethical Dimension of Airline Frequent Flyer Programs, in: *Business Horizons*, 40 (1), S. 47-56.
- ASHWORTH, MARK/DILNOT, ANDREW (1987): Company Cars Taxation, in: *Fiscal Studies*, 8 (4), S. 24-38.
- BAAKE, PIO/BORCK, REINALD/LÖFFLER, ANDREAS (2004): Complexity and Progressivity in Income Tax Design: Deductions for Work-Related Expenses, in: *International Tax and Public Finance*, 11 (3), S. 299-312.
- BACKES-GELLNER, USCHI/PULL, KERSTIN (1999): Betriebliche Sozialpolitik und Maximierung des Shareholder Value: ein Widerspruch?, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 69 (1), S. 51-70.
- BAHLAU, PETRA (2009): § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG, in: HERRMANN, CARL/HEUER, GERHARD/RAUPACH, ARNDT (Hrsg.): *Einkommensteuer- und Körperschaftsteuergesetz: Kommentar*, 243. Aufl., Köln, S. E463-E478.
- BALSAM, STEVEN/RYAN, DAVID (1996): Response to Tax Law Changes Involving the Deductibility of Executive Compensation: A Model Explaining Corporate Behavior, in: *Journal of the American Taxation Association*, 18, Supplement, S. 1-12.
- BALSAM, STEVEN/RYAN, DAVID (2007): Limiting Executive Compensation: The Case of CEOs Hired after the Imposition of 162 (m), in: *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 22 (4), S. 599-621.
- BALSAM, STEVEN/YIN, QIN J. (2005): Explaining Firm Willingness to Forfeit Tax Deductions under Internal Revenue Code Section 162 (m): The Million-Dollar Cap, in: *Journal of Accounting and Public Policy*, 24 (4), S. 300-324.
- BALSMEIER, BENJAMIN/PETERS, HEIKO (2009): Personelle Unternehmensverflechtung und Vorstandsgehälter, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 79 (9), S. 967-984.

- BEBCHUK, LUCIAN A./FRIED, JESSE M. (2003): Executive Compensation as an Agency Problem, in: *Journal of Economic Perspectives*, 17 (3), S. 71-92.
- BEBCHUK, LUCIAN A./FRIED, JESSE M. (2004): *Pay without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Compensation*, Cambridge MA.
- BELLMANN, LUTZ/FRICK, BERND (1999): Umfang, Bestimmungsgründe und wirtschaftliche Folgen betrieblicher Zusatz- und Sozialleistungen, in: FRICK, BERND (Hrsg.): *Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen*, München, S. 95-120.
- BELTRAMINI, RICHARD F./EVANS, KENNETH R. (1988): Salesperson Motivation to Perform and Job Satisfaction: A Sales Contest Participant Perspective, in: *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 8 (2), S. 35-42.
- BENNETT, ROGER (2003): Corporate Hospitality: Executive Indulgence or Vital Corporate Communications Weapon?, in: *Corporate Communications: An International Journal*, 8 (4), S. 229-240.
- BLACCONIERE, WALTER G./JOHNSON, MARILYN F./LEWIS, MELISSA F. (2008): The Role of Tax Regulation and Compensation Contracts in the Decision to Voluntarily Expense Employee Stock Options, in: *Journal of Accounting and Economics*, 46 (1), S. 101-111.
- BRASSAT, MARCEL/KIESEWETTER, DIRK (2003): Steuervorteile durch arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 73 (10), S. 1051-1075.
- BROOKS, KIM (2004): Delimiting the Concept of Income: The Taxation of In-Kind Benefits, in: *McGill Law Journal*, 49, S. 255-307.
- BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (2002): Abzugsverbot von Bestechungsgeldern und Schmiergeldzahlungen i. S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG, IV A 6 - S 2145 - 35/02, in: *Bundessteuerblatt I*, S. 1031.
- BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (2005): Ertragsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für VIP-Logen in Sportstätten, IV B - 2 S 2144 - 41/05, in: *Bundessteuerblatt I*, S. 845.

- BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN (2010): Position „Manager-Vergütung“, im Internet unter: <http://www.gruene-bundestag.de/cms/steuern/dok/273/273252.managerverguetung.html>, (Stand 31.08.2011).
- BURCHERT, BERND (2003): Das Abzugsverbot für Bestechungs- und Schmiergelder i.S. des § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 10 EStG - Erläuterungen zum BMF-Schreiben vom 10.10.2002, IV A 6 - S 2145 - 35/02, in: *Die Information über Steuer und Wirtschaft*, 57 (7), S. 260-266.
- CABALLERO, MARJORIE J. (1988): A Comparative Study of Incentives in a Sales Force Contest, in: *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 8 (1), S. 55-58.
- CLOTFELTER, CHARLES T. (1979): Equity, Efficiency, and the Tax Treatment of In-Kind Compensation, in: *National Tax Journal*, 32 (1), S. 51-60.
- CLOTFELTER, CHARLES T. (1983): Tax-Induced Distortions and the Business-Pleasure Borderline: The Case of Travel and Entertainment, in: *American Economic Review*, 73 (5), S. 1053-1065.
- COENENBERG, ADOLF G./HALLER, AXEL/SCHULTZE, WOLFGANG (2009): *Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse: Betriebswirtschaftliche, handelsrechtliche, steuerrechtliche und internationale Grundsätze - HGB, IFRS, US-GAAP*, 21. Aufl., Stuttgart.
- COLLINS, DAVID J. (1988): Fringe Benefits Taxation and the Rural Sector, in: *Review of Marketing and Agricultural Economics*, 56 (1), S. 107-120.
- CONWAY, MEREDITH R. (2008): Money for Nothing and the Stocks for Free, in: *Cornell Journal of Law and Public Policy*, 17, S. 383-429.
- CONYON, MARTIN J./SCHWALBACH, JOACHIM (2000): European Differences in Executive Pay and Corporate Governance, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Ergänzungsheft 1, S. 97-114.
- CORE, JOHN E./GUAY, WAYNE R./LARCKER, DAVID F. (2003): Executive Equity Compensation and Incentives: A Survey, in: *Economic Policy Review*, 9 (1), S. 27-50.
- DARR, ASAF (2003): Gifting Practices and Interorganizational Relations: Constructing Obligation Networks in the Electronics Sector, in: *Sociological Forum*, 18 (1), S. 31-51.

- DAVIDSON, ROB/COPE, BEULAH (2003): *Business Travel: Conferences, Incentive Travel, Exhibitions, Corporate Hospitality and Corporate Travel*, Essex.
- DESAI, MIHIR A./DYCK, ALEXANDER/ZINGALES, LUIGI (2007): Theft and Taxes, in: *Journal of Financial Economics*, 84 (3), S. 591-623.
- DIE LINKE (2010): Positionspapier „Managergehälter“, im Internet unter: <http://www.linksfraktion.de/themen/managergehaelter/>, (Stand 31.08.2011).
- DIE LINKE (2011): Steuerkonzept: Beschluss des Parteivorstandes vom 29./30. Januar 2011, im Internet unter: http://die-linke.de/fileadmin/download/misc/20110129_Beschluss_Steuerkonzept.pdf, (Stand 31.08.2011).
- DIETZ, MARKUS (2000): Das Korruptionsproblem aus institutionenökonomischer Sicht, in: PIES, INGO (Hrsg.): *Ronald Coase Transaktionskosten-Ansatz*, Tübingen, S. 109-131.
- DIGEL, HELMUT/FAHRNER, MARCEL (2008): Hospitality Marketing im Sport, in: NUFER, GERD (Hrsg.): *Management und Marketing im Sport: Betriebswirtschaftliche Grundlagen und Anwendungen der Sportökonomie*, Berlin, S. 443-465.
- EDWARDS, JEREMY S./EGGERT, WOLFGANG/WEICHENRIEDER, ALFONS J. (2009): Corporate Governance and Pay for Performance: Evidence from Germany, in: *Economics of Governance*, 10 (1), S. 1-26.
- EISGRUBER, THOMAS (2010): § 37b EStG, in: KIRCHHOF, PAUL (Hrsg.): *Einkommensteuergesetz: Kommentar*, 9. Aufl., Köln, S. 1726-1732.
- ELSCHNER, CHRISTINA/SCHWAGER, ROBERT (2005): *The Effective Tax Burden on Highly Qualified Employees: An International Comparison*, Heidelberg.
- ELSTON, JULIE A./GOLDBERG, LAWRENCE G. (2003): Executive Compensation and Agency Costs in Germany, in: *Journal of Banking and Finance*, 27 (7), S. 1391-1410.
- EVANS, CHRIS/RITCHIE, KATHERINE/TRAN-NAM, BINH/WALPOLE, MICHAEL (1997): *A Report into Taxpayer Costs of Compliance*, Canberra.
- FELLINGHAM, JOHN C./WOLFSON, MARK A. (1985): Taxes and Risk Sharing, in: *Accounting Review*, 60 (1), S. 10-17.

- FERRI, JAVIER/MOLTÓ, MARÍA L./URIEL, EZEQUIEL (2009): Time Use and Food Taxation in Spain, in: *FinanzArchiv*, 65 (3), S. 313-334.
- FISS, PEER C. (2006): Social Influence Effects and Managerial Compensation: Evidence from Germany, in: *Strategic Management Journal*, 27 (11), S. 1013-1031.
- FLEISCHER, HOLGER (2010): Aufsichtsratsverantwortlichkeit für die Vorstandsvergütung und Unabhängigkeit der Vergütungsberater, in: *Betriebs-Berater*, 65 (3), S. 67-74.
- FLEISCHER, HOLGER/HUPKA, JAN (2010): Zur Regulierung der Vorstandsvergütung durch das Steuerrecht, in: *Der Betrieb*, 63 (11), S. 601-607.
- FÖRSCHLE, GERHART/HOFFMANN, KARL (2010): § 272 HGB, in: BUDDE, WOLFGANG D. (Begr.); ELLROTT, HELMUT ET AL. (Hrsg.): *Beck'scher Bilanzkommentar: Handelsbilanz, Steuerbilanz*, 7. Aufl., München, S. 1055-1062.
- GABAIX, XAVIER/LANDIER, AUGUSTIN (2008): Why Has CEO Pay Increased so Much?, in: *Quarterly Journal of Economics*, 123 (1), S. 49-100.
- GENTRY, WILLIAM M./PERESS, ERIC (1994): Taxes and Fringe Benefits Offered by Employers, NBER Working Paper 4764, Cambridge.
- GILLENKIRCH, ROBERT M. (2008): Entwicklungslinien in der Managementvergütung, in: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 60 (1), S. 1-17.
- GOOLSBEE, AUSTAN (2000): What Happens When You Tax the Rich? Evidence from Executive Compensation, in: *Journal of Political Economy*, 108 (2), S. 352-378.
- GÖX, ROBERT F. (2004): Erfolgsabhängige Gehälter, Belohnung für den Zufall und der Einfluss des Managements auf die Gestaltung seines eigenen Vergütungssystems, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Sonderheft 51, S. 27-55.
- GÖX, ROBERT F. (2008): Tax Incentives for Inefficient Executive Pay and Reward for Luck, in: *Review of Accounting Studies*, 13 (4), S. 452-478.
- GÖX, ROBERT F. (2011): Der Mythos vom „Abzocker“ und die ökonomische Realität, in: *Neue Zürcher Zeitung* vom 27.05.2011.
- GRAHAM, JOHN R./READY, JANA S./SHACKELFORD, DOUGLAS A. (2010): Research in Accounting for Income Taxes, NBER Working Paper 15665, Cambridge MA.

- GRUBER, JONATHAN (2001): The Impact of the Tax System on Health Insurance Coverage, in: *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 1 (3/4), S. 293-304.
- GUTIÉRREZ-I-PUIGARNAU, EVA/VAN OMMEREN, JOS (2007): Welfare Effects of Distortionary Company Car Taxation. Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2007-060/3, Amsterdam.
- HALL, BRIAN J./LIEBMAN, JEFFREY B. (1998): Are CEOs Really Paid like Bureaucrats?, in: *Quarterly Journal of Economics*, 103 (3), S. 653-691.
- HALL, BRIAN J./LIEBMAN, JEFFREY B. (2000): The Taxation of Executive Compensation, in: *Tax Policy and the Economy*, 14 (1), S. 1-44.
- HALPERIN, ROBERT M./KWON, YOUNG K./RHOADES-CATANACH, SHELLEY C. (2001): The Impact of Deductibility Limits on Compensation Contracts: A Theoretical Examination, in: *Journal of the American Taxation Association*, 23, Supplement, S. 52-65.
- HALPERIN, ROBERT M./TZUR, JOSEPH (1985a): Monetary Compensation and Nontaxable Employee Benefits: An Analytical Perspective, in: *Accounting Review*, 60 (4), S. 260-270.
- HALPERIN, ROBERT M./TZUR, JOSEPH (1985b): The Effects of Nontaxable Employee Benefits on Employer Profits and Employee Work Effort, in: *National Tax Journal*, 38 (1), S. 65-79.
- HAMACHER, KARL/ROBAK, MARKUS (2008): Strafbarkeit von „Hospitality“-Einladungen zu großen Sportevents gem. §§ 331, 333 und § 299 StGB?, in: *Der Betrieb*, 61 (50), S. 2747-2754.
- HANLON, MICHELLE/HEITZMAN, SHANE (2010): A Review of Tax Research, in: *Journal of Accounting and Economics*, 50 (2/3), S. 127-178.
- HARRIS, DAVID G./LIVINGSTONE, JANE R. (2002): Federal Tax Legislation as an Implicit Contracting Cost Benchmark: The Definition of Excessive Executive Compensation, in: *Accounting Review*, 77 (4), S. 997-1018.
- HARTMANN, RAINER (2008): BMF-Einführungsschreiben zur neuen Pauschalsteuer bei Sachzuwendungen, in: *Deutsches Steuerrecht*, 46 (30), S. 1418-1424.

- HARTMANN, WINFRIED (1998): Geschenke an „Geschäftsfreunde“, in: *Deutsche Steuerzeitung*, 86 (13), S. 509-514.
- HASTINGS, BILL/KIELY, JULIA/WATKINS, TREVOR (1988): Salesforce Motivation Using Travel Incentives: Some Empirical Evidence, in: *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 8 (2), S. 43-51.
- HEIN, KENNETH/ALONZO, VINCENT (1998): This is What We Want!, in: *Incentive*, 172, S. 40-47.
- HERZIG, NORBERT (1999): Steuerliche und bilanzielle Probleme bei Stock Options und Stock Appreciation Rights, in: *Der Betrieb*, 51 (1), S. 1-12.
- HERZIG, NORBERT/LOCHMANN, UWE (2002): Steuerbilanz und Betriebsausgabenabzug bei Stock Options, in: *Die Wirtschaftsprüfung*, 55 (7), S. 325-344.
- HIRSCH, WERNER Z./RUFULO, ANTHONY M. (1986): Effects of State Income Taxes on Fringe Benefit Demand of Policemen and Firemen, in: *National Tax Journal*, 39 (2), S. 211-219.
- HITE, ROBERT E./BELLIZZI, JOSEF A. (1987): Salespeople's Use of Entertainment and Gifts, in: *Industrial Marketing Management*, 16 (4), S. 279-285.
- HOLMSTRÖM, BENGT/MILGROM, PAUL (1987): Aggregation and Linearity in the Provision of Intertemporal Incentives, in: *Econometrica*, 55 (2), S. 303-328.
- HOLMSTRÖM, BENGT/MILGROM, PAUL (1991): Multitask Principal-Agent Analysis: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design, in: *Journal of Law, Economics and Organization*, 7, Special Issue, S. 24-52.
- HOMBURG, STEFAN (2010): *Allgemeine Steuerlehre*, 6. Aufl., München.
- HUNDSDOERFER, JOCHEN (2002): *Die einkommensteuerliche Abgrenzung von Einkommenserzielung und Konsum*, Wiesbaden.
- HUNDSDOERFER, JOCHEN (2004): Corporate Corruption: Aktive Bestechung im Auftragshandeln und ihre Einschränkung durch Rechnungslegung, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Sonderheft 51, S. 57-92.

- HUNDSDOERFER, JOCHEN/KIESEWETTER, DIRK/SURETH, CAREN (2008): Forschungsergebnisse in der Betriebswirtschaftlichen Steuerlehre - eine Bestandsaufnahme, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 78 (1), S. 61-139.
- HUNDSDOERFER, JOCHEN/SOMMER, MATTHIAS (2005): Wie hoch ist die Abgabenlast aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf Arbeitsentgelt?, in: *Der Betrieb*, 58 (36), S. 1917-1921.
- INTERNAL REVENUE SERVICE (2010): Publication 15-B, Employer's Tax Guide to Fringe Benefits. <http://www.irs.gov/publications/p15b/index.html>, (Stand 31.08.2011).
- JASPER, THOMAS (1995): *Entlohnungssysteme und Einkommensbesteuerung*, Dissertation, Hamburg.
- JENSEN, MICHAEL C./MECKLING, WILLIAM H. (1976): Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, in: *Journal of Financial Economics*, 3 (4), S. 305-360.
- JENSEN, MICHAEL C./MURPHY, KEVIN T. (1990): Performance Pay and Top-Management Incentives, in: *Journal of Political Economy*, 98, S. 225-264.
- JOECKS, WOLFGANG (1999): Steuerrechtliche Behandlung der Bestechung, in: PIETH, MARK/EIGEN, PETER (Hrsg.): *Korruption im internationalen Geschäftsverkehr*, Neuwied et al., S. 373-390.
- JOHNS, LEIGH/BAGARIC, MIRKO (2002): Bribery and Networking: Is There a Difference?, in: *Deakin Law Review*, 7, S. 159-173.
- KAPLAN, DAVID A. (2010): The Best Company to Work for, in: *Fortune*, S. 37-42.
- KAPLOW, LOUIS (1996): On the Divergence between „Ideal“ and Conventional Income-Tax Treatment of Human Capital, in: *American Economic Review*, 86 (2), S. 347-352.
- KAPLOW, LOUIS (2007): Taxation, in: POLINSKY, MITCHELL A./SHAVELL, STEVEN (Hrsg.): *Handbook of Law and Economics*, Amsterdam et al., S. 647-755.
- KATŮŠČÁK, PETER (2009): Taxes and Executive Compensation, in: *CESifo Economic Studies*, 55, S. 542-568.
- KATZ, AVERY/MANKIW, GREGORY (1985): How Should Fringe Benefits Be Taxed?, in: *National Tax Journal*, 38 (1), S. 37-46.

- KEY NOTE (2007): *Corporate Hospitality: Market Report 2007*, Hampton.
- KIRSTGES, TORSTEN (2000): *Marktanalyse Incentive-Reisen in Deutschland: Umfang, Motive, Organisationsformen*, Wilhelmshaven et al.
- KLEIN, FRANZ (1995): Zur Frage der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit von Einschränkungen des objektiven Nettoprinzips, dargestellt an § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG, in: *Deutsche Steuerzeitung*, 83 (20/21), S. 630-632.
- KLITGAARD, ROBERT E. (1988): *Controlling Corruption*, Berkley et al.
- KLITGAARD, ROBERT E. (1991): Gifts and Bribes, in: ZECKHAUSER, RICHARD (Hrsg.): *Strategy and Choice*, Cambridge, S. 211-239.
- KNOLL, LEONHARD (1998): Besteuerung von Stock Options - Anmerkungen zu einer juristischen Frontlinie in ökonomischem Niemandsland, in: *Steuer und Wirtschaft*, 75 (2), S. 133-137.
- KOLAH, ARDI (2004): *Maximizing the Value of Hospitality*, London.
- LAMBSDORFF, JOHANN G. (2007): *The Institutional Economics of Corruption and Reform: Theory, Evidence, and Policy*, Cambridge et al.
- LANSING, PAUL/GOLDMAN, NEAL P. (1996): The Frequent-Flier Dilemma: Should the Employer or the Employee Be the Beneficiary of these Programs?, in: *Journal of Business Ethics*, 15 (6), S. 661-670.
- LINGEMANN, WOLFGANG (2009): § 37b EStG Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen, in: HERRMANN, CARL/HEUER, GERHARD/RAUPACH, ARNDT (Hrsg.): *Einkommensteuer- und Körperschaftsteuergesetz: Kommentar*, 243. Aufl., Köln, S. E1-E22.
- LONG, JAMES E./SCOTT, FRANK A. (1982): The Income Tax and Nonwage Compensation, in: *Review of Economics and Statistics*, 64 (2), S. 211-219.
- LUTZ, ROMAN (2005): Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen, in: *Industrielle Beziehungen*, 12 (4), S. 424-451.

- LYONS, MICHAEL/WARD, WILL (2005): The Supply of Non-Cash Remuneration: Employer Responses, in: BAIRD, MARIAN/COOPER, RAE/WESTCOTT, MARK (Hrsg.): Reworking AIRAANZ 2005, Proceedings of the 19th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, Non-refereed Papers, 2, S. 127-135.
- MACHO-STADLER, INÉS/PÉREZ-CASTRILLO, DAVID J. (2005): *An Introduction to the Economics of Information*, 2. Aufl., Oxford.
- MANTRALA, MURALI K./KRAFFT, MANFRED/WEITZ, BARTON A. (2000): An Empirical Examination of Economic Rationales for Companies' Use of Sales Contests, German Economic Association of Business Administration - GEABA Discussion Paper 00-07.
- MARINO, ANTHONY M./ZÁBOJNÍK, JÁN (2008): Work-related Perks, Agency Problems, and Optimal Incentive Contracts, in: *RAND Journal of Economics*, 39 (2), S. 565-585.
- MISKE, RYAN (2004): Can't Cap Corporate Greed: Unintended Consequences of Trying to Control Executive Compensation Through the Tax Code, in: *Minnesota Law Review*, 88, S. 1673-1696.
- MULLANE, JOY S. (2009): Incidence and Accidents: Regulation of Executive Compensation Through the Tax Code, in: *Lewis and Clark Law Review*, 13, S. 485-552.
- MÜLLER, HEIKO (2004): *Das Aufkommen der Steuern vom Einkommen in Deutschland*, Dissertation, Wiesbaden.
- MÜLLER-FRANKEN, SEBASTIAN (1997): Das Verbot des Abzugs der „Zuwendung von Vorteilen“ nach dem Jahressteuergesetz 1996: Verfassungsprobleme einer Durchbrechung des objektiven Nettoprinzipls, in: *Steuer und Wirtschaft*, 74 (1), S. 3-23.
- MULLIN, BERNARD J./HARDY, STEPHEN/SUTTON, WILLIAM A. (2007): *Sport Marketing*, 3. Aufl., Champaign.
- MURPHY, WILLIAM H./DACIN, PETER A./FORD, NEIL M. (2004): Sales Contest Effectiveness: An Examination of Sales Contest Design Preferences of Field Sales Forces, in: *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32 (2), S. 127-143.

- NECKERMANN, SUSANNE/FREY, BRUNO S. (2008): Awards - A View from Psychological Economics, in: *Journal of Psychology*, 216, S. 198-208.
- NIELSEN, SØREN B./SØRENSEN, PETER B. (1997): On the Optimality of the Nordic System of Dual Income Taxation, in: *Journal of Public Economics*, 63 (3), S. 311-329.
- NIEMANN, RAINER (2007): Risikoübernahme, Arbeitsanreiz und differenzierende Besteuerung, arqus Diskussionsbeitrag Nr. 28.
- NIEMANN, RAINER (2008): The Effects of Differential Taxation on Managerial Effort and Risk Taking, in: *FinanzArchiv*, 64 (3), S. 273-310.
- NIERMANN, WALTER (2008): Die Pauschalierung der Einkommensteuer auf Sachzuwendungen ab 2007 (§ 37b EStG), in: *Der Betrieb*, 61 (23), S. 1231-1237.
- OYER, PAUL (2008): Salary or Benefits?, in: *Research in Labor Economics*, 28, S. 429-467.
- PELZ, CHRISTIAN (2009): Sponsoring - zwischen Marketing und Korruption, in: *Lebensmittel und Recht*, 13 (2), S. 50-54.
- PERRY, TOD/ZENNER, MARC (2001): Pay for Performance? Government Regulation and the Structure of Compensation Contracts, in: *Journal of Financial Economics*, 62 (3), S. 453-488.
- POLSKY, GREGG D. (2007): Controlling Executive Compensation Through the Tax Code, in: *Washington & Lee Law Review*, 64, S. 877-926.
- POPE, JEFFEREY/FAYLE, RICHARD/CHEN, DONG-LING (1993): *The Compliance Costs of Employment-Related Taxation in Australia*, Australian Tax Research Foundation, Sydney.
- PRAGAL, OLIVER (2005): Das Pharma-„Marketing“ um die niedergelassenen Kassenärzte: „Beauftragtenbestechung“ gemäß § 299 StGB!, in: *Neue Zeitschrift für Strafrecht*, 25 (3), S. 133-136.
- PREISING, THOMAS/KIESEL, HANNO (2006): Korruptionsbekämpfung durch das Steuerrecht? - Zu den Problemen des Abzugsverbots und der Mitteilungspflicht gemäß § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG, in: *Deutsches Steuerrecht*, 44 (4), S. 118-124.

- PREISING, THOMAS/KIESEL, HANNO (2007): Pauschalbesteuerung von nützlichen Aufwendungen? - Zum Verhältnis von § 37b EStG und § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG, in: *Deutsches Steuerrecht*, 45 (26), S. 1108-1112.
- RADULESCU, DOINA (2010): The Effects of a Bonus Tax on Manager Compensation and Welfare, CESifo Working Paper 3030.
- RAJAN, RAGHURAM G./WULF, JULIE (2006): Are Perks Purely Managerial Excess?, in: *Journal of Financial Economics*, 79 (1), S. 1-33.
- RAPP, MARC S./WOLFF, MICHAEL (2010): Determinanten der Vorstandsvergütung: Eine empirische Untersuchung der deutschen Prime-Standard-Unternehmen, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 80 (10), S. 1075-1112.
- REITENGA, AUSTIN/BUCHHEIT, STEVE/YIN, QIN J./BAKER, TERRY (2002): CEO Bonus Pay, Tax Policy, and Earnings Management, in: *Journal of the American Taxation Association*, 24, Supplement, S. 1-23.
- RICHTER, WOLFRAM F. (2006): Efficiency Effects of Tax Deductions for Work-related Expenses, in: *International Tax and Public Finance*, 13 (6), S. 685-699.
- RIDDER, HANS-GERD (2007): *Personalwirtschaftslehre*, 2. Aufl., Stuttgart.
- RODEWALD, JÖRG/POHL, MATTHIAS (2008): Rabatte Dritter für Arbeitnehmer - Gestaltungen zur Vermeidung von Lohnsteuer, in: *Betriebs-Berater*, 63 (27), S. 1431-1434.
- ROSE, NANCY/WOLFRAM, CATHERINE (2000): Has the „Million-Dollar Cap“ Affected CEO Pay?, in: *American Economic Review*, 90 (2), S. 197-202.
- ROSE, NANCY/WOLFRAM, CATHERINE (2002): Regulating Executive Pay: Using the Tax Code to Influence Chief Executive Officer Compensation, in: *Journal of Labor Economics*, 20 (2), S. 138-175.
- ROSE-ACKERMAN, SUSAN (1999): *Corruption and Government: Causes, Consequences and Reform*, Cambridge.
- ROSEN, SHERWIN (2000): Does the Composition of Pay Matter?, in: ALPERT, WILLIAM T./WOODBURY, STEPHEN A. (Hrsg.): *Employee Benefits and Labor Markets in Canada and the United States*. Kalamazoo, S. 13-30.

- ROYALTY, ANNE B. (2000): Tax Preferences for Fringe Benefits and Workers' Eligibility for Employer Health Insurance, in: *Journal of Public Economics*, 75 (2), S. 209-227.
- RUPPE, HANS G. (1981): Korruption und Steuerrecht, in: BRÜNNER, CHRISTIAN (Hrsg.): *Korruption und Kontrolle*, Wien et al., S. 593-609.
- SADOWSKI, DIETER (1984): Der Handel mit Sozialleistungen - Zur Ökonomie und Organisation der betrieblichen Sozialpolitik, in: *Die Betriebswirtschaft*, 44 (4), S. 579-590.
- SANDMO, AGNAR (1990): Tax Distortions and Household Production, in: *Oxford Economic Papers*, 42 (1), S. 78-90.
- SCHMID, FRANK A. (1997): Vorstandsbezüge, Aufsichtsratsvergütung und Aktionärsstruktur, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 67 (1), S. 67-83.
- SCHMIDT, REINHART/SCHWALBACH, JOACHIM (2007): Zu Höhe und Dynamik der Vorstandsvergütung in Deutschland, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Special Issue 1, S. 111-121.
- SCHOLZ, CHRISTIAN (2000): *Personalmanagement: Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen*, 5. Aufl., München.
- SCHWALBACH, JOACHIM (1999): Entwicklung der Managervergütung, in: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 51 (6), S. 592-602.
- SCHWALBACH, JOACHIM/GRASSHOFF, ULRIKE (1997): Managervergütung und Unternehmenserfolg, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 67 (2), S. 203-217.
- SCHWEIZER, URS (1999): *Vertragstheorie*, Tübingen.
- SEIBERT, ULRICH (2010): Die Koalitionsgruppe „Managervergütungen“: Rechtspolitische Überlegungen zur Beschränkung der Vorstandsvergütung (Ende 2007 bis März 2009), in: KINDLER, PETER ET AL. (Hrsg.): *Festschrift für Uwe Hüffer zum 70. Geburtstag*, München, S. 955-972.
- SEIFERT, MICHAEL (2007): Neue Pauschalierung der Einkommensteuer bei bestimmten Sachzuwendungen, in: *Deutsche Steuerzeitung*, 95 (4), S. 102-107.
- SHACKELFORD, DOUGLAS A./SHEVLIN, TERRY (2001): Empirical Tax Research in Accounting, in: *Journal of Accounting and Economics*, 31 (1/3), S. 321-387.

- SHAPIRO, CARL/STIGLITZ, JOSEPH E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: *American Economic Review*, 74 (3), S. 433-444.
- SHINEW, KIMBERLY J./BACKMAN, SHEILA J. (1995): Incentive Travel: An Attractive Option, in: *Tourism Management*, 16 (4), S. 285-293.
- SPD (2010): Deutschland besser regieren! Neuer Fortschritt - Unser Projekt für ein faires Deutschland, im Internet unter: http://www.spd.de/scalableImageBlob/3870/data/bpt2010_beschluss_deutschland_besser_regieren-data.pdf, (Stand 31.08.2011).
- SPÖ (2010): Änderungen bei der Absetzbarkeit von Managergehälter, im Internet unter: <http://gerechtigkeit.spoe.at/>, (Stand 31.08.2011).
- SPORTFIVE (2009): Hospitality - Als Gastgeber zu Gast. Im Internet unter: http://www.sportfive.de/fileadmin/image/content/UK/SPORTFIVE_Hospi-Folder.pdf (Stand: 31.08.2011).
- SPREMANN, KLAUS (1987): Agent and Principal, in: BAMBERG, GÜNTER/SPREMANN, KLAUS (Hrsg.): *Agency Theory, Information and Incentives*. Berlin et al., S. 3-37.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2006): Statistisches Jahrbuch 2006 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2007): Statistisches Jahrbuch 2007 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2008): Statistisches Jahrbuch 2008 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2009a): Statistisches Jahrbuch 2009 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2009b): Arbeitnehmerverdienste - Fachserie 16 Reihe 2.1 - 2. Vierteljahr 2009, Wiesbaden.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2010): Statistisches Jahrbuch 2010 für die Bundesrepublik Deutschland mit „Internationalen Übersichten“, Wiesbaden.

- STICKAN, EDGAR (2009): § 37b EStG - Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen, in: LITTMANN, EBERHARD (Begr.); BITZ, HORST (Hrsg.): *Das Einkommensteuerrecht: Kommentar zum Einkommensteuerrecht*, Losebl.-Ausg., Stuttgart, S. 3390/5-3390/16.
- STOCK-HOMBURG, RUTH (2008): *Personalmanagement: Theorien - Konzepte - Instrumente*, Wiesbaden.
- STUHRMANN, GERD (2009): § 37b EStG Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen, in: HEUERMAN, BERND (Hrsg.): *Einkommensteuergesetz: Kommentar*, 107. Aufl., München, S. 1-9.
- TRAN-NAM, BINH/EVANS, CHRIS/WALPOLE, MICHAEL/RITCHIE, KATHERINE (2000): Tax Compliance Costs: Research Methodology and Empirical Evidence from Australia, in: *National Tax Journal*, 53 (2), S. 229-252.
- TURNER, ROBERT W. (1987a): Are Taxes Responsible for the Growth in Fringe Benefits?, in: *National Tax Journal*, 40 (2), S. 205-220.
- TURNER, ROBERT W. (1987b): Taxes and the Number of Fringe Benefits Received, in: *Journal of Public Economics*, 33 (1), S. 41-57.
- URBAN, JOHANNES (2007): Der Steuerpflichtige erhebt die Einkommensteuer, in: *Deutsche Steuerzeitung*, 95 (10), S. 299-310.
- VAN DÜLMEN, ANNE (2007): Der neue § 37b EStG: Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen, in: *Deutsches Steuerrecht*, 45 (1), S. 9-16.
- VAN KANN, JÜRGEN/KEILUWEIT, ANJELA (2009): Das neue Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung: Wichtige Reform oder viel Lärm um nichts?, in: *Deutsches Steuerrecht*, 47 (31), S. 1587-1592.
- VOETH, MARKUS/NIEDERAUER, CHRISTIAN/SCHWARTZ, MARCUS (2006): Hospitality-Maßnahmen als Kommunikationsinstrument für Industriegüterunternehmen, Hohenheimer Arbeits- und Projektberichte zum Marketing, Projektbericht 14.
- VOSSMERBÄUMER, JAN (2010): Pauschalierung der Einkommensteuer - Neue Anreize betrieblicher Entgeltpolitik, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 62 (3), S. 203-226.

- WAGENHOFER, ALFRED/EWERT, RALF (1993): Linearität und Optimalität in ökonomischen Agency Modellen, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 63 (4), S. 373-391.
- WAGNER, FRANZ W. (1991): Steuersystem und Unternehmenstheorie, in: ORDELHEIDE, DIETER/RUDOLPH, BERND/BÜSSELMANN, ELKE (Hrsg.): *Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie*, Stuttgart, S. 73-96.
- WAGNER, FRANZ W. (1992): Die systemgerechte Besteuerung von Personalleistungen, in: *Steuer und Wirtschaft*, 69 (4), S. 291-301.
- WAGNER, FRANZ W. (2005): Steuervereinfachung und Entscheidungsneutralität - konkurrierende oder komplementäre Leitbilder für Steuerreformen?, in: *Steuer und Wirtschaft*, 82 (2) S. 93-108.
- WAGNER, FRANZ W. (2008): Steuerforschung: Welche Probleme finden Ökonomen interessant, und welche sind relevant?, in: *Steuer und Wirtschaft*, 85 (2), S. 97-116.
- WEISS, MARTIN F. (2009): How Do Germans React to the Commuting Allowance?, arqus Diskussionsbeitrag Nr. 88.
- WELLISCH, DIETMAR (2004): Unternehmensbesteuerung und die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 56 (11), S. 599-617.
- WITTENBRINK, CARSTEN (1996): *Der Einfluss der Besteuerung freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen auf Arbeitsvertragsgestaltungen*, Dissertation, Köln.
- WOLFSON, MARK A. (1985): Tax, Incentive, and Risk-sharing Issues in the Allocation of Property Rights: The Generalized Lease-or-Buy Problem, in: *Journal of Business*, 58 (2), S. 159-171.
- WOODBURY, STEPHEN A. (1983): Substitution Between Wage and Nonwage Benefits, in: *American Economic Review*, 73 (1), S. 166-182.
- WOODBURY, STEPHEN A./HAMERMESH, DANIEL S. (1992): Taxes, Fringe Benefits and Faculty, in: *Review of Economics and Statistics*, 74 (2), S. 287-296.
- WREDE, MATTHIAS (2000): Tax Deductibility of Commuting Expenses and Leisure: On the Tax Treatment of Time-Saving Expenditure, in: *FinanzArchiv*, 57 (2), S. 216-224.

Literaturverzeichnis

- YERMACK, DAVID (2006): Flights of Fancy: Corporate Jets, CEO Perquisites, and Inferior Shareholder Returns, in: *Journal of Financial Economics*, 80 (1), S. 211-242.
- ZAX, JEFFREY S. (1988): Fringe Benefits, Income Tax Exemptions, and Implicit Subsidies, in: *Journal of Public Economics*, 37 (2), S. 171-183.
- ZELINSKY, AARON S. J. (2009): Taxing Unreasonable Compensation: § 162(a)(1) and Managerial Power, in: *Yale Law Journal*, 119, S. 637-647.
- ZOU, LIANG (1997): Incentive Roles of Fringe Benefits in Compensation Contracts, in: *Journal of Economics*, 65 (2), S. 181-199.

Rechtsprechungsverzeichnis

BVERFG VOM 09.02.2005: 2 BvR 1108/03, in: *Neue Zeitschrift für Strafrecht - Rechtsprechungsreport*, 10 (7), S. 207.

BGH VOM 14.10.2008: 1 StR 260/08, in: *Neue Zeitschrift für Strafrecht*, 28 (12), S. 688.

BFH VOM 18.02.1982: IV R 46/78, in: *Bundessteuerblatt II* 1982, S. 394.

BFH VOM 28.07.1994: V R 16/92, in: *Bundessteuerblatt II* 1995, S. 274.

BFH VOM 29.10.1997: II R 60/94, in: *Bundessteuerblatt II* 1997, S. 832.

BFH VOM 25.08.2010: I R 103/09, in: *Bundessteuerblatt II* 2011, S. 215.

LG KARLSRUHE VOM 28.11.2007: 3 KLS 620 Js 13113/06, in: *Neue Zeitschrift für Strafrecht*, 28 (7) 2008, S. 407.

OLG BRAUNSCHWEIG VOM 23.02.2010: WS 17/10, in: *Neue Zeitschrift für Strafrecht*, 30 (7), S. 392.

Gesetzentwürfe, Begründungen, Anträge

BR-DRUCKSACHE 622/06: Gesetzentwurf der Bundesregierung - Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2007 - JStG 2007.

BT-DRUCKSACHE 13/1686: Entwurf eines Jahressteuergesetzes 1996 - Drucksache 13/1173 - Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates.

BT-DRUCKSACHE 16/160: Unterrichtung durch den Bundesrechnungshof, Bemerkungen des Bundesrechnungshofes 2005 zur Haushalts- und Wirtschaftsführung des Bundes (einschließlich der Feststellungen zur Jahresrechnung 2004).

BT-DRUCKSACHE 16/2712: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2007 (JStG 2007).

BT-DRUCKSACHE 16/3036: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2007 (JStG 2007) - 16/2712 - Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundesregierung.

BT-DRUCKSACHE 16/3368: Bericht des Finanzausschusses (7. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung - Drucksachen 16/2712, 16/3036 - Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2007 (JStG 2007).

BT-DRUCKSACHE 16/7530: Antrag der Abgeordneten Christine Scheel, Kerstin Andreae, Britta Haßelmann, Dr. Gerhard Schick, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Dr. Thea Dückert, Kai Gehring, Brigitte Pothmer, Irmingard Schewe-Gerigk, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Steuerabzug bei Manager-Abfindungen begrenzen.

BT-DRUCKSACHE 16/7743: Antrag der Fraktion DIE LINKE - Begrenzung der Managervergütung fördern.

BT-DRUCKSACHE 16/9198: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Frank Schäffler, Christian Ahrendt, Uwe Barth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP - Drucksache 16/8943 - Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen gemäß § 37b EStG.

BT-DRUCKSACHE 16/12112: Antrag der Abgeordneten Christine Scheel, Kerstin Andrae, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Dr. Thea Dücker, Kai Gehring, Markus Kurth, Elisabeth Scharfenberg, Irmgard Schewe-Gerigk, Dr. Gerhard Schick, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Exzesse bei Managergehältern verhindern.