

(arqus)Arbeitskreis Quantitative Steuerlehre

Diskussionsbeitrag Nr. 144

Mai 2013

Jan Voßmerbäumer / Franz W. Wagner

Steuerwirkungen betrieblicher Entgeltpolitik

[www.arqus.info](http://www.arqus.info)

arqus Diskussionsbeiträge zur Quantitativen Steuerlehre

arqus Discussion Papers in Quantitative Tax Research

ISSN 1861-8944

# Steuerwirkungen betrieblicher Entgeltpolitik

Jan Voßmerbäumer / Franz W. Wagner\*

## Zusammenfassung

Obwohl das Einkommensteueraufkommen in Deutschland überwiegend durch die Besteuerung von Arbeitseinkommen generiert wird, werden steuerliche Entscheidungswirkungen, die von einer Besteuerung des Faktors Arbeit ausgelöst werden, in der deutschsprachigen ökonomischen Steuerliteratur weitgehend vernachlässigt. In zwei aktuellen Übersichten zu den wichtigsten steuerlichen Literaturbeiträgen lassen sich lediglich 3-6% der Beiträge der Besteuerung von Arbeitseinkommen zuordnen. Der vorliegende Beitrag gibt daher einen Überblick über die wesentlichen Forschungsergebnisse zu Steuerwirkungen auf durch Arbeitseinsatz erzieltetes Einkommen, die in bisherigen Literaturübersichten weitgehend unbeachtet blieben. Hierbei lassen sich im wesentlichen zwei wichtige Forschungszweige identifizieren: Einerseits „Probleme und Effekte der Reallohnbesteuerung“ und andererseits „Steuerwirkungen auf anreizkompatible Managerentlohnungen“.

**Keywords:** Labour taxation, fringe benefits taxation, executive compensation, state-of-the-art

**JEL-Classification:** H24, H25

---

\* Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Eberhard Karls Universität Tübingen, Mohlstraße 36, 72074 Tübingen, Email: franz.wagner@uni-tuebingen.de.

# **Steuerwirkungen betrieblicher Entgeltpolitik**

1. Die Besteuerung von Arbeitseinkommen: ein vernachlässigtes Problem
2. Ökonomische Effekte der Elemente des Arbeitseinkommens
  - 2.1 Steuerwirkungen von Einnahmenelementen
  - 2.2 Steuerwirkungen von Ausgabenelementen
3. Probleme und Effekte der Reallohnbesteuerung
  - 3.1 Motivation von Personalleistungen: Produktive, kompensatorische, freigebige und korrumpierende Personalleistungen
  - 3.2 Bewertungsprobleme
  - 3.3 Erhebungstechnische Alternativen
  - 3.4 Ökonomische Wirkungen
  - 3.5 Empirische Erkenntnisse
4. Steuerwirkungen auf anreizkompatible Managerentlohnung
  - 4.1 Der Einfluss von Steuern auf optimale Entlohnungsverträge
  - 4.2 Differenzierende Besteuerung als politische Lenkungs- und Regulierungsinstrumente
  - 4.3 Empirische Erkenntnisse
5. Zusammenfassung

# 1. Die Besteuerung von Arbeitseinkommen: ein vernachlässigtes Problem

Das Einkommensteueraufkommen in der Bundesrepublik Deutschland wird überwiegend durch die Besteuerung von Arbeitseinkommen generiert, während Steuern auf Kapitaleinkünfte einen deutlich geringeren Beitrag zum Steueraufkommen leisten. Auch wenn sich die exakte Relation zwischen Steuern auf Arbeitseinkünfte und Kapitaleinkünfte nicht ermitteln lässt, da die Einkunftsarten des EStG nicht unmittelbar zwischen dem Einsatz von Arbeit und Kapital differenzieren, lässt die nach Einkunftsarten unterteilte Differenzierung in Abbildung 1 keinen Zweifel an der überragenden Bedeutung der Einkünfte aus nichtselbständiger und selbständiger Arbeit für das Aufkommen der Einkommensteuer in Deutschland.

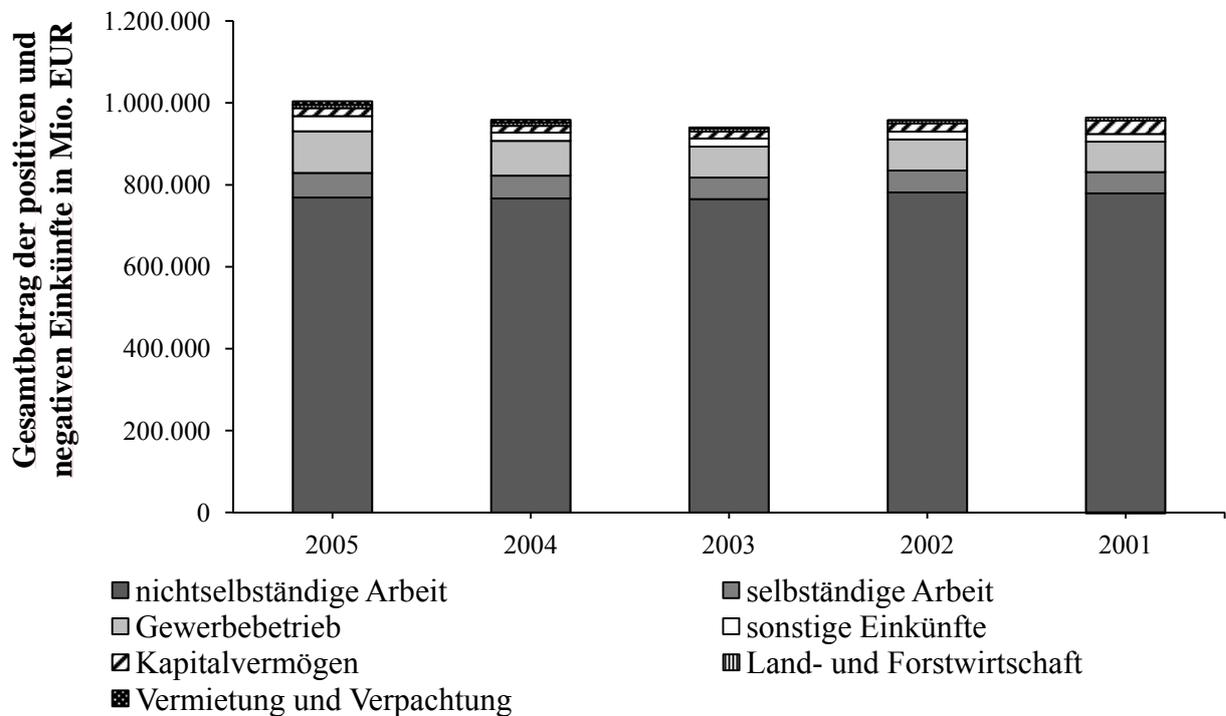


Abbildung 1: Gesamtbetrag der positiven und negativen Einkünfte nach Einkunftsarten für die Jahre 2001 bis 2005. Quelle: Statistisches Bundesamt (2006-2010).

Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre, für die veröffentlichte Daten zur Verfügung stehen, lag der Anteil der deklarierten Einkünfte aus selbständiger und nichtselbständiger Arbeit, bei denen durch Arbeitseinsatz generiertes Einkommen dominiert, 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 insgesamt rund 55 Mrd. EUR (6%).

Trotz der besonderen Relevanz von Arbeitseinkommen für das Steueraufkommen in Deutschland werden diese in der deutschsprachigen, wirtschaftswissenschaftlichen Steuerliteratur bislang selten thematisiert, die sich vor allem der Besteuerung von Kapitaleinkommen widmet. Dass das wissenschaftliche Interesse an den ökonomischen Wirkungen der Besteuerung von Arbeitseinkommen weit hinter der Aufmerksamkeit zurückbleibt, die anderen steuerlichen Problembereichen gewidmet wird, ergibt sich aus den in den in Tabelle 1 aufgeführten aktuellen Literaturübersichten zu den wichtigsten steuerlichen Beiträgen wirtschaftswissenschaftlicher Autoren sowohl in deutschsprachigen als auch englischsprachigen Publikationen, da sich lediglich 3-6% der Beiträge der Besteuerung von Arbeitseinkommen widmen.<sup>1</sup>

<b>Autoren</b>	<b>Anzahl der untersuchten Beiträge</b>	<b>Beiträge zu Arbeitseinkommen</b>
<i>Hundsdoerfer/Kiesewetter/Sureth (2008)</i>	803	48 (6%)
<i>Hanlon/Heitzman (2010)</i>	432	15 (3%)

Tabelle 1: Anteil zur Besteuerung von Arbeitseinkommen in wichtigen Literaturübersichten

Das Missverhältnis zwischen der dominierenden Bedeutung von Arbeitseinkommen für das Einkommensteueraufkommen einerseits und dem geringen Forschungsinteresse an der Besteuerung von Arbeitseinkommen in der deutschsprachigen Literatur andererseits wäre begründbar, wenn die Besteuerung des durch Arbeitseinsatz erzielten Einkommens steuersystematischen Neutralitätsidealen entspräche und daher keinen wissenschaftlichen Diskussionsbedarf begründen würde. Dies ist jedoch nicht der Fall, da die derzeitige Besteuerung von Arbeitseinkommen in Deutschland wegen beabsichtigter und unbeabsichtigter Steuerwirkungen eine Vielzahl allokativer und distributiver Verzerrungen erzeugt, deren Konsequenzen wegen der Höhe des aus Arbeitseinkommen generierten Steuervolumens nicht unbeachtet bleiben können.

Wenngleich vor allem im deutschsprachigen Bereich deutliche Defizite der Thematisierung der Besteuerung von Arbeitseinkommen festzustellen sind, ist in der englischsprachigen Literatur hierzu ein substanzieller und in der deutschen Literatur bislang wenig beachteter Forschungszweig entstanden. Der folgende Beitrag setzt sich zum Ziel, einen aktuellen Überblick über die Probleme der Besteuerung von Arbeitseinkommen und die hierzu vorliegende wirtschaftswissenschaftliche Literatur zu geben, wobei insbesondere Probleme im Vordergrund

<sup>1</sup> Dies belegt auch die geringe Zahl an als Monographien verfasster Dissertations- und Habilitationsschriften zur Besteuerung von Arbeitseinkommen; vgl. *Scheffel* (1980); *Wittenbrink* (1996); *Hüsing* (2007); *Elschner* (2008).

stehen, die sich aus der in Deutschland geltenden Rechtslage der Besteuerung verschiedener Lohnformen ergeben. Es werden neben der englischsprachigen Grundlagenliteratur auch jüngere deutsche betriebswirtschaftliche Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Anreiztheorie und der Korruptionsforschung vorgestellt, die bislang noch nicht in den steuerlichen Literaturkanon eingegangen sind. Im Ergebnis wird gezeigt, dass die thematisch sensiblen Motive der Gewährung von Zuwendungen einzelner Entlohnungselemente eines breiten wissenschaftlichen Ansatzes bedürfen, um ihre Besteuerung in die Steuersystematik zu integrieren.

Die Literatur zur Entlohnungsbesteuerung lässt sich im Wesentlichen in zwei wichtige Forschungsbereiche unterteilen, die auch das Gliederungsschema dieses Beitrags bestimmen. Abschnitt 2 gibt ... die diskussionsbedürftigen Elemente des Arbeitseinkommens. Abschnitt 3 beschreibt ausführlich, welche Abgrenzungs-, Bewertungs- und Erfassungsprobleme mit der Besteuerung von durch den Arbeitgeber gewährten Fringe Benefits einhergehen und fasst die ökonomischen Effekte steuerlicher Entscheidungsverzerrungen durch eine Steuerbegünstigung derartiger Lohnbestandteile sowie bisherige empirische Erkenntnisse zusammen. Abschnitt 4 widmet sich dem Einfluss der Besteuerung auf die Gestaltung von Managerbezügen. In Abschnitt 5 werden die Ergebnisse des Beitrags zusammengefasst.

## **2. Ökonomische Effekte der Elemente des Arbeitseinkommens**

Aus ökonomischer Perspektive interessante Probleme der Besteuerung von Arbeitseinkommen ergeben sich aus Entscheidungswirkungen der Besteuerung auf die Entlohnungsformen, die wegen bestehender Substitutionsmöglichkeiten der Lohnelemente auch aus der Sicht des Arbeitgebers für die Kosten des Arbeitseinsatzes bestimmend sind, wenn die Lohnelemente hinsichtlich ihrer Abziehbarkeit bei der Gewinnermittlung des Unternehmens und ihrer Steuerbarkeit beim Arbeitnehmer nicht korrespondierend behandelt werden.

Hierfür ist auch die Tatsache entscheidend, dass die Erzielung von Arbeitseinkommen im Gegensatz zu Kapitaleinkommen typischerweise mit der persönlichen Präsenz des Einkommensbeziehers am Ort der Einkommenserzielung im Unternehmen verbunden ist, wodurch vielfältigere Befriedigungsmöglichkeiten persönlicher Motivstrukturen geschaffen werden, deren steuerliche Wertung einen weiter angelegten wissenschaftlichen Ansatz erfordert, um immaterielle Aspekte der Einkommenserzielung in die Steuersystematik zu integrieren.

## 2.1 Steuerwirkungen von Einnahmenelementen

### a) Steuerwirkungen auf Vergütungsstruktur und Arbeitseinsatz

Steuern verursachen Substitutionseffekte, wenn einzelne Lohnelemente einer ungleichmäßigen steuerlichen Belastung unterliegen und gegeneinander ausgetauscht werden können. In der Folge können aufgrund der Nachfrage nach geringer besteuerten Lohnelementen sowohl die Arbeitseinsatzentscheidung als auch die Form der Vergütung des geleisteten Arbeitseinsatzes verzerrt werden. Die Einkommensbesteuerung von Lohnbeziehern ist hinsichtlich des Arbeitsangebotes wegen der Substitution von besteuarter Arbeit und unbesteuarter Freizeit grundsätzlich nie entscheidungsneutral, was wegen zu hoher Kosten der Beobachtung des Freizeitnutzens jedoch von den Fisci weltweit hingenommen wird (vgl. *Homburg* 2010:153). Steuerwirkungen auf die Zusammensetzung der Lohnkomponenten treten auf, wenn

- verschiedene Entgeltformen zu voneinander abweichenden Zeitpunkten besteuert werden (Zeiteffekte),
- die Aufwendungen für den Arbeitgeber und die Einnahmen der Lohnempfänger volumemäßig nicht korrespondierend erfasst werden (Bemessungsgrundlageneffekte)
- oder Lohnkosten und die Vergütung bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Einnahmen generell unterschiedlichen Tarifen hinsichtlich der Steuer-Entlastung und -Belastung unterliegen (Tarifeffekte).

Zeiteffekte treten vor allem dort auf, wo erzielte Arbeitseinkünfte durch Formen des Zwangsparens und freiwilliger Ersparnisbildung in die Zukunft verschoben werden und somit in Kapitaleinkünfte übergehen, wie etwa bei der betrieblichen Altersvorsorge, zu deren Bewältigung Unternehmen Pensionsrückstellungen in Höhe von xxx Mrd. gebildet haben. Zusätzlich hat die Besteuerung von Arbeitsentgelt, insbesondere bei realen Vergütungsbestandteilen regelmäßig Bemessungsgrundlagen- oder Tarifeffekte zur Folge: Zum einen kann der Betriebsausgabenabzug für einzelne Lohnelemente 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 bestimmte nicht-

monetäre Zuwendungen, die als Entgeltsurrogate fungieren, häufig mit niedrigeren pauschalen Tarifen besteuert als die dem regulären Einkommensteuertarif unterliegenden Bruttolöhne.

#### b) Steuerwirkungen auf die Wahl von Investitionsstandorten

In zahlreichen Industrien stellt der Produktionsfaktor Arbeit einen erheblichen Kostenbestandteil dar, weshalb Steuern auf Arbeitseinkünfte die Rangfolge der Vorteilhaftigkeit von Investitionsstandorten maßgeblich beeinflussen können. Einerseits bestimmt die Steuer- und Beitragsbelastung von Arbeitsentgelt die Kosten des Arbeitgebers für grenzüberschreitende Personalentsendungen, die üblicherweise durch Netto-Lohn-Vereinbarungen charakterisiert sind (vgl. *Elschner 2008; Endres/Spengel/Elschner 2005*). Andererseits entscheidet die Arbeitseinkommensbesteuerung auch bei "Local Hires" über Personalaufwand bzw. Attraktivität gegebener Bruttolöhne und damit die Qualität des Arbeitsangebotes (vgl. *Elschner/Schwager 2005; Elschner/Overesch 2006*). Steuern auf Arbeitseinkommen können folglich sowohl Verzerrungen hinsichtlich der Wahl des Investitionsstandortes als auch der Entscheidung zwischen der Entsendung inländischer und der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte verursachen. Aus diesem Grund wurden die Steuer- und Abgabenbelastungen des Arbeitseinsatzes in den wichtigsten Industrieländern in mehreren Arbeiten intensiv untersucht (vgl. *Heady 2004; Elschner 2008* mit weiteren Nachweisen). Empirisch konnten Steuerwirkungen von Lohnsteuern auf die Wahl von Investitionsstandorten bislang jedoch nicht bestätigt werden (vgl. *Büttner/Wamser 2009*).

## 2.2 Steuerwirkungen von Ausgabenelementen

Entsprechend dem "Netto-Prinzip" sind alle Einnahmen um die für deren Erzielung getätigten Ausgaben ("Werbungskosten") zu kürzen. Empirische Befunde belegen, dass die Abgrenzung von Werbungskosten unter allen steuerlichen Abgrenzungsfragen das strittigste Problem ist, das vor Finanzgerichten zur Sprache kommt.

Während sich bei Kapitaleinkünften ein großer Literatursektor der Analyse der Bedingungen entscheidungsneutraler Gewinnermittlung gewidmet hat, ist eine auf Neutralitätspostulate basierte theoretische Begründung des Abzugs von Ausgabenelementen innerhalb des Netto-Prinzips nur rudimentär entwickelt worden. Der Grund hierfür dürfte darin zu suchen sein, dass für die Untersuchung von Steuerwirkungen keine der Investitionsrechnung vergleichbaren standardisierten mikroökonomischen Modelle des Arbeitseinsatzes vorliegen, die hinsicht-

lich ihrer Differenziertheit der Vielfalt steuerrechtlicher Konfliktfälle genügen. Arbeitseinkünfte werden innerhalb einer unüberschaubaren Vielfalt von Szenarios erzielt, die sich einer Verallgemeinerung entziehen, weshalb eine differenzierte Modellbildung aus Kostengründen unterbleibt (Hundsdoerfer 2002, Rimmler 2005). Lediglich der steuerliche Abzug von “moving expenses“ ist in der Literatur modelltheoretisch eingehend analysiert worden (Richter/Theile 1998, Richter 2006, König/Pendler 2009, Wrede 2000, 2001, 2009).

In diesem Beitrag werden ausschließlich “echte“ Arbeitseinkünfte thematisiert, die vor allem durch Tarif- und Bemessungsgrundlageneffekte gekennzeichnet sind. Beiträge zur steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge sowie vergütungshalber gewährter Stock Options und Mitarbeiterbeteiligungen, die insbesondere Zeiteffekte zum Gegenstand haben, werden auch in der deutschen Literatur in einem weit ausgebauten Literaturzweig diskutiert, der sich mit Erfolg durchgehend aus der Besteuerung von Kapitaleinkommen übernommener Forschungsmethoden bedient, da es sich letztlich bei den Formen der “deferred compensation“ um eine der Erzielung von Arbeitseinkommen folgende Erzielung von Kapitaleinkommen handelt.

### **3. Probleme und Effekte der Reallohnbesteuerung**

Ein wesentlicher Anteil der Literaturbeiträge zur steuerlichen Erfassung von Arbeitseinkommen entfällt auf die Besteuerung realer Entgeltelemente, welche sich als sehr vielschichtiges Problem darstellt, da nicht nur die Frage, welche Arbeitgeberleistungen beim Arbeitnehmer besteuert werden sollten, sondern auch die Ermittlung von Bemessungsgrundlagen und die praktische Durchführung der Besteuerung besondere Schwierigkeiten bereiten.

#### **3.1 Motivation von Personalleistungen: Produktive, kompensatorische, freigebige und korrumpierende Personalleistungen**

Steuerrechtliche Tatbestände müssen sich grundsätzlich an den ökonomischen Zielgrößen von Steuersubjekten orientieren, damit Steuerausweichhandlungen vermieden werden. Aus diesem Grund stellen die meisten Steuersysteme eine Replikation ökonomischer Transaktionssysteme dar, die auf einer Besteuerung der ökonomischen Zielkategorien Einkommen, Konsum und Schenkungen basieren (vgl. *Wagner* 1991:89). Eine zielgenaue Abgrenzung der mit der Täti-

gung von Personalausgaben verfolgten Motive ist daher entscheidende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit von Steuersystemen.

#### Produktive und kompensatorische Personalleistungen

In einkommensorientierten Steuersystemen stellt die Unterscheidung zwischen Ausgaben für die Einkommenserzielung einerseits und Ausgaben für die konsumtive Einkommensverwendung andererseits traditionell eines der wichtigsten Abgrenzungsprobleme dar (vgl. *Clotfelter* 1983) und ist gleichzeitig der häufigste Streitfall in den Urteilen deutscher Finanzgerichte (*Wagner* 2008). Nur die Ausgaben, die einer Erhöhung steuerpflichtiger Einkünfte dienen, dürfen die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage mindern, um eine steuerliche Entlastung privaten Konsums zu vermeiden. Arbeitseinkommen sind in besonderem Maße von derartigen Abgrenzungsschwierigkeiten betroffen, da Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei der Gestaltung von Entlohnungsvereinbarungen nicht auf monetäre Vergütungsbestandteile beschränkt sind, sondern auch Realgüter als Entgeltsurrogate vereinbaren können, die bei persönlicher Präsenz von Arbeitnehmern im Unternehmen eine arbeitgeberfinanzierte Verlagerung von Arbeitnehmerkonsum vom Haushalt auf die Unternehmensebene ermöglichen („consumption on the job“). In Anbetracht der substitutiven Beziehung zwischen finanziellem Entgelt und Reallohnelementen sowie einer zunehmenden Bedeutung von Fringe Benefits in Arbeitsverträgen seit den 80er Jahren begann eine intensive Diskussion der steuerlichen Erfassung nicht-monetärer Entgeltbestandteile. Seither ist die Steuerfreiheit von durch Lohnverzicht finanziertem Arbeitnehmerkonsum nicht nur Gegenstand zahlreicher Gerichtsverfahren gewesen (vgl. *Lang* 1999:437), sondern auch in der ökonomischen Literatur intensiv thematisiert worden (vgl. u.a. *o.V.* 1976; *Nolan* 1977; *Clotfelter* 1979; *Halperin* 1984; *Halperin/Tzur* 1985a; *Katz/Mankiw* 1985; *Turner* 1987).

In ökonomischer Hinsicht muss unterschieden werden zwischen produktiven Personalleistungen, die der Arbeitgeber zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährt, um die Produktivität der Arbeitnehmer zu steigern, und kompensatorischen Personalleistungen, die lediglich Konsumnutzen für die begünstigten Arbeitnehmer darstellen und als Lohnersatz dienen (*Wagner* 1992:292 f.). Produktive Personalleistungen besitzen keinen Konsumnutzen für die Arbeitnehmer und sollten folglich deren steuerpflichtiges Lohneinkommen nicht erhöhen. Sie dienen der Produktivitätssteigerung und führen hierdurch zu höheren steuerpflichtigen Arbeitgebergewinnen, weshalb sie als investive Ausgaben gewinnmindernd geltend gemacht werden können. Im Gegensatz hierzu dürfen kompensatorische Sachleistungen zwar ebenso

wie übliche Bruttolöhne den Gewinn des Arbeitgebers mindern, dürfen jedoch auf Ebene des Arbeitnehmers einer steuerlichen Erfassung nicht entgehen. Die Trennung zwischen produktiven und kompensatorischen Sachleistungen ist nicht immer völlig eindeutig, da auch gemischte Zuwendungen denkbar sind (Wochenendseminare, Sport- und Kulturevents), die sowohl eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ziel haben, als auch persönlichen Konsumnutzen für den Arbeitnehmer stiften (vgl. *Clotfelter* 1979; *Hundsdoerfer* 2002:314).

Orientiert sich das Steuerrecht nicht an diesen ökonomischen Kategorien, und unterwirft es kompensatorische Sachbezüge nicht der Einkommensteuer, werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu veranlasst, regelbesteuerte Barlöhne durch steuerfreie Sachleistungen zu substituieren. Wie in der Literatur gezeigt wird (*Macnaughton* 1992), können Steuervorteile dabei einerseits durch direkte Sachzuwendungen des Arbeitgebers genutzt werden oder andererseits, insbesondere bei gemischten Sachleistungen, durch Zurverfügungstellung seitens des Arbeitnehmers und Aufwendungsersatz durch den Arbeitgeber. Eine Ermittlung der steuerlichen Vorteile steuerfreier Sachleistungen setzt jedoch zunächst eine Bestimmung der Steuerbelastung der alternativen Barlohnvergütung voraus. Hierbei sind sowohl die Belastungen des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (vgl. *Scholes et al.* 2009). Eine modelltheoretische Herleitung der Durchschnitts- und Grenzbelastung des Arbeitsentgelts aus Steuern und Sozialversicherungsabgaben, die Vorteilhaftigkeitsvergleiche von Substitutionsvereinbarungen ermöglicht, liefern *Hundsdoerfer/Sommer* (2005). *Elschner/Schwager* (2005) ermitteln die Gesamtbelastung der Arbeitnehmerentlohnung in den größten europäischen Volkswirtschaften und den USA auch empirisch. Ob sich steuervermeidende Lohnumwandlungen lohnen, hängt dabei allerdings auch von nichtsteuerlichen Faktoren ab. *Zax* (1988) ermittelt durch Lohnsubstitution mögliche Steuervorteile in Abhängigkeit von unterschiedlichen Steuersätzen und Arbeitnehmerpräferenzen für Sachleistungen; *Halperin/Tzur* (1985a) zeigen, wann derartige Umwandlungen unter institutionellen Grenzen wie Mindestlöhnen und Betriebsprüfungen ein lohnendes Element steuerplanerischer Entgeltspolitik sein können, und *Hüsing* (2007) thematisiert intensiv, inwieweit die Wahrnehmung des Arbeitnehmers von Konsumnutzen und Steuer- und Beitragsbelastung von Entgeltsurrogaten die Vorteilhaftigkeit und praktische Umsetzung der Lohnsubstitution beeinträchtigt.

#### Freigebige und korrumpierende Personalleistungen

Neben produktiven und kompensatorischen Sachleistungen, also Ausgaben zur Einkommenserzielung durch den Arbeitgeber sowie Konsumausgaben durch den Arbeitnehmer, sind bis-

lang nur in wenigen Literaturbeiträgen beachtete, weitere Kategorien für die Einordnung von Zuwendungen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer zu differenzieren.

Zum einen können Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei entsprechendem Grad persönlicher Verbundenheit neben der arbeitsvertraglich organisierten, beruflichen Ebene auch eine private Ebene aufweisen, so dass auch freigebige Schenkungen durch den Arbeitgeber aufgrund diverser Verpflichtungsmotive denkbar sind, die nicht in Erwartung einer Gegenleistung erbracht werden. In einem Einkommensteuersystem wären derartige Leistungen weder als eine die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage des Arbeitgebers mindernde Ausgabe noch als vom Arbeitnehmer zu versteuernde Einnahme zu verstehen. Eine steuerliche Erfassung käme allenfalls im Rahmen der Schenkungsteuer in Betracht (vgl. *Hartmann* 1997, 2000). Rechtsprechung und Verwaltung unterstellen jedoch bei Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer grundsätzlich, dass diese „durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst“ sind und sich „im weitesten Sinne als eine Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft“ erweisen (*Lang* 1999:437). Mit der pauschalen Verneinung freigebiger Zuwendungen durch den Arbeitgeber wird zwar Steuervermeidung innerhalb des Kollektivs ermöglicht, solange der Steuersatz des Arbeitgebers den des Arbeitnehmers übersteigt und außerdem eine schenkungssteuerliche Belastung umgangen werden kann. Doch werden die administrativen Kosten einer eingehenden Motivabgrenzung zwischen freigebigen und kompensatorischen Zuwendungen die möglichen Steuerausfälle häufig übersteigen, so dass aus fiskalischen Effizienz Gesichtspunkten weiterhin die Erfassung derartiger Leistungen innerhalb der Einkommensteuer sinnvoll erscheint. Aus diesem Grund werden diese Leistungen hier nicht weiter diskursiv ausgefaltet.

Zum anderen sind die Konsummöglichkeiten durch Arbeitnehmer nicht auf die Unternehmensebene des eigenen Arbeitgebers beschränkt, sondern umfassen auch Zuwendungen anderer Unternehmer, wie beispielsweise Kunden und Geschäftspartner des Arbeitgebers. Auch hier sind sowohl produktive und freigebige als auch kompensatorische Zuwendungen möglich. Zwar steht der Arbeitnehmer dann nicht in einer direkten, vertraglichen Leistungsbeziehung zu dem die Leistung gewährenden Dritten, doch kann einerseits eine faktische Leistungsbeziehung bestehen, wie etwa bei Vertriebspartnern, bei denen der Arbeitnehmer als Vermittler den Distributionswegen des Herstellers zwischengeschaltet ist oder andererseits durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, einen Teil dessen Lohnkosten zu übernehmen, wie etwa Kellner in einem Restaurant, die infolge erwarteter Trinkgelder einen geringeren Lohn

erhalten (vgl. *Crezelius* 1986) oder Arbeitnehmer, die durch Rahmenabkommen Belegschaftsrabatte von Geschäftspartnern des Arbeitgebers erhalten (vgl. *Rodewald/Pohl* 2008; *Albert* 2009).

Überdies kommt bei derartigen Sachbezügen von Dritten noch eine weitere Zuwendungskategorie in Betracht. Infolge asymmetrischer Informationsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer teilweise in der Lage, ihren diskretionären Handlungs- und Entscheidungsspielraum entgegen den Arbeitgeberinteressen zum eigenen Vorteil zu nutzen, ohne sich an den Nachteilen für den Arbeitgeber beteiligen zu müssen. Sachzuwendungen von Geschäftspartnern des Arbeitgebers und hierbei insbesondere "Hospitality"-Leistungen können daher in der Absicht gewährt werden, den Arbeitnehmer zu einer den Interessen des Zuwendenden entsprechenden Entscheidung zu bewegen, die nicht der optimalen Strategie des Arbeitgebers entspricht. Auch hierbei handelt es sich grundsätzlich um investive Ausgaben zur Einkommenserzielung durch den Dritten, da sich dieser wirtschaftliche Vorteile infolge der Zuwendung erhofft (*Voßmerbäumer* 2012a). Trotz der weitgehenden Wertneutralität des Steuerrechts ist das objektive Nettoprinzip an dieser Stelle in zahlreichen Staaten durchbrochen, um einen Beitrag zur Bekämpfung der Korruption zu leisten (vgl. *OECD* 2011:22). Ausgaben für korrumpierende Zuwendungen dürfen die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage des Zuwendenden daher nicht mindern. Einer steuerlichen Erfassung auf Ebene des Empfängers steht dies allerdings nicht entgegen.

### 3.2 Bewertungsprobleme

Neben der Identifikation steuerpflichtiger kompensatorischer Sachbezüge verursacht auch die Bewertung lohnersatzender Sachzuwendungen Schwierigkeiten bei der steuerlichen Erfassung derartiger Leistungen.

Grundsätzlich kommen drei verschiedene Wertansätze für die Bewertung arbeitgeberfinanzierter Sachbezüge in Betracht: Die Aufwendungen des Arbeitgebers, die Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers und der Marktpreis der Leistungen (vgl. *Romans/Floss* 1990). Während zu Beginn der Diskussion über eine steuerliche Erfassung von Arbeitnehmer-Sachzuwendungen vor allem aufgrund von Gerechtigkeitsüberlegungen eine Besteuerung anhand der subjektiven Wertschätzung des Arbeitnehmers gefordert wurde (vgl. *Guttentag/Leonard/Rodewald* 1953), hat die von der Leitidee einer entscheidungsneutralen

Besteuerung geprägte ökonomische Forschung in den 80er Jahren auch aus Effizienzgesichtspunkten Grundsätze für die Bewertung von realen Lohnbestandteilen entwickelt (vgl. *Nolan* 1977; *Halperin* 1984). In einem einfachen Modell, in dem ein Arbeitgeber zwischen einer Entlohnung in monetären und nicht-monetären Vergütungselementen wählen kann, zeigen *Clotfelter* (1979) und *Katz/Mankiw* (1985), dass Sachleistungen in Höhe des Betrags, den der Arbeitnehmer für diese am Markt zu zahlen bereit wäre, in dessen steuerpflichtige Lohneinkünfte einfließen sollten, um Verzerrungen der Vergütungsstruktur zu vermeiden. Unter der Annahme vollständiger Informationen über die Arbeitnehmerpräferenzen würde der Arbeitgeber Sachbezüge, die allein als Lohnkompensation dienen und keine Produktivitätssteigerungen bewirken, solange ausdehnen, bis die Grenzkosten dem Grenznutzen des Arbeitnehmers entsprechen, da dieser nur insoweit zu einem den Arbeitgeberaufwendungen äquivalenten Lohnverzicht bereit wäre. Daher könnten in diesem Fall auch die Grenzkosten des Arbeitgebers als Bemessungsgrundlage dienen. *Hundsdoerfer* (2002) ergänzt allerdings, dass sich die Bewertung am Marktpreis orientieren sollte, wenn die Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers diesen übersteigt, um eine Besteuerung der Konsumentenrente auszuschließen. Im Gegensatz hierzu argumentiert *Brooks* (2004), dass die Einkommensteuer auch einer Förderung der Allokationseffizienz diene, weshalb der Marktpreis der Sachleistungen auch dann die Steuerbelastung determinieren müsse, wenn dieser die Zahlungsbereitschaft übersteige, damit Arbeitnehmer, die Sachbezüge geringer wertschätzen als die Bewertung der Leistungen am Markt, von einer Realgüterentlohnung abgehalten werden.

Die Ermittlung entscheidungsneutraler Bemessungsgrundlagen kann jedoch ohnehin nur als sinnvolles Kriterium für das Design von Besteuerungsgrundsätzen dienen, solange von einem gegebenen individuellen Arbeitseinsatz ausgegangen wird oder sich die konkurrierenden Entlohnungsalternativen hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Arbeitseinsatz entsprechen. Wird berücksichtigt, dass Arbeitnehmer die Intensität ihres Arbeitseinsatzes frei wählen können, lösen Einkommensteuern grundsätzlich immer Substitutionseffekte aus, da weder das Arbeitsleid steuermindernd geltend gemacht werden kann, noch der Freizeitnutzen einer steuerlichen Erfassung zugänglich ist (vgl. *Homburg* 2010:153). In diesem Fall muss auf Neutralität im strengen Sinne verzichtet werden, und die Besteuerung muss sich auf das Ziel einer möglichst effizienten Verzerrung beschränken. *Halperin* (1984) argumentiert daher, dass steuerfreie Sachleistungen als Korrektiv negativer Anreizeffekte von Lohnsteuern auf den Arbeitseinsatz genutzt werden können, was von *Halperin/Tzur* (1985b) auch modelltheoretisch hergeleitet wird. *Vofßmerbäumer* (2011) zeigt außerdem, dass bei vorliegender Komplementarität zwi-

schen Sachzuwendungen und Arbeitseinsatz, wie beispielsweise bei Betriebskindergärten, deren Zurverfügungstellung es dem Arbeitnehmer ermöglicht, länger zu arbeiten, weil er sich nicht um seine Kinder kümmern muss, es entscheidend darauf ankommt, den Arbeitnehmer nicht durch eine hohe Besteuerung von der Inanspruchnahme derartiger Leistungen abzuhalten. Während eine Besteuerung anhand der Zahlungsbereitschaft zwangsläufig an der Häufigkeit der Nutzung der Leistungen ausgerichtet werden müsste, können die Kosten dann als Bemessungsgrundlage hinsichtlich der Nutzung entscheidungsfix sein und damit eine effizientere Besteuerung ermöglichen als die aus Neutralitätsüberlegungen resultierende Besteuerung anhand der Zahlungsbereitschaft.

Eine Bewertung anhand der subjektiven Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers ist praktisch ohnehin kaum durchführbar. Aus diesem Grund wird in den meisten Ländern auf Surrogatgrößen zur Steuerbemessung ausgewichen. Besondere Bewertungsmethoden wurden hierbei vor allem für vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstwagen entwickelt, die der Arbeitnehmer auch für Privatfahrten nutzen kann (vgl. *Næss-Schmidt/Winiarczyk* 2009:5). Dementsprechend zahlreiche Beiträge untersuchen anhand modelltheoretischer Vorteilhaftigkeitsvergleiche zwischen Barlohn und Dienstwagen die unterschiedlichen Regelungen zur Dienstwagenbesteuerung in Deutschland (vgl. grundlegend *Hundsdoerfer* 2002:223-291 sowie *Bauer/v. Werder* 1982; *Diekmann et al.* 2011) und Großbritannien (vgl. *Ashworth/Dilnot* 1987). *Gratz/Schaum* (1987), *Büchter* (1988) und insbesondere *Macnaughton* (1992) sowie *Wittenbrink* (1996) berücksichtigen überdies, dass der Arbeitnehmer auch seinen Privatwagen für Dienstfahrten einsetzen kann und hierfür vom Arbeitgeber entschädigt wird, was unter anderem aufgrund des steuerfreien Veräußerungsgewinns günstiger sein kann als die Dienstwagengestellung durch den Arbeitgeber. *De Borger/Wuyts* (2011) diskutieren, wie die Besteuerung von Dienstwagen als Instrument zur Regulierung der Verkehrsbelastung genutzt werden kann und leiten modelltheoretisch eine optimale steuerliche Diskriminierung von Dienstwagen her, die als (imperfektes) Substitut einer in der Praxis schwer umzusetzenden „congestion tax“ dienen kann.

Die Ermittlung steuerlicher Bemessungsgrundlagen, die subjektive Wertschätzungen von Arbeitnehmern approximieren, um steuerliche Planungsmöglichkeiten zu reduzieren, erfordern allerdings umfangreiche Deklarationspflichten durch die Steuerpflichtigen, die mit entsprechenden Erhebungskosten einhergehen. Empirische Ergebnisse zu steuerlichen Deklarationskosten für Lohnnebenleistungen aus Australien, wo die Besteuerung von derartigen Entgelt-

elementen durch eine eigenständige „Fringe Benefits Tax“ (FBT) geregelt ist, deren Befolgungskosten getrennt von jenen für die normale Lohnsteuer ermittelt werden können, zeigen, dass Sachbezüge überdurchschnittlich hohe Steuererhebungskosten verursachen können, die insbesondere auf Bewertungsschwierigkeiten zurückzuführen sind. *Pope/Fayle/Chen* (1993) ermitteln einen Anteil 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. Dies entspricht den Befragungsergebnissen von *Lyons/Ward* (2005), die ebenfalls einen hohen Deklarationsaufwand für die zuwendenden Unternehmen dokumentieren.

### 3.3 Erhebungstechnische Alternativen

Die Formulierung von Normen zur Besteuerung von Sachleistungen bleibt jedoch insgesamt wirkungslos, wenn es in der praktischen Anwendung nicht gelingt, eine steuerliche Erfassung sicherzustellen (vgl. *Brooks* 2004). Für Deutschland schätzen LSt-Außenprüfer, dass bis zu 2/3 der durch Arbeitgeber gewährten realen Lohnbestandteile von den Steuerpflichtigen nicht deklariert werden (vgl. *Albert* 2005). Ähnlich Vollzugsdefizite wurden ebenfalls vom Bundesrechnungshof festgestellt, der insbesondere bei Zuwendungen an Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer erhebliche Erfassungsprobleme bemängelt (vgl. BT-Drucksache 16/160:162). Um Steuerausfälle zu vermeiden, greifen Fisci weltweit daher vermehrt auf eine pauschale Steuererhebung auf Ebene des Arbeitgebers zurück (vgl. *Warren* 2006, S.11). Wie *Lloyd/McDonald* (1986) zeigen, ist es aus ökonomischer Perspektive ohne Bedeutung, ob die Steuer vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber gezahlt wird. *Parmenter* (1986) weist jedoch darauf hin, dass dies nur gilt, solange sich Bruttolöhne entsprechend anpassen lassen. Während Australien bereits 1986 eine pauschale Fringe Benefits Tax eingeführt hat (vgl. *Marks* 1986), ist die Besteuerung von Sachzuwendungen in Deutschland erst seit 2007 in dem neu geschaffenen § 37b EStG geregelt. Dieser ermöglicht den zuwendenden Unternehmen, die Steuerbelastung der Zuwendungsempfänger durch Übernahme einer pauschalen Steuer in Höhe von 30% auf die Kosten der Zuwendung inkl. USt abzugelten. *Vofßmerbäumer* (2010) und (2012a) zeigt, dass die Pauschalierung zwar einerseits eine effiziente Steuererhebung ermöglicht, die insbesondere bei Zuwendungen an unternehmensexterne Empfänger die Diskretion bei Einladungen zu Hospitality-Veranstaltungen wahrt, doch dass andererseits Substitutionsanreize geschaffen werden, da der pauschale Tarif einen Netto-Steuersatz darstellt und somit effektiv

nur  $\frac{0,3}{1,3} = 23,08\%$  beträgt. Außerdem werden die Sachleistungen, sofern sie Arbeitnehmern von Dritten gewährt werden, von der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht befreit, so dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch lohnersetzen Sachleistungen beachtliche Gestaltungsspielräume zur Senkung der Gesamtbelastung aus Einkommensteuern und Sozialversicherungsbeiträgen bieten (vgl. *Martini/Collins/Rickard* 1986 für Australien). Der durch die Tarifpauschale geschaffenen Möglichkeit zur Steuervermeidung durch Lohnsubstitution war sich auch der Gesetzgeber bewusst, weshalb er deren Anwendungsbereich auf Leistungen begrenzt hat, die „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt“ gewährt werden. *Wagner* (2008) und *Voßmerbäumer* (2010, 2012a) weisen darauf hin, dass die Pauschalierungsbeschränkung in der praktischen Anwendung eher wirkungslos bleiben wird, da sie einer entsprechenden Anpassung von Bruttozahlungen weitgehend hilflos gegenüber steht. Zur wirksamen Vermeidung von Steuerausweichhandlungen müsste daher die Tarifpauschale dem Spitzensteuersatz angenähert werden. *Stephens* (1993) weist jedoch für Neuseeland nach, dass dies einen Rückgang von Sachleistungen für Geringverdiener zur Folge hat.

Eine Verringerung von Erhebungskosten durch Verlagerung der Besteuerung von Sachbezügen kann ebenso durch eine Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs für den Arbeitgeber erreicht werden. Diese Erhebungsform kommt beispielsweise in Israel zur Anwendung. *Hundsdoerfer* (2002) schlägt dies insbesondere für Kollektivgüter vor, die einer Vielzahl von Arbeitnehmern im Betrieb zur Verfügung gestellt werden. *Elkins* (2005) weist jedoch darauf hin, dass die Aufkommenseffekte eines eingeschränkten Betriebsausgabenabzugs von denen einer (pauschalen) Steuer auf die gewährten Sachleistungen abweichen können, wenn Tarifdifferenzen vorliegen und Arbeitgeber Verluste erwirtschaften oder steuerbegünstigt sind. Neben niedrigeren Erhebungskosten kann eine Steuerverlagerung auf den Arbeitgeber auch ökonomische Effizienzgewinne ermöglichen. Wie *Voßmerbäumer* (2011) nachweist, kann durch eine Steuerübernahme durch den Arbeitgeber bei Sachleistungen, die über Anreizwirkungen zur Steigerung des Arbeitseinsatzes verfügen und nutzungsabhängige Kosten verursachen, sowohl ein höherer Output als auch ein höheres Gesamtsteueraufkommen erreicht werden.

Neben den Substitutionsanreizen infolge des niedrigen Tarifs zeigt *Voßmerbäumer* (2012a) noch einen weiteren unerwünschten Effekt der seit 2007 in Deutschland geltenden Option zur pauschalen Steuerübernahme durch den Zuwendenden auf. Leistungen an Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer können auch korrumpierende Zuwendungsmotive zugrunde liegen.

Aufwendungen für derartige Zuwendungen dürfen die steuerpflichtige Bemessungsgrundlage des Zuwendenden grundsätzlich nicht mindern, doch scheitert ein Verbot des Ausgabenabzugs zumeist daran, dass der Zuwendungstatbestand nicht zweifelsfrei nachgewiesen werden kann. Wirksamer war in diesem Fall zumeist das Abzugsverbot gemäß § 160 AO, das die Ausgaben nur unter der Voraussetzung als Betriebsausgabenabzug anerkennt, dass die Empfänger der Zuwendungen benannt werden. Da dies in der Regel nicht im Interesse der Zuwendungsparteien ist, konnten die Leistungen in der Regel nicht steuermindernd geltend gemacht werden. Mit der die Diskretion während der Steuerübernahme durch den Zuwendenden wird die Empfängerbenennung jedoch überflüssig (vgl. *Preisling/Kiesel* 2007), so dass auch korrumpierende Zuwendungen bei fehlender Nachweisbarkeit einer strafrechtlich inkriminierten Zuwendungstat als Betriebsausgaben abziehbar werden. Das Entdeckungsrisiko für die Zuwendungsempfänger dürfte dadurch deutlich reduziert worden sein, was sich auch in einer entsprechenden Wirkung auf die Bereitschaft zur Annahme derartiger Zuwendungen niederschlagen könnte.

### 3.4 Ökonomische Wirkungen

Verletzungen steuerlicher Entscheidungsneutralität infolge einer gegenüber üblichen Bruttolöhnen niedrigeren Besteuerung von Sachleistungen können sowohl allokativen als auch distributive Effekte zur Folge haben, die entscheidend davon abhängen, wer den Vorteil aus der Steuerbegünstigung erhält. Ob der Arbeitnehmer als Empfänger der Sachleistung auch tatsächlich Nutznießer der steuerlichen Vorteile wird, bestimmt sich grundsätzlich als Ergebnis der Verhandlungslösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. *Collins* 1988). Denkbar ist ebenso, dass der Arbeitgeber von der Steuerbegünstigung profitiert, indem er bei konstantem Nettonutzen des Arbeitnehmers seine Lohnkosten senkt (vgl. *Zax* 1988). Daneben sind auch Zwischenlösungen denkbar (vgl. *Wagner* 1992:293). *Turner* (1989) argumentiert auf Grundlage eines partiellen Gleichgewichtsmodells, dass der Arbeitnehmer regelmäßig den Großteil des Steuervorteils vereinnahmen kann. Dem widersprechen allerdings die empirischen Ergebnisse von *Hüsing* (2007), die belegen, dass Arbeitnehmer den steuerlichen Vorteil von Barlohnnumwandlungen vielfach falsch einschätzen.

#### Allokative Effekte

Allokative Verzerrungen durch steuerplanerisch motivierte Lohnsubstitution können auf Arbeitsmärkten und auf Gütermärkten auftreten. Sofern es Arbeitnehmern gelingt, den Vorteil

aus der Steuerbegünstigung zu vereinnahmen, werden sie bevorzugt Vertragsverhältnisse mit Arbeitgebern eingehen, die zum Angebot für sie besonders attraktiver Nebenleistungen in der Lage sind. Aufgrund inhomogener subjektiver Präferenzen entstehen dann ineffiziente Klienteleffekte und ein übermäßiges Arbeitsangebot in den entsprechenden Branchen (vgl. *o.V.* 1976:1143; *Wagner* 1992:294). Im Gegensatz hierzu zeigen *Halperin/Tzur* (1985b), dass abgesehen von relativen Allokationsineffizienzen zwischen Arbeitgebern mit unterschiedlichen Möglichkeiten zum Angebot von Nebenleistungen, Steuerbegünstigungen von Sachbezügen auch positive Arbeitsangebotseffekte haben können, da sie die negativen Anreizwirkungen von Lohnsteuern teilweise ausgleichen. Entfallen die Steuervorteile hingegen auf den Arbeitgeber, bewirken die steuerlichen Begünstigungen komparative Kostenvorteile für Unternehmen mit entsprechenden Möglichkeiten zur Lohnsubstitution, die eine ineffiziente Arbeitsnachfrage zur Folge haben können (vgl. *Brooks* 2004:266).

Auf dem Gütermarkt führt die durch die steuerinduzierte Verbilligung hervorgerufene zusätzliche Nachfrage nach arbeitgeberfinanzierten Sachleistungen zu einer Verzerrung des Preisgefüges und einem Überangebot derartiger Güter (vgl. *Clotfelter* 1979; *Brooks* 2004:266 f.).

Darüber hinaus weist *Johnson* (1979) darauf hin, dass es zu unerwünschtem „social waste“ kommt, wenn Arbeitnehmer infolge der Steuerbegünstigung Sachleistungen durch Verzicht auf regelbesteuerte Lohnbestandteile erwerben, denen sie keinen Wert in Höhe der vom Arbeitgeber aufgewendeten Kosten beimessen und Lohnsubstitution auch bei geringer Zahlungsbereitschaft des Arbeitnehmers sinnvoll sein kann (vgl. *Zax* 1988). Einen umfassenden Überblick über die allokativen Effekte der steuerlichen Begünstigungen für vom Arbeitgeber gewährte Krankenversicherungsleistungen im US-amerikanischen Gesundheitswesen bieten *Pauly* (1986) und *Gruber* (2002).

### Distributive Effekte

Verteilungsfolgen steuerlicher Regelungen lassen sich in horizontale und vertikale Steuergerechtigkeit differenzieren, wobei horizontale Gerechtigkeit eine Besteuerung beschreibt, bei der Steuerpflichtige mit übereinstimmenden Bruttolöhnen einen identischen Netto-Nutzen erzielen und vertikale Gerechtigkeit auf eine höhere Steuerbelastung von Steuersubjekten mit höherem Bruttoeinkommen abzielt (vgl. *Simons* 1938:30). Auch wenn unter ökonomischen Autoren umstritten ist, inwieweit das Ideal horizontaler Steuergerechtigkeit überhaupt erreichbar ist, da dieses eine Besteuerung voraussetzt, die den individuellen Wertvorstellungen aller Steuerpflichtigen gerecht wird (vgl. *Feldstein* 1976:83; *Musgrave* (1976):14f.), besteht

Einigkeit darüber, dass Regierungen zur Wahrung der Akzeptanz des Steuersystems grundsätzlich eine gleichmäßige Belastung der Steuersubjekte anstreben sollten (vgl. *Falkinger* 1995). Eine Steuerbegünstigung von Sachbezügen hat bei uneinheitlich verteilten Möglichkeiten zum Angebot von Sachleistungen bzw. heterogenen Arbeitnehmerpräferenzen jedoch zwangsläufig Verletzungen horizontaler Steuergerechtigkeit zur Folge. Verbleibt der Steuervorteil beim Arbeitnehmer, erzielen Arbeitnehmer mit einem hohen Anteil begünstigter Sachbezüge einen höheren Nutzen nach Steuern als Arbeitnehmer, die bei gleichen Bruttolöhnen überwiegend mit monetären Entgeltbestandteilen vergütet werden (vgl. *Turner* 1989). *Clotfelter* (1979) argumentiert zwar, dass sich die Unterschiede durch Anpassung der Bruttolöhne ausgleichen, doch setzt dies einerseits perfekt funktionierende Arbeitsmärkte voraus (vgl. *Brooks* 2004:262 f.), und andererseits wird somit nur eine Verlagerung der Steuervorteile auf den Arbeitgeber bewirkt, die ebenfalls zu Verstößen gegen die horizontale steuerliche Gerechtigkeit führen.

Verletzungen vertikaler Steuergerechtigkeit durch Steuerbegünstigungen von Sachleistungen sind bei progressiven Tarifverläufen ebenfalls nicht zu vermeiden, da der Steuervorteil mit der Höhe des Grenzsteuersatzes zunimmt (vgl. *Surrey* 1973; *Pechman* 1987). *Brooks* (2004) weist allerdings darauf hin, dass auch ohne Progressionseffekte von vertikalen Gerechtigkeitsverstößen ausgegangen werden muss, da besser verdienenden Arbeitnehmern regelmäßig günstigere Substitutionsbedingungen zur Verfügung stehen. Einerseits besitzen sie aufgrund ihrer höheren Bedeutung für den Arbeitgeber eine bessere Verhandlungsposition, die ihnen ermöglicht, einen größeren Anteil der Steuervorteile zu vereinnahmen. Andererseits verfügen sie infolge eines höheren Konsumniveaus über zahlreichere Möglichkeiten, finanzielle Lohn-elemente in Sachleistungen umzuwandeln (vgl. *Voßmerbäumer* 2010:223). Dies entspricht empirischen Erkenntnissen, die einen positiven Zusammenhang zwischen Bruttolohnhöhe und Umfang arbeitgeberfinanzierter Sachleistungen dokumentieren (vgl. *Alpert* 1982; *Alpert/Ozawa* 1986; *OECD* 1988; *Turner* 1988).

### 3.5 Empirische Erkenntnisse

Die steuerinduzierte Substitution von regelbesteuertem Barlohn durch steuerbegünstigte Sachleistungen ist auch Gegenstand zahlreicher empirischer Untersuchungen. Den entscheidenden Anteil machen dabei Beiträge zu lohnensetzenden Krankenversicherungsleistungen durch den Arbeitgeber aus, die insbesondere in den USA seit Jahrzehnten unterschiedliche steuerliche

Begünstigungen erfuhren. Übereinstimmend mit modelltheoretischen Verhaltensprognosen belegen die Studien fast ausnahmslos einen durch die steuerliche Bevorzugung von Sachleistungen ausgelösten Substitutionseffekt. *Woodbury* (1983), *Adamache/Sloan* (1985), *Alpert/Ozawa* (1986), *Hirsch/Rufolo* (1986), *Royalty* (2000), *Gruber* (2001) und *Cogan/Hubbard/Kessler* (2011) zeigen, dass Steuerwirkungen eine entscheidende Erklärungsvariable für die Höhe und Wahrscheinlichkeit der Gewährung von Healthcare Benefits darstellen. *Long/Scott* (1982) und *Turner* (1987a) unterstützen die These steuerlich motivierter Lohnsubstitution durch arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherungsleistungen zwar auch, schätzen den Einfluss der Steuerbegünstigung jedoch eher gering ein. *Gentry/Peress* (1994) belegen darüber hinaus auch eine Lohnsubstitution durch steuerfreie Arbeitgeberleistungen für Rechtshilfe und die Übernahme von Prozesskosten sowie Rehabilitationsmaßnahmen. *Turner* (1987b) zeigt, dass auch vom Arbeitgeber gewährte, steuerfreie Belegschaftsrabatte und Mahlzeiten im Betrieb Ergebnis steuerplanerischer Anpassungshandlungen sein können. Diese Ergebnisse werden von *Woodbury/Hamermesh* (1992) bestätigt, die für amerikanische Universitäten einen steuerlich motivierten Ersatz von Barlöhnen durch Übernahme privater Studiengebühren nachweisen. Auch die Befragungsergebnisse von *White* (1983) belegen die steuerplanerische Substitutionsbereitschaft US-amerikanischer Arbeitnehmer. *Long/Scott* (1984) unterstützen die Substitutionshypothese ebenfalls, doch untersuchen sie im Gegensatz zu den zuvor genannten Beiträgen den negativen Substitutionseffekt infolge einer Reduzierung von Regelsteuersätzen, die einen geringeren Anteil steuerfreier Sachbezüge und einen höheren Anteil regelbesteuerter Barlöhne zur Folge hat, so dass die Steuereinnahmen nach der Tarifsenkung weniger stark sinken als erwartet.

Arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherungsleistungen sind in Europa aufgrund ausgeprägter gesetzlicher Sozialversicherungssysteme von geringerer Bedeutung. Eine der wichtigsten in Europa gewährten Fringe Benefits sind daher vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstwagen, die auch oder ausschließlich für private Zwecke genutzt werden können. Auch wenn die Dienstwagennutzung in den meisten Ländern regelmäßig der Lohnsteuer unterliegt, können sich dennoch steuerliche Vorteile im Vergleich zu normalbesteuerten Bruttolöhnen ergeben. Empirische Beiträge zur Umwandlung monetärer Vergütungen in steuerlich begünstigte Dienstwagen existieren bislang für Deutschland (*Hüsing* 2007), Großbritannien (*Ashworth/Dilnot* 1987), die Niederlande (*Gutiérrez-i-Puigarnau/van Ommeren* 2011; *Van Ommeren/Gutiérrez-i-Puigarnau* 2011) und die gesamte EU (*Næss-Schmidt/Winiarczyk* 2009). *Gutiérrez-i-Puigarnau/van Ommeren* (2011) beziffern die Wohlfahrtsverluste allein

für die Niederlande hierbei auf jährlich 350 bis 700 EUR je Dienstwagen, da Arbeitnehmer aufgrund der Steuerbegünstigung sowohl teurere Fahrzeuge wählen als auch zu einer höheren jährlichen Gesamtfahrleistung neigen. Überdies argumentieren *Van Ommeren/ Gutiérrez-i-Puigarnau* (2011), dass Arbeitnehmerhaushalte, die über einen arbeitgeberfinanzierten Dienstwagen verfügen infolge der Steuervorteile mehr Fahrzeuge nachfragen, was in den Niederlanden nach ihrer Schätzung zu weiteren negativen Wohlfahrtseffekten in Höhe von 120 EUR je Dienstwagen führt, die sich jedoch nach Berücksichtigung deren produktivitätssteigernden Wirkungen auf 30 EUR reduzieren.<sup>2</sup> *Næss-Schmidt/Winiarczyk* (2009) schätzen die gesamten Europäischen Steuermindereinnahmen infolge niedriger Dienstwagenbesteuerung in zahlreichen Ländern auf bis zu 54 Mrd. EUR pro Jahr, die Wohlfahrtsverluste von 12 bis 37 Mrd. EUR zur Folge haben könnten.

## **4. Steuerwirkungen auf anreizkompatible Managerentlohnung**

### 4.1. Der Einfluss von Steuern auf optimale Entlohnungsverträge

Die Probleme der Trennung von Eigentum und Kontrolle in von angestellten Managern geführten Unternehmen, die sich bei asymmetrischer Informationsverteilung einstellen, bilden seit *Jensen/Meckling* (1976) einen bedeutenden Zweig betriebs- und volkswirtschaftlicher Forschung. Um Manager, deren Arbeitseinsatz in der Regel nicht beobachtet werden kann, zu einem eignerzielkonformen Verhalten zu motivieren, wurden Moral-Hazard-Modelle zur Modellierung effizienter Entlohnungsverträge entwickelt. Aufgrund ihrer analytischen Lösbarkeit haben sich hierbei insbesondere die linearen Agency-Modelle von *Holmström/Milgrom* (1987) und *Spremann* (1987) durchgesetzt. Lineare Agency-Modelle dieser Gestalt haben mittlerweile zahlreiche Erweiterungen erfahren und werden zunehmend auch zur Analyse steuerlicher Entscheidungswirkungen eingesetzt. *Jasper* (1995) thematisiert ausführlich den Einfluss von Einkommensteuern auf effiziente Entlohnungsverträge und integriert erstmals Steuern in das von *Spremann* (1987) entwickelte LEN-Modell. In einem einfachen Agency-Modell testen *Brunello/Comi/Sonedda* (2011) den Einfluss von Einkommensteuern auf die Vergütungsstruktur auch empirisch und weisen nach, dass der relative Anteil performanceorientierter Lohnelemente mit steigendem Durchschnittssteuersatz abnimmt. *Fellingham/Wolfson* (1985) zeigen, dass die optimale Risikoteilung zwischen Management und Un-

---

<sup>2</sup> In einer früheren Version schätzten die Autoren den gesamten „deadweight-loss“ für ganz Europa auf 18 Mrd. EUR pro Jahr (vgl. *Gutiérrez-i-Puigarnau/van Ommeren* 2009).

ternehmenseignern in derartigen Verträgen nicht immer zu einer Minimierung der erwarteten Steuerbelastung führt. Auch *Elschen* (1995) demonstriert, dass eine hohe Beteiligung des Managers am handelsrechtlichen Ergebnis infolge der Maßgeblichkeit des Handelsrechts für die steuerliche Gewinnermittlung Anreize zu steuerpolitischer Optimierung entgegenwirkt. Im Gegensatz hierzu argumentiert *Kanniainen* (1999), dass Unternehmenssteuern auch als Korrektiv gegen ineffizientes „Managerial Empire Building“ durch Investitionen in Projekte mit negativen Kapitalwerten eingesetzt werden könnte.

Welchen Einfluss eine asymmetrische Besteuerung von Unternehmensgewinnen und –verlusten, wie bspw. Verlustverrechnungsbeschränkungen, auf die Vergütungsstruktur und das Zustandekommen von Entlohnungsverträgen hat, untersucht *Niemann* (2011). Hierbei stellt sich heraus, dass während eine Vernachlässigung von Unternehmenssteuern bei der Entlohnungsvertragsgestaltung unter symmetrischer Besteuerung zulässig ist, dies bei asymmetrischer Besteuerung zu Fehlentscheidungen führen kann, da ein Vertragsangebot nach Steuern nicht mehr lohnend sein kann oder die vorsteuerlich optimale Wahl der Erfolgsbeteiligung ineffiziente Ergebnisse zur Folge haben kann.

#### 4.2 Differenzierende Besteuerung als politische Lenkungs- und Regulierungsinstrumente

Zahlreiche Beiträge untersuchen die Wirkungen asymmetrischer Besteuerung auf optimale Entlohnungsverträge, wobei nach unterschiedlichen Merkmalen differenzierende steuerliche Regelungen zu unterscheiden sind. Den Einfluss einer steuerlichen Privilegierung riskanter Investitionsobjekte auf Portfoliowahl und Arbeitseinsatz von Managern analysiert *Niemann* (2007), der das Modell in einer Erweiterung auch um Verlustverrechnungsbeschränkungen ergänzt (*Niemann* 2008) und zeigt, dass zielgenaue Investitionsanreize in riskante Projekte nur durch Bemessungsgrundlagenbegünstigungen, nicht jedoch mit Hilfe niedriger Tarife erreicht werden können. Ein wesentlicher Teil der Literatur zur Besteuerung von Managerbezügen entfällt auf die differenzierende steuerliche Belastung erfolgsabhängiger und erfolgsunabhängiger Vergütungsbestandteile durch die 1994 in den USA eingeführte Section 162 (m) des Internal Revenue Code. Ziel dieser Vorschrift ist es, durch eine Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs von erfolgsunabhängigen Managergehältern oberhalb von 1 Mio. USD einen Anreiz zu schaffen, die Vergütung des Managements zu begrenzen und stärker an der Unternehmens-Performance auszurichten. *Halperin/Kwon/Rhoades-Catanach* (2001) zeigen in einem binären Agency-Modell mit risikoneutralem Prinzipal und risikoaversen Manager, dass

mit der Einschränkung des Betriebsausgabenabzugs erfolgsunabhängiger Vergütungsvolumina auf 1 Mio. USD die gewünschte Erhöhung der Performance-Sensitivität erreicht werden kann, die Manager motiviert, ein höheres Anstrengungsniveau zu erbringen. Entgegen ihrer Zielsetzung führt die Abzugsbeschränkung jedoch nicht zu einer niedrigeren, sondern einer höheren erwarteten Gesamtvergütung für den Manager, da dieser aufgrund seiner Risikoaversion eine Risikoprämie für die Substitution von risikolosem Fixlohn durch vom Unternehmensergebnis abhängige Vergütungen verlangt. Auch Göx (2008) zeigt, dass die Regelung des IRC 162 (m) sowohl in einem linearen Agency-Modell als auch in dem binären Modell von Halperin/Kwon/Rhoades-Catanach (2001) eine Erhöhung variabler Vergütungsbestandteile zur Folge hat. Allerdings kann es für die Unternehmenseigner optimal sein, die erfolgsabhängige Entlohnung an vom Manager nicht beeinflussbaren Merkmalen auszurichten, sondern ihn für zufällige Gewinne zu belohnen, so dass die Anreizwirkung des Entlohnungsvertrags nicht zwangsläufig steigt.

Auch in Europa ist die Regulierung von Managementbezügen durch das Steuerrecht seit einiger Zeit Gegenstand der rechtspolitischen Diskussion (vgl. Seibert 2010). Anders als die Abzugsbeschränkung für fixe Managementgehälter in den USA haben die in Deutschland, Österreich und der Schweiz vorgeschlagenen Steuerreformen jedoch nicht den Schutz der Shareholder zum Ziel, sondern sollen die als exzessiv empfundenen Managergehälter insgesamt begrenzen und insbesondere eine Subventionierung durch den Steuerzahler infolge des Betriebsausgabenabzugs einschränken (vgl. Fleischer/Hupka 2010). Aus diesem Grund sehen die Reformvorschläge vor, die Summe aller Gehaltsbestandteile aus erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Elementen nur bis zu einem Betrag in Höhe von 500.000 bis 1 Mio. EUR bzw. 3 Mio. CHF als Betriebsausgaben anzuerkennen und einen Abzug darüber hinaus gezahlter Vergütungen ganz oder teilweise auszuschließen. Voßmerbäumer (2012b) zeigt mit Hilfe eines linearen Moral-Hazard-Modells, dass mit einer derartigen Reform zwar unabhängig von der Funktionsfähigkeit unternehmensinterner Kontrollstrukturen eine Begrenzung der Gesamtvergütung erreicht werden kann. Eine Reduzierung der Belastung des Steuerzahlers ist jedoch nicht zu erwarten, da der Fiskus durch seinen Steueranspruch auf Unternehmensebene und auf Ebene des Managers als faktisch wichtigster Teilhaber am Erfolg der Eigner-Manager-Beziehung auch an den Effizienzeinbußen des steuerlich verzerrten Entlohnungsvertrags partizipiert.

Einen anderen Weg der Regulierung von Vergütungsverträgen mit Hilfe steuerlicher Diskriminierungen sind die Regierungen in Frankreich und Großbritannien gegangen, die im Jahr 2010 eine Sondersteuer auf Bonuszahlungen im Bankensektor eingeführt haben. *Radulescu* (2010) untersucht in einem linearen Agency-Modell, welche Wirkungen eine derartige Steuer auf die Vergütungsstruktur von Managern und die nationalen Wohlfahrtseffekte ausübt, wenn Unternehmen in zwei Ländern engagiert sind, von denen nur eines eine Sondersteuer erhebt. Das Land mit der Bonus-Steuer kann Wohlfahrtsgewinne auf Kosten des anderen Landes erzielen, solange keine Möglichkeit besteht, alle Manager in dem Land ohne Sondersteuer zu beschäftigen. Besteht die Möglichkeit, Manager umzusiedeln, wird dieser Effekt jedoch umgekehrt. Auch *Dietl et al.* (2011) untersuchen den Einfluss einer Bonussteuer im Rahmen des linearen Moral-Hazard-Modells von *Holmström/Milgrom* (1987) auf die Zusammensetzung der Vergütung und den Arbeitseinsatz von Managern. Sie differenzieren die Effekte einer Bonussteuer in einen Einkommenseffekt durch die höhere Steuerbelastung, einen Risiko-Effekt infolge der geringeren Varianz der performance-abhängigen Vergütung und einen indirekten Effekt auf das Arbeitsleid des Managers, welcher auf den durch die geringeren Anreizeffekte gesunkenen Arbeitseinsatz zurückzuführen ist. Abhängig von Risiko-Aversion des Managers und Varianz des Unternehmensergebnisses sind Steuerwirkungen in beide Richtungen sowohl hinsichtlich der variablen als auch der fixen Entlohnung möglich. Der Effekt auf den Arbeitseinsatz ist hingegen grundsätzlich negativ.

#### 4.3 Empirische Erkenntnisse

Inwieweit die Begrenzung der Abziehbarkeit von Managergehältern in den USA durch IRC 162 (m) ihre Ziele erreicht hat, ist auch Gegenstand zahlreicher empirischer Untersuchungen. *Balsam/Ryan* (1996) belegen durch Befragungsergebnisse, dass viele Unternehmen eine Anpassung ihrer Entlohnungsverträge infolge der steuerlichen Diskriminierung erfolgsunabhängiger Vergütungen in Betracht gezogen haben, wobei allerdings auch weitere Faktoren eine Rolle spielen, wie z. B. politische Kosten, die dadurch entstehen, dass Investoren eine Reaktion auf die Steuerreform erwarten (vgl. *Zelinsky* 2009). Im Einklang mit den modelltheoretischen Erkenntnissen belegen auch empirische Untersuchungen tatsächlich von Managern erhaltener Vergütungen mehrheitlich einen Anstieg der Gesamtvergütung. Hinsichtlich der Erhöhung des Verhältnisses zwischen Unternehmenserfolg und Managerbezügen fallen die Ergebnisse jedoch gemischt aus. *Hall/Liebman* (2000) und *Rose/Wolfram* (2000) zeigen, dass

Grundgehälter oder deren Wachstum nach Einführung der Abzugsbeschränkung begrenzt sowie die Erfolgsabhängigkeit der Entlohnung erhöht wurden. Diese Ergebnisse werden von *Perry/Zenner* (2001) bestätigt, die ebenfalls eine Reduzierung von festen Gehaltselementen und eine gestiegene Performance-Sensitivität der Entlohnung identifizieren. *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. *Balsam/Ryan* (1996) weisen darauf hin, dass dies darauf zurückzuführen sein kann, dass Neuverhandlungen bestehender Verträge nur schwer möglich oder sehr kostspielig sind. 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 eintreten. *Blacconiere/Johnson/Lewis* (2008) verweisen darauf, 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.

Die Beschränkung des Betriebsausgabenabzugs von Managergehältern über 1 Mio. USD auf erfolgsabhängige Lohnelemente in den USA könnte allerdings nicht nur einen unerwünschten Anstieg der erwarteten Gesamtvergütung des Managements bewirkt haben, sondern darüber hinaus noch weitere unbeabsichtigte Steuerwirkungen ausgelöst haben. *Reitenga et al.* (2002) weisen nach, dass die Einführung von IRC 162 (m) Anreize zu einer Glättung von Gewinnausweisen mittels diskretionärer Rechnungslegungsgrößen geschaffen haben könnte, da Entlohnungsverträge, die die Voraussetzungen der Neuregelung entsprechen, häufig dazu führen, extrem positive Unternehmensergebnisse geringer zu belohnen und extrem negative Unternehmensergebnisse stärker zu sanktionieren. Des weiteren argumentieren *Harris/Livingstone* (2002), dass die Begrenzung des unbeschränkten Betriebsausgabenabzugs auf Fixgehälter in Höhe von 1 Mio. USD als implizite Benchmark für eine angemessene Vergütung angesehen wird und Unternehmen sich dadurch bereit erklären, Gehälter, die zuvor unterhalb dieses Betrags lagen, aufzustocken. Ihre Ergebnisse zeigen einen unerwarteten Anstieg von Gehältern

unter 1 Mio. USD nach Einführung der Abzugsbeschränkung, der die Hypothese der impliziten Benchmark durch IRC 162 (m) bestätigt. Aufgrund der zahlreichen unerwünschten Steuerwirkungen wird daher in den USA bereits seit längerem die Abschaffung der eingeschränkten Abziehbarkeit performance-unabhängiger Managerbezüge gefordert (vgl. *Miske* 2004; *Polsky* 2007; *Conway* 2008; *Mullane* 2009).

Empirische Untersuchungen der Wirkungen von Lohnsteuern auf individuelle Entscheidungen von Managern existieren kaum und konzentrieren sich fast ausschließlich auf das Ausübungsverhalten vergütungshalber gewährter Aktienoptionen. *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. Auch *Frydman/Molloy* (2011) können keine signifikanten Reaktionen von Höhe und Struktur der Vergütungen US-amerikanischer Manager infolge steuerrechtlicher Änderungen zwischen 1946 und 2005 nachweisen und führen dies auf eine für das Betriebsklima notwendige Gleichmäßigkeit des Gehaltsgefüges zurück. *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 *Katůšćák* (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.

## **5. Zusammenfassung**

Die Besteuerung des durch Arbeitseinsatz erzielten Einkommens wirft Fragestellungen von höchster Relevanz für das Steueraufkommen und gleichzeitig wissenschaftlich interessante, komplexe Probleme auf: Zum einen haben Arbeitseinkünfte einen Anteil von über 80 % aller steuerbaren Einkünfte. Zum anderen betreffen Steuern auf Arbeitseinkünfte eine Vielzahl ökonomischer Entscheidungssituationen sowohl aus der Sicht von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern.

Wir zeigen, dass Steuern die Wahl der Entlohnungsform dort beeinflussen können, wo neben monetären auch nicht-monetäre Vergütungsbestandteile gewährt werden, deren steuerliche

Belastung infolge von Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen steuerpflichtigen und nicht steuerbaren Leistungen, Bewertungsproblemen oder Sonderregelungen zur Lösung erhebungstechnischer Probleme von der Höhe der Steuer auf finanzielle Entgeltelemente abweicht. Obwohl die ökonomische Literatur theoretische Grundsätze für eine entscheidungsneutrale Besteuerung von Reallöhnen entwickelt hat, bestehen in der Praxis steuerliche Begünstigungen von arbeitgeberfinanzierten Sachleistungen fort, die Anreize zu steuerplanerischer Lohnsubstitution auslösen. In der Literatur ist daher thematisiert worden, wie die Steuervorteile zur Senkung der Lohnkosten des Arbeitgebers oder zur Steigerung der Nettonutzen von Arbeitnehmern genutzt werden können, wodurch jedoch unerwünschte allokativen und distributiven Effekte bewirkt werden. Dass die steuerliche Begünstigung von Reallöhnen Verzerrungen der Vergütungsstruktur von Arbeitnehmern zur Folge hat, wurde auch durch zahlreiche empirische Studien belegt.

Andererseits kann die Besteuerung auch hinsichtlich verschiedener finanzieller Vergütungsformen differenzieren, die über unterschiedliche Anreizwirkungen verfügen, was insbesondere bei der Gestaltung effizienter Entlohnungsverträge für Manager von großer Bedeutung ist. Neben grundlegenden Arbeiten zum Steuereinfluss auf die Vertragsgestaltung und dem Einsatz von Steuervergünstigungen als Investitionsanreize werden insbesondere asymmetrische Besteuerungen von erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungen als politische Lenkungs- und Regulierungsinstrumente untersucht. Hierbei werden in einfachen Moral-Hazard-Modellen allerdings ungewollte Anreize der steuerlichen Diskriminierung identifiziert, die auch in einigen empirischen Beiträgen bestätigt werden konnten.

Aufgrund der Vielfalt der durch Steuern beeinflussten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Einkommenserzielung und Leistungsvergütung bieten sich der ökonomischen Steuerwissenschaft zahlreiche weitere akademisch reizvolle Forschungsfragen. Vor allem dort, wo die „Standardalternative“ klar definiert ist, wie z.B. bei dem Steuereinfluss auf die Wahl der Lohnzusammensetzung der übliche Bruttolohn, ist die Analyse von Steuerwirkungen insbesondere der durch die Leitidee einer entscheidungsneutralen Besteuerung geprägten wirtschaftswissenschaftlichen Steuerlehre besonders zugänglich, da hier auf vertraute modelltheoretische Strukturen zurückgegriffen werden kann. Steuerwirkungen können in diesem Zusammenhang sowohl im Rahmen modelltheoretischer Analysen vor dem Hintergrund einer möglichst effizienten Verzerrung beurteilt werden (vgl. *Baake/Borck/Löffler* 2004; *Richter* 2006), als auch hinsichtlich ihres Einflusses auf reale Ent-

scheidungssituation empirisch überprüft werden (vgl. *Weiss* 2009). Eine stärkere Berücksichtigung der steuerlichen Wirkungen auf die Entscheidungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der ökonomischen Steuerforschung scheint daher ein lohnendes Unterfangen, das wichtige und interessante Erkenntnisse verspricht.

## Literatur

- Adamache KW, Sloan FA (1985) Fringe benefits: To tax or not to tax?. *Natl Tax J* 38 (1):47-64
- Albert U (2005) Steuervereinfachung und -gerechtigkeit durch Lohnsteuerpauschalierung von Sachzuwendungen. *Der Betrieb* 58 (39):2099-2101
- Albert U (2009) Lohnzahlung durch Dritte. *Finanz-Rundschau* 91 (18):857-862
- Alpert WT (1982) Unions and private wage supplements. *J Labour Res* 3 (2):179-199
- Alpert W, Ozawa MN (1986) Fringe benefits of workers in nonmanufacturing industries. *Amer J Econ Sociology* 45 (2):173-188
- Baake P, Borck R, Löffler A (2004) Complexity and progressivity in income tax design: Deductions for work-related expenses. *Internatl Tax Public Finance* 11 (3):299-312
- Baldry J (1998a) Abolishing income tax deductions for work-related expenses. *Agenda* 5 (1):49-60
- Baldry J (1998b) Income tax deductions for work-related expenses: The rationale examined. *Austral Econ Papers* 37:47-57
- Balsam S, Ryan D (1996) Response to tax law changes involving the deductibility of executive compensation: A model explaining corporate behavior. *J Amer Taxation Association* 18 Supplement:1-12
- Balsam S, Ryan D (2007) Limiting executive compensation: The case of CEOs hired after the imposition of 162 (m). *J Account, Auditing Finance* 22 (4):599-621
- Balsam S, Yin QJ (2005) Explaining firm willingness to forfeit tax deductions under internal revenue code section 162 (m): The million-dollar cap. *J Account Public Policy* 24 (4):300-324
- Bauer J, von Werder A (1982) Die Überlassung von Firmenwagen – vorteilhaft für Unternehmer und Mitarbeiter?. *Deutsches Steuerrecht* (9):250-254
- Blaconiere WG, Johnson MF, Lewis MF (2008) The role of tax regulation and compensation contracts in the decision to voluntarily expense employee stock options. *J Account Econ* 46 (1):101-111
- Borck R, Wrede M (2005) Political economy of commuting subsidies. *J Urban Econ* 57 (3):478-499
- Borck R, Wrede M (2009) Subsidies for intracity and intercity commuting. *J Urban Econ* 66 (1):25-32

- Brooks K (2004) Delimiting the concept of income: The taxation of in-kind benefits. *McGill Law J* 49 (255):1-41
- Büchter D (1988) Die Vorteilhaftigkeit des Einsatzes eines Privatwagens für betriebliche Zwecke. *Der Betrieb* 41 (3):137-140
- Büttner T, Wamser G (2009) The impact of non-profit taxes on foreign direct investment: evidence from german multinationals. *Internatl Tax Public Finance* 16 (3):298-320
- Brunello G, Comi S, Sonedda D (2011) Income taxes and the composition of pay: evidence from the British Household Panel Survey. *Scottish J Political Economy* 58 (3):297 - 322
- Clotfelter CT (1979) Equity, efficiency, and the tax treatment of in-kind compensation. *Natl Tax J* 32 (1):51-60
- Clotfelter CT (1983) Tax-induced distortions and the business-pleasure borderline: The case of travel and entertainment. *Amer Econ Rev* 73 (5):1053-1065
- Collins DJ (1988) Fringe benefits taxation and the rural sector. *Rev Marketing Agricultural Econ* 56 (1):107-120
- Conway MR (2008) Money for nothing and the stocks for free. *Cornell J Law Public Policy* 17:383-429
- Crezelius G (1986) Leistungen an und durch Dritte im Lohnsteuerrecht. Stolterfoht JN (Hrsg.) *Grundfragen des Lohnsteuerrechts. DStJG Tagungsband* 9:85-116
- De Borger B, Wuyts B (2011) The tax treatment of company cars, commuting and optimal congestion taxes, erscheint in: *Transportation Res B*
- Diekmann L, Gerhards E, Klinski, S, Meyer B, Schmidt S, Thöne M (2011) Steuerliche Behandlung von Firmenwagen in Deutschland. *Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln, FiFo-Berichte Nr. 13, Köln*
- Dietl H, Grossmann M, Lang M, Wey S (2010) Incentive effects of bonus taxes in a principal-agent model. *University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics Working paper Nr. 140*
- Due JF (1977) Personal deductions. Pechman JA (Hrsg.) *Comprehensive income taxation. The Brookings Institution, Washington, D.C.:*37–74
- Elschner C, Schwager R (2005) The effective tax burden on highly qualified employees: An international comparison. *Heidelberg*
- Elschner C (2008) Die Steuer- und Abgabenbelastung von grenzüberschreitenden Personalentsendungen, *Baden-Baden*

- Elschner C, Overesch M (2006) Die steuerliche Standortattraktivität für Investitionen und hochqualifizierte Arbeitskräfte im internationalen Vergleich. *Der Betrieb* 59 (19):1017-1021
- Elschner C, Lammersen L, Overesch, M, Schwager R (2006) The effective tax burden of companies and highly skilled manpower: Tax policy strategies in a global economy. *Fiscal Stud* 27 (4):513-534
- Elkins D (2005) Taxing fringe benefits: the Israeli experience. *Internatl Tax J* 15
- Endres D, Spengel C, Elschner C (2005) Wie attraktiv sind europäische Länder als Standort für Mitarbeiterentsendungen? *Der Betrieb* 58 (42):2253-2257
- Evans C, Ritchie K, Tran-Nam B, Walpole M (1997) A report into taxpayer costs of compliance. Canberra
- Falkinger J (1995) Tax evasion, consumption of public goods and fairness. *J Econ Psychology* 16 (1):63-72
- Feldstein M (1976) On the theory of tax reform. *J Public Econ* 6 (1):77-104
- Fellingham JC, Wolfson MA (1985) Taxes and risk sharing. *Account Rev* 60 (1):10-17
- Fleischer H, Hupka J (2010) Zur Regulierung der Vorstandsvergütung durch das Steuerrecht. *Der Betrieb* 63 (11):601-607
- Frydman C, Molloy SR (2011) Does tax policy affect executive compensation? Evidence from postwar tax reforms. *J Pub Econ* 95 (11-12):1425-1437
- Gentry WM, Peress E (1994) Taxes and fringe benefits offered by Employers. NBER Working Paper 4764, Cambridge
- Goolsbee A (2000) What happens when you tax the rich? Evidence from executive compensation. *J Political Economy* 108 (2):352-378
- Göx RF (2008) Tax incentives for inefficient executive pay and reward for luck. *Rev Account Stud* 13 (4):452-478
- Gratz K, Schaum W (1987) Entlohnung durch Firmenwagen: Ein Entscheidungsmodell zur Bestimmung der Vorteilhaftigkeit. *Der Betrieb* 40 (31):1545-1549
- Gruber J (2002) Taxes and health insurance. *Tax policy and the economy* 16:37-66. MIT Press, Cambridge MA
- Gutiérrez-Puigarnau E, van Ommeren J (2009) Welfare effects of distortionary fringe benefits taxation: The case of employer-provided cars. TI Discussion paper 07-060/3, Tinbergen Institute, Amsterdam
- Gutiérrez-Puigarnau E, van Ommeren J (2011) Welfare effects of distortionary fringe benefits taxation: the case of employer-provided cars. *Erscheint in: Internatl Econ Rev*

- Guttentag JH, Leonard D, Rodewald WY (1953) Federal income taxation of fringe benefits: A specific proposal. *Natl Tax J* 6 (3):250-272
- Hall BJ, Liebman JB (2000) The taxation of executive compensation. *Tax Policy and the Economy* 14:1-44
- Halperin D (1984) Broadening the base - the case of fringe benefits. *Natl Tax J* 37 (3):271-281
- Halperin RM, Tzur J (1985a) Monetary compensation and nontaxable employee benefits: An analytical perspective. *Account Rev* 60 (4):260-270
- Halperin R, Tzur J (1985b) The effects of nontaxable employee benefits on employer profits and employee work effort. *Natl Tax J* 38 (1):65-79
- Halperin RM, Kwon YK, Rhoades-Catanach SC (2001) The impact of deductibility limits on compensation contracts: A theoretical examination. *J Amer Taxation Association* 23 Supplement:52-65
- Hanlon M, Heitzman S (2010) A review of tax research. *J Account Econ* 50 (2/3):127-178
- Harris DG, Livingstone JR (2002) Federal tax legislation as an implicit contracting cost benchmark: The definition of excessive executive compensation. *Account Rev* 77 (4):997-1018
- Heady C (2004) The taxing wages approach to measuring the tax burden on labor. Sørensen P. B. (Hrsg.) *Measuring the tax burden on capital and labor*. Cambridge, MA 2004:263-287
- Hirsch WZ, Rufolo AM (1986) Effects of state income taxes on fringe benefit demand of policemen and firemen. *Natl Tax J* 39 (2):211-219
- Holmström B, Milgrom P (1987) Aggregation and linearity in the provision of intertemporal incentives. *Econometrica* 55 (2):303-328
- Homburg S (2010) *Allgemeine Steuerlehre*. 6. Aufl., München
- Hundsdoerfer J (2002) *Die einkommensteuerliche Abgrenzung von Einkommenserzielung und Konsum*. Wiesbaden
- Hundsdoerfer J, Kiesewetter D, Sureth C (2008) Forschungsergebnisse in der Betriebswirtschaftlichen Steuerlehre - eine Bestandsaufnahme. *Z Betriebswirtschaft* 78 (1):61-139
- Hundsdoerfer J, Sommer M (2005) Wie hoch ist die Abgabenlast aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auf Arbeitsentgelt?. *Der Betrieb* 58 (36):1917-1921
- Hüsing S (2007) *Steuergestaltung beim Arbeitentgelt: Gesamtvorteil und empirische Aspekte ausgewählter Individualkalküle*. Aachen

- Ismer R, Ashok K, Rath S (2008) Der verfassungsrechtliche Streit um die Entfernungspauschale: eine ökonomischempirische Betrachtung. *Finanz-Rundschau* (2):58–67
- Jasper T (1995) *Entlohnungssysteme und Einkommensbesteuerung*. Hamburg
- Jensen MC, Meckling WH (1976) Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *J Finan Econ* 3 (4):305-360
- Johnson CH (1979) The case for taxing fringe benefits. *Tax Notes* 9:43
- Katůšcák P (2009) Taxes and executive compensation. *CESifo Econ Stud* 55:542-568
- Katz A, Mankiw G (1985) How should fringe benefits be taxed?. *Natl Tax J* 38 (1):37-46
- Lang J (1999) Sachbezüge im Lohnsteuerrecht. Kirchhof P, Jakob W, Beermann W (Hrsg.) *Festschrift für Klaus Offerhaus*, Köln 1999:433-446
- Leuven E, Oosterbeek H (2004) Evaluating the effect of tax deductions on training. *J of Labor Econ* 22 (2):461–488
- Lloyd PJ, McDonald IM (1986) The FBT - does it matter who pays?. *Austral Econ Rev* (76):34-38
- Long JE, Scott FA (1982) The income tax and nonwage compensation. *Rev Econ Stat* 64 (2):211-219
- Long JE, Scott FA (1984) The impact of the 1981 tax act on fringe benefits and federal tax revenues. *Natl Tax J* 37 (2):185-194
- Lyons M, Ward W (2005) The supply of non-cash remuneration: Employer responses. Baird M, Cooper R, Westcott M (Hrsg.) *Reworking AIRAANZ 2005, Proceedings of the 19th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, Non-refereed Papers*, 2:127-135
- Macnaughton A (1992) Fringe benefits and employee expenses: Tax planning and neutral tax policy. *Contemporary Account Res* 9 (1):113-137
- Marks B (1986) Structure and design of the fringe benefits tax. *Austral Econ Rev* (76):25-29
- Miske R (2004) Can't cap corporate greed: Unintended consequences of trying to control executive compensation through the tax code. *Minnesota Law Rev* 88:1673-1696
- Mullane JS (2009) Incidence and accidents: Regulation of executive compensation through the tax code. *Lewis Clark Law Rev* 13:485-552
- Martini C, Collins B, Rickard J (1986) FBT: How to structure remuneration packages for 1986-1987. *Austral Econ Rev* (76):39-44
- Musgrave RA (1976) ET, OT and SBT. *J Public Econ* 6 (1):3-16

- Næss-Schmidt S, Winiarczyk M (2009) Company car taxation. Subsidies, welfare and environment. Copenhagen Economics, European Commission Taxud Taxation Papers, Working Paper No. 22, Luxemburg
- Niemann R (2007) Wirkungen differenzierender Besteuerung auf Arbeitsanreiz und Risikoübernahme von Agenten. Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis 59 (6):580-599
- Niemann R (2008) The effects of differential taxation on managerial effort and risk taking. FinanzArchiv 64 (3):273-310
- Niemann R (2011) Asymmetric taxation and performance-based incentive contracts. CESifo Working Paper 3363
- Nolan JS (1977) Taxation of fringe benefits. Natl Tax J 30 (3):359-368
- o.V. (1976) Federal income taxation of employee fringe benefits. Harvard Law Rev 89:1141-1173
- OECD (1988) The taxation of fringe Benefits, Paris
- OECD (2011) Convention on combating bribery of foreign public officials in international business transactions. Paris
- Parmenter BR (1986) Taxation of non-cash fringe benefits. Austral Econ Rev (76):30-33
- Pauly MV (1986) Taxation, health insurance, and market failure in the medical economy. J Econ Lit 24 (2):629-675
- Pechman JA (1987) Tax reform: Theory and practice. J Econ Perspectives 1 (1):11-28
- Perry T, Zenner M (2001) Pay for performance? Government regulation and the structure of compensation contracts. J Finan Econ 62 (3):453-488
- Polsky GD (2007) Controlling executive compensation through the tax code. Washington & Lee Law Rev 64:877-926
- Pope J, Fayle R, Chen DL (1993) The compliance costs of employment-related taxation in Australia. Australian Tax Research Foundation, Sydney
- Preising T, Kiesel H (2007) Pauschalbesteuerung von nützlichen Aufwendungen? - Zum Verhältnis von § 37b EStG und § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG. Deutsches Steuerrecht 45 (26):1108-1112
- Radulescu D (2010) The effects of a bonus tax on manager compensation and welfare. CESifo Working Paper 3030
- Reitenga A, Buchheit S, Yin QJ, Baker T (2002) CEO bonus pay, tax policy, and earnings management. J Amer Taxation Association 24 Supplement:1-23
- Richter WF (2004) Pendeln, Entfernungspauschale und allokativer Effizienz der Einkommensbesteuerung. ifo Schnelldienst 57 (5):5-8

- Richter WF (2006) Efficiency effects of tax deductions for work-related expenses. *Internatl Tax Public Fin* 13 (6):685-699
- Richter WF, Söhn H. (2008) Streichung der Entfernungspauschale – (verfassungs-) rechtliche und ökonomische Aspekte. *Steuer und Wirtschaft* 85:117-133
- Richter WF, Theile C (1998) Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte: Ein Vorschlag zur Verwirklichung einkommensteuerlicher Entscheidungsneutralität. *Steuer und Wirtschaft* 75:351 – 357
- Rimmler MR (2005) Berufliche Bildungsaufwendungen aus der Sicht systematischer Besteuerung. *Steuer und Wirtschaft* 82:117-125
- Rodewald J, Pohl M (2008) Rabatte Dritter für Arbeitnehmer – Gestaltungen zur Vermeidung von Lohnsteuer. *Betriebs-Berater* 63 (27):1431-1434
- Romans JT, Floss FG (1990) Three concepts of the value of fringe benefits. *J Forensic Econ* 3 (1):69-73
- Rose N, Wolfram C (2000) Has the „million-dollar cap“ affected CEO pay?. *Amer Econ Rev* 90 (2):197-202
- Rose N, Wolfram C (2002) Regulating executive pay: Using the tax code to influence chief executive officer compensation. *J Labor Econ* 20 (2):138-175
- Rosen HS (1982) Taxation and on-the-job-training decisions. *Rev Econ Stat* 64 (3):442–449
- Scheffel U (1980) *Personalwirtschaft und Besteuerung*. Berlin
- Scholes MS, Wolfson MA, Erickson M, Maydew EL, Shevlin T (2009) *Taxes and business strategy: A planning approach*. 4. Aufl., Upper Saddle River, New Jersey
- Seibert U (2010) Die Koalitionsgruppe „Managervergütungen“: Rechtspolitische Überlegungen zur Beschränkung der Vorstandsvergütung (Ende 2007 bis März 2009). Kindler P et al. (Hrsg.) *Festschrift für Uwe Hüffer zum 70. Geburtstag*, München:955-972
- Simons HC (1938) *Personal income taxation: The definition of income as a problem of fiscal policy*. Chicago
- Spremann K (1987) Agent and principal. Bamberg G, Spremann K (Hrsg.) *Agency theory, information and incentives*. Berlin et al.:3-37
- Statistisches Bundesamt (2006-2010) *Statistisches Jahrbuch 2006-2010 für die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden
- Stephens R (1993) Radical tax reform in new zealand. *Fiscal Stud* 14 (3):45-63
- Surrey SS (1973) *Pathways to tax reform: The concept of tax expenditures*. Harvard University Press, Cambridge

- Tremblay JF (2009) Taxation and skills investment in frictional labor markets. *Internatl Tax Public Fin* 17 (1):52–66
- Turner RW (1987a) Are taxes responsible for the growth in fringe benefits?. *Natl Tax J* 40 (2):205-220
- Turner RW (1987b) Taxes and the number of fringe benefits received. *J Public Econ* 33 (1):41-57
- Turner RW (1988) The effect of taxes on the fringe share of compensation. *Colgate University Discussion Paper No. 88-05*
- Turner RW (1989) Fringe benefits: Should we milk this sacred cow?. *Natl Tax J* 42 (3):293-300
- Van Ommeren J, Gutiérrez-Puigarnau E (2011) Distortionary company car taxation: Deadweight losses through increased car ownership. *TI Discussion paper 2011-100/3*, Tinbergen Institute, Amsterdam
- Voßmerbäumer J (2010) Pauschalierung der Einkommensteuer - Neue Anreize betrieblicher Entgeltpolitik. *Z betriebswirtschaftliche Forsch* 62 (3):203-226
- Voßmerbäumer J (2011) Incentive effects and the income tax treatment of employer-provided workplace benefits. *Rev Managerial Science*, Online First 13.09.2011, <http://www.springerlink.com/content/183n7nq65t004011/fulltext.pdf>
- Voßmerbäumer J (2012a) Corporate Hospitality: Kompensation, Schenkung oder „nützliche Aufwendungen“. *Die Betriebswirtschaft* 72 (1):7-22
- Voßmerbäumer J (2012b) Effizienzwirkungen einer Regulierung von Managergehältern durch das Steuerrecht. *Z betriebswirtschaftliche Forsch* 64 (8):522-547
- Wagenhofer A, Ewert R (1993) Linearität und Optimalität in ökonomischen Agency Modellen. *Z Betriebswirtschaft* 63 (4):373-391
- Wagner FW (1991) *Steuersystem und Unternehmenstheorie*. Ordeltjeide D, Rudolph B, Büsselmann E (Hrsg.) *Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie*. Stuttgart:73-96
- Wagner FW (1992) Die systemgerechte Besteuerung von Personalleistungen. *Steuer und Wirtschaft* 69 (4):291-301
- Wagner FW (2008) Steuerforschung: Welche Probleme finden Ökonomen interessant, und welche sind relevant?. *Steuer und Wirtschaft* 85 (2):97-116
- Wagner FW (2010) Warum haben Ökonomen das objektive Nettoprinzip erfunden, aber nicht erforscht?. *Steuer und Wirtschaft* 87 (1):24-32

- Warren N (2006) Fringe benefit tax design: decision time. The Institute of Chartered Accountants in Australia (Hrsg.) 1. Aufl., Sydney
- Weiss MF (2009) How do Germans react to the commuting allowance?. arqus Diskussionsbeitrag Nr. 88, [http://www.arqus.info/mobile/paper/arqus\\_88.pdf](http://www.arqus.info/mobile/paper/arqus_88.pdf)
- Weiss MF (2009) Training decisions and the income tax. Three essays on the taxometrics of labor income. Tübingen
- White RA (1983) Employee preferences for nontaxable compensation offered in a cafeteria compensation plan: An empirical study. *Account Rev* 58 (3):539-561
- Wittenbrink C (1996) Der Einfluss der Besteuerung freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen auf Arbeitsvertragsgestaltungen. Köln
- Woodbury SA (1983) Substitution between wage and nonwage benefits. *American Econ Rev* 73 (1):166-182
- Woodbury SA, Hamermesh DS (1992) Fringe benefits and faculty. *Rev Econ Stat* 74 (2):287-296
- Wrede M (2000) Tax deductibility of commuting expenses and leisure. *FinanzArchiv* 57:216–224
- Wrede M (2001) Should commuting expenses be tax deductible? A welfare analysis. *J Urban Econ* 49:80–99
- Wrede M (2009) A distortive wage tax and a countervailing commuting subsidy. *J Public Econ Theory* 11 (2):297–310
- Zax JS (1988) Fringe benefits, income tax exemptions, and implicit subsidies. *J Public Econ* 37 (2):171-183
- Zelinsky ASJ (2009) Taxing unreasonable compensation: § 162(a)(1) and managerial power. *Yale Law J* 119:637-647

**Impressum:**

**Arbeitskreis Quantitative Steuerlehre, arqus, e.V.**

Vorstand: Prof. Dr. Jochen Hundsdoerfer,

Prof. Dr. Dirk Kieseewetter, Prof. Dr. Ralf Maiterth

Sitz des Vereins: Berlin

Herausgeber: Kay Blaufus, Jochen Hundsdoerfer, Dirk Kieseewetter, Rolf J. König, Lutz Kruschwitz, Andreas Löffler, Ralf Maiterth, Heiko Müller, Rainer Niemann, Deborah Schanz, Sebastian Schanz, Caren Sureth, Corinna Treisch

**Kontaktadresse:**

Prof. Dr. Caren Sureth, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften,

Warburger Str. 100, 33098 Paderborn,

[www.arqus.info](http://www.arqus.info), Email: [info@arqus.info](mailto:info@arqus.info)

ISSN 1861-8944