

Antragsprozess entbürokratisieren – Praxisnahe Lösungen finden

Eingabe zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG

3. März 2022

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

EU-Transparenzregisternr.
7749519702-29

BDI - Bundesverband der
Deutschen Industrie e.V.

EU-Transparenzregisternr.
1771817758-48

Mitglieder von
BUSINESSEUROPE

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Zusammenfassung

Die Corona-Pandemie ist für die gesamte Gesellschaft und alle Unternehmen eine herausfordernde Situation. Für die meisten Arbeitgeber führt die Pandemiesituation im Rahmen der Entgeltabrechnung zudem zu hohen bürokratischen und schließlich auch finanziellen Aufwänden. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der lohnsteuerlichen Behandlung der Entschädigungszahlungen gem. § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Im Gegensatz zu den bewährten Prozessen bei der Abwicklung des Kurzarbeitergeldes funktioniert die behördliche Abwicklung der IfSG-Entschädigungszahlungen nicht reibungslos. In vielen Fällen weichen die behördlichen Erstattungsbeträge von den ursprünglich von den Arbeitgebern beantragten und vorgestreckten Beträgen ab. Als Folge entstehen den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten erhebliche Belastungen unter anderem durch eine sehr große Anzahl von Abrechnungskorrekturen und Anzeigen gegenüber den Finanzämtern gem. § 41c Abs. 4 EStG. Damit steigt zugleich die ohnehin hohe Arbeitsbelastung der Finanzbehörden.

Bei der Abwicklung der Entschädigungszahlungen gem. § 56 IfSG fungieren die Unternehmen als Zahlstelle des Staates. Diese Aufgabe darf nicht zu unzumutbar hohen bürokratischen Aufwänden führen. Es ist im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Finanzbehörden, die Bürokratiebelastungen so gering wie möglich zu halten.

Dies gilt umso mehr, da die derzeitigen Probleme nicht verschwinden werden, im Gegenteil: Die meisten Anträge auf behördliche Entschädigungen, die derzeit bearbeitet werden, beziehen sich noch auf das Jahr 2020 und den Jahresanfang 2021, als es darüber hinaus auch noch an einer bundesweit einheitlichen Berechnungsgrundlage fehlte, in der klargelegt wird, dass das Entgeltausfallprinzip bei der Berechnung des Verdienstauffalls gilt. Daher steht die Bearbeitung der Quarantänefälle der großen Infektionswellen der Jahre 2021 und 2022 im Wesentlichen erst noch bevor.

Im Interesse von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Behörden muss eine praxisnahe, bürokratiearme und zeitnahe Lösung gefunden werden. Die aktuelle Lage, welcher die Arbeitgeber tagtäglich gegenüberstehen (Punkte 1 – 3), und konkrete Lösungsvorschläge für die geschilderten Probleme (Punkt 4) sind nachfolgend dargestellt.



Eingabe zur lohnsteuerlichen
Abrechnung behördlicher Erstat-
tungsbeträge für Entschädi-
gungszahlungen nach § 56 IfSG

3. März 2022

1. Langwieriges Antragsverfahren für Erstattungen nach § 56 IfSG

Arbeitnehmer, die beispielsweise als Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder als sonstige Übertragende von Krankheitserregern gelten und nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, werden einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung unterworfen.¹ Die dabei entstehenden Verdienstauffälle werden grundsätzlich vom Staat in der Höhe des regulären Nettoentgelts ersetzt, jedoch erfolgt bei Arbeitnehmern die steuer- und beitragsfreie Auszahlung der Entschädigung (gemäß § 3 Nr. 25 EStG mit Progressionsvorbehalt) für bis zu sechs Wochen durch den Arbeitgeber (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Arbeitgeber kann die Erstattung der Aufwendungen bei der zuständigen Landesbehörde beantragen.

Doch das Verfahren, das Arbeitgeber durchlaufen müssen, um eine behördliche Erstattung von bereits an die Beschäftigten geleisteten Verdienstauffallentschädigungen zu erhalten, ist sehr zeit- und bürokratieaufwendig, wie folgende Beispiele aus der betrieblichen Praxis verdeutlichen:

- Zunächst ist bereits die Einleitung des Prozesses bei einem möglichen Verdienstauffall sehr aufwendig. Die Meldung, dass solch ein Fall bei Arbeitnehmern vorliegt, erfolgt zunächst zwischen Mitarbeitenden und Personalabteilung. Um das Risiko für Arbeitgeber zu minimieren, sollten sie von betroffenen Arbeitnehmern einen Nachweis für deren Quarantäneverpflichtung verlangen (z. B. den Absonderungsbescheid oder eine Mail des Gesundheitsamtes). In vielen Fällen leiten Arbeitgeber aber bereits ohne weitere Kenntnisse und Unterlagen die Zahlung der IfSG-Leistungen ein. Inwieweit dem Arbeitgeber im Anschluss Unterlagen vorgelegt werden können, die die Angaben des Arbeitnehmers bestätigen, ist zu diesem Zeitpunkt ungewiss. Dies gilt insbesondere, da den Arbeitnehmern aufgrund geltender Allgemeinverfügungen teilweise keine Bescheinigungen ausgestellt werden. Teilweise erfolgt die Absonderung zudem (lediglich) auf mündlichen Zuruf der zuständigen Behörde. Damit unterscheidet sich das Antragsverfahren grundlegend von den Fällen einer möglichen Arbeitsunfähigkeit, bei der die Verfahren und benötigten Bescheinigungen klar definiert sind, oder dem Antragsverfahren des Kurzarbeitergeldes, welches vom Arbeitgeber initiiert wird.
- Auch die Erlangung und Bereitstellung der Unterlagen, um die bei den IfSG-Erstattungsanträgen geltende Beweispflicht zu erfüllen, stellt die Arbeitgeber vor zahlreiche Probleme. So müssen Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern nicht nur Informationen über die Anordnung der Quarantäne, sondern aufgrund von § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG auch In-

¹ Alternativ begeben sich Arbeitnehmer aufgrund Rechtsverordnung selbst in Absonderung und können Ihrer Tätigkeit nicht aus der Quarantäne heraus nachgehen (Rechtsstand bis zum 1. November 2021, da sich die meisten IfSG-Erstattungsanträge, die derzeit bearbeitet werden auf das Jahr 2020 bzw. den Jahresanfang 2021 konzentrieren). Nach dem 1. November 2021 wurden die IfSG-Regelungen komplexer, da unter anderem keine Entschädigungen mehr für Ungeimpfte gewährt werden darf. Dadurch wird die Beantragung und Abrechnung der Entschädigungszahlungen komplexer und eine noch höhere Quote abweichender Erstattungsbelege ist nicht auszuschließen.

formationen über deren Impfstatus und ggf. über Reisen in/aus Hochrisikogebieten erhalten, die zu einem Tätigkeitsverbot und einer Absonderung sowie gegebenenfalls zu einem Ausschluss der Entschädigungsleistung führen. Die Weitergabe von medizinischen Informationen ist in der Praxis oftmals konfliktbehaftet. Muss sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne begeben, weil sie oder er lediglich eine Kontaktperson war, kann der Datenschutz sogar noch brisanter sein, wenn die Arbeitgeber kein geschwärztes positives Testergebnis der mit dem Corona-Virus infizierten dritten Person (z. B. Ehepartner, Familie, befreundete Person, ...) dem IfSG-Erstattungsantrag beigelegen können. Zudem gibt es Fälle, in denen die Gesundheitsbehörden die Quarantäne lediglich mündlich anordnen. Dadurch ist es dem Arbeitnehmer gar nicht möglich, dem Arbeitgeber eine schriftliche Quarantäneanordnung der Behörden nachzuweisen und im Falle eines negativen Testergebnis auf das Corona-Virus würde auch dieser Nachweisweg entfallen. Die in der Vergangenheit mehrfach geänderte Rechtslage und die oft widersprüchlichen Aussagen der Behörden gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie die unterschiedliche Praxis in den Ländern erschweren die Situation zusätzlich.

- Die Abrechnungsprogramme mussten durch die Softwareanbieter erst in die Lage versetzt werden, die Entschädigungsleistung zu berechnen und auszuzahlen. Aufgrund mehrfach geänderter und oft unklarer Rechtslage ergab sich (auch bei gängigen und großen Softwareanbietern) seit Beginn der Pandemie mehrfach die Notwendigkeit zu Korrekturen und Rückrechnungen. Für bereits gestellte Erstattungsanträge sind keine Korrekturmöglichkeiten vorgesehen. Erst 12 Monate nach Beginn der Pandemie wurde mit dem Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen ein bundeseinheitliches Erstattungsverfahren für die Einbindung der praxisüblichen Lohnabrechnungsprogramme bei Entschädigungszahlungen der Arbeitgeber geschaffen.
- Aufseiten der zuständigen Behörden dauert die Abarbeitung der Anträge oftmals sehr lange. Vor allem in den ersten Monaten der Pandemie waren die Verfahrens- und Kommunikationswege nicht eingespielt und erfolgten oft schriftlich, per Fax oder E-Mail. Zwar ist diesbezüglich – auch durch die Möglichkeit eines Onlineverfahrens zur Antragsstellung – inzwischen eine Verbesserung feststellbar. Die schiere Menge an Anträgen, die sich aus den zuletzt sehr hohen Infektionszahlen ergeben, und unterschiedlichen Zuordnungskriterien in der Kommunikation zwischen den Behörden und Arbeitgebern führen jedoch wiederum zu langen Bearbeitungszeiten.

Im Gegensatz zu anderen Leistungen wie dem Kurzarbeitergeld, bei denen die Arbeitgeber ebenfalls als Zahlungsstelle der öffentlichen Verwaltung fungieren, erfordern die Erstattungen gem. § 56 IfSG somit einen ungemein hohen Aufwand. Zudem erfolgen behördliche Erstattungen oftmals erst mehrere Monate nach der Antragstellung durch die Arbeitgeber – nicht selten liegt sogar der Jahreswechsel dazwischen. Dies führt insbesondere dann zu erheblichen lohnsteuerlichen Auswirkungen, wenn der Erstattungsbetrag von dem



Eingabe zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG

3. März 2022

ursprünglich durch den Arbeitgeber beantragten Betrag abweicht (vgl. Punkt 3).

2. Nicht nachvollziehbare behördliche Erstattungsbeträge führen zu Rechtsunsicherheit

Wie die Erfahrungen unserer Mitgliedschaft zeigen, weichen die behördlichen Erstattungsbeträge in vielen Fällen von den beantragten Beträgen ab. Dabei finden Abweichungen in beide Richtungen statt. Zum einen erhalten Unternehmen bei manchen Entschädigungsanträgen mehr von den Behörden, als die Arbeitgeber beantragt haben („Abweichung nach oben“)². Zum anderen erstatten die Behörden weniger als die Unternehmen beantragt haben („Abweichung nach unten“). Gleichzeitig geht aus den behördlichen Erstattungsbelegen weder die Berechnungsmethodik hervor, noch schlüsseln die Belege die Erstattung nach den Lohnbestandteilen auf. In einigen Fällen werden auch Sammelerstattungen für mehrere Beschäftigte geleistet, so dass eine Zuordnung zu den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unmöglich ist.

Weichen die IfSG-Erstattungen von dem Berechnungsergebnissen der Arbeitgeber ab, haben die Unternehmen somit im Regelfall keine Möglichkeit, die Berechnungen nachzuvollziehen. Unklar bleibt insbesondere, ob die zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge mit einer Pauschale von 20% des Bruttolohns in die Berechnungen eingeflossen sind oder wie sich die Beiträge auf die verschiedenen Sozialversicherungen aufteilen.

Folglich können die Arbeitgeber Erstattungsbeträge, die von den ursprünglich beantragten Beträgen abweichen, oftmals nicht nachvollziehen. Erschwerend kommt hinzu, dass Widersprüche³ gegen Erstattungsbescheide nicht vorgesehen sind und Unternehmen den – aufgrund der Masse der Fälle nicht praktikablen – Klageweg beschreiten müssten.

An dieser Stelle möchten wir unterstreichen, dass die Arbeitgeber die Erstattungen gem. § 56 IfSG mit zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen sowie Online-Portalen wie dem „IfSG-Online“ abwickeln, so dass Rechenfehler der Arbeitgeber keine Erklärung für die große Anzahl der abweichenden Erstattungsbeträge sein können.

² In diesem Fall stellt sich zudem eine weitere Frage: Im § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG heißt es: „Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet“. Aus dem Wortlaut dieser Regelung, wonach lediglich von der „Erstattung“ des vom Arbeitgeber „ausbezahlten“ Betrags die Rede ist, lässt sich folgern, dass die Behörden nur das erstatten können, was der Arbeitgeber zuvor ausgezahlt hat.

³ Dabei verfügt das Steuerrecht mit der „schlichten Änderung“ gem. § 172 AO über ein geeignetes Mittel, mit der Nachprüfungen eines Steuerbescheids angestoßen werden können. Für die IfSG-Erstattungsbescheide wäre ein ähnliches Instrument hilfreich.

3. Folgen der abweichenden behördlichen Erstattungsbeträge

In den Unternehmen erzeugen diese vom Antrag der Arbeitgeber abweichenden behördlichen Erstattungsbeträge einen hohen Grad an Rechtsunsicherheit sowie hohen Zeit- und Personalaufwand. Dies gilt vor allem für die Frage der lohnsteuerlichen Behandlung dieser Abweichungen.

Zum einen ist unklar, ob und wie die Abweichungen auf die Lohnsteuer durchschlagen. Fraglich ist, ob der Unterschiedsbetrag steuerfrei im Sinne des § 3 Nr. 25 EStG bleibt, oder ob Lohnsteuerkorrekturen und Anzeigen im Sinne des § 41c EStG erforderlich sind.

Wie bereits in den Punkten 1. und 2. beschrieben, beinhaltet der Prozess der Verdienstausschüttung hohe Rechtsunsicherheiten und einen enormen prozessualen Aufwand für die Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer, die eine entsprechende Leistung vom Arbeitgeber erhalten, vertrauen zunächst auf deren Richtigkeit. Die Arbeitgeber haben bei einer geringeren Erstattung der Behörden in der Regel kaum Möglichkeiten, Leistungen vom Arbeitnehmer zurückzufordern. Dies kann zum einen aufgrund tariflicher Rückforderungsvorbehalte ausgeschlossen sein, zum anderen werden Arbeitgeber diese Möglichkeiten vermeiden, um das Arbeitsverhältnis und den Betriebsfrieden nicht zu belasten. Demnach müssen die Arbeitgeber, die als staatliche Zahlungsstelle fungieren, für die dargestellten Mängel des Erstattungsverfahrens finanziell einstehen.

Schlägt eine abweichende Erstattung auch noch auf das Besteuerungsverfahren des Arbeitnehmers durch, entsteht neben dem finanziellen Schadensrisiko des Arbeitgebers auch ein verfahrensrechtliches Risiko, da der Arbeitgeber gem. § 42d EStG für eventuelle Steuerausfälle haften würde. Dies kann weder dem Regelungsgehalt des § 3 Nr. 25 EStG, noch dem politischen Willen in der aktuellen Lage entsprechen.

Da derzeit vor allem Erstattungsanträge für die Zeiträume bis Ende 2020 bzw. Anfang 2021 bearbeitet werden, sind die Lohnsteuerbescheinigungen für diese Jahre bereits erstellt und übermittelt worden. Somit wurde das Lohnsteuerabzugsverfahren für diese Zeiträume bereits abgeschlossen (§ 41b EStG) wodurch eine Korrektur der Entgeltabrechnung für diese Zeiträume nicht mehr zulässig ist (§ 41c Abs. 3 EStG). Schlägt eine abweichende Erstattung durch die Behörden auf das Besteuerungsverfahren durch, so erlangt der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Erstattung Kenntnis davon, dass der durchgeführte Lohnsteuerabzug im betreffenden Jahr unzutreffend erfolgte, und wäre laut Gesetz nach § 41c Abs. 4 EStG dazu verpflichtet, dies dem Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen. Zur Einordnung des drohenden Ausmaßes dieser Anzeigen: Allein bei **einem** großen Unternehmen aus unserer Mitgliedschaft sind seit dem Beginn der Pandemie mehrere tausend dieser potenziellen Anzeigefälle angefallen – mit stark steigender Tendenz. Es droht eine Flut von Anzeigen, die die Arbeitgeber an die Betriebsstättenfinanzämter übersenden müssten:

- Die Betriebsstättenfinanzämter müssten anhand der vom Arbeitgeber mitgeteilten Steueridentifikationsmerkmale die betreffenden Wohnsitzfinanzämter der Arbeitnehmer ermitteln und die Anzeige weiterleiten.



Eingabe zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG

3. März 2022

- Die Wohnsitzfinanzämter hätten in der überwiegenden Anzahl der Fälle die bereits erfolgte Veranlagung zumindest zu prüfen und gegebenenfalls Änderungsbescheide zu erlassen.
- Ein Änderungsbescheid erfordert aufgrund des damit in Verbindung stehenden Verwaltungsaufwands eine gewisse Mindestabweichung in der festzusetzenden Steuer. Diese dürfte in vielen Fällen nicht erreicht werden, da der Erhöhung des steuerpflichtigen Arbeitslohns die Minderung des Steuersatzes durch einen geänderten Progressionsvorbehalt entgegensteht.
- Soweit Änderungsbescheide dennoch erlassen würden, führt dies zu entsprechenden Rückfragen der betroffenen Steuerpflichtigen.

Schlägt das Erstattungsverfahren auf die Besteuerung durch, dürften deutschlandweit mehrere zehntausend Anzeigen die Folge sein, was nicht nur die Betriebsstättenfinanzämter überfordern würden, sondern – mit Blick auf das Veranlagungsverfahren der Arbeitnehmer – auch die Wohnsitzfinanzämter der Beschäftigten massiv belasten würde. Zudem ist anzunehmen, dass eventuelle Steuermehreinnahmen in keinerlei Verhältnis zum damit verbundenen Aufwand stünden.

Gleichzeitig können die Abweichungsbeträge nicht mit allen Lohnabrechnungsprogrammen verbucht werden. Da diese Abweichungsbeträge nicht als „klassische“ Lohnart in den Abrechnungssystemen geführt werden, müssten die Arbeitgeber für einen zu hohen oder zu niedrigen Erstattungsbetrag manuelle Anpassungen vornehmen, die aufgrund der großen Fallzahl einen unzumutbaren Aufwand darstellen.

Diese Probleme haben zur Folge, dass manche Arbeitgeber die Beantragung von Erstattungsbeträgen gem. § 56 IfSG sogar gänzlich aufgegeben haben. Folglich verzichten Arbeitgeber aufgrund der bestehenden Rechtsunsicherheiten und des hohen Aufwands auf behördliche Erstattungen, auf die sie gleichwohl einen gesetzlichen Anspruch haben. Dies ist nicht akzeptabel.

4. Praxisnahe Lösungsansätze

Die dargestellten Probleme stellen eine erhebliche Belastung für Arbeitgeber, Behörden und Beschäftigte dar. Daher bedarf es dringend einer praxisgerechten Lösung.

Für die Arbeitgeber wäre es eine wichtige Erleichterung, wenn aufseiten der für die Erstattung zuständigen Behörden die gleichen Berechnungsschemata wie aufseiten der Arbeitgeber verwendet werden. Außerdem bietet es sich an, klare und bundesweit einheitliche Berechnungsabläufe zeitnah zu veröffentlichen. Hierfür sind die Tabellen der Bundesagentur für Arbeit zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes das beste Beispiel. Daher ist es bedauerndswert, dass die sogenannten „LVO-Abzugstabellen“ erst vor einem Jahr und damit spät vorgelegt wurden. Allerdings benötigen die Unternehmen zeitnah Rechtssicherheit, speziell für die Fälle aus der Vergangenheit.

Insbesondere ist zu klären, ob das abweichende Erstattungsverfahren überhaupt auf die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 25 EStG durchschlagen kann.



Eingabe zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG

3. März 2022

Aus unserer Sicht entfaltet das Erstattungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Behörde keine steuerliche Wirkung.

Dies folgt insbesondere aus der Genese der Regelung: Die Steuerbefreiung selbst geht zurück bis zu einem Entwurf aus dem Jahr 1974 (Bundestags-Drs. 7/1470). Der Entwurf diente zur gesetzlichen Fixierung von damals bereits gelebter Verwaltungspraxis, die Zahlungen, die damals noch gemäß Bundes-Seuchengesetz gezahlt wurden, nicht in den Arbeitslohn einzubeziehen. Die Regelung wurde anscheinend nicht gesetzlich umgesetzt. Die nächste Erwähnung findet sich erst im Entwurf zum Steuerreformgesetz 1990 (Bundestags-Drs 11/2157), auch hier wird nur auf die gelebte Verwaltungspraxis verwiesen. Während die Regelungen zum Kurzarbeitergeld, welche die größte Analogie zu diesem Thema aufweisen, ständig fortentwickelt wurden, erfolgte zur Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 25 EStG keine genaue Auslegung. Der politische und gesetzgeberische Wille zielte offenkundig darauf, die Zahlungen des Arbeitgebers steuerfrei zu belassen. Das Erstattungsverfahren wurde nicht beleuchtet.

Sollte jedoch wiedererwartend eine steuerliche Wirkung entstehen, kann die Situation über eine pragmatische Nichtbeanstandungsregelung entschärft werden, welche die meisten Fälle abweichender Erstattungsbeträge umfasst. Für diesen Fall regen wir Folgendes an:

- Erstatte die Behörden mehr als der Arbeitgeber beantragt hatte, sollte klargestellt werden, dass diese zusätzlichen Beträge im Zuflusszeitpunkt ebenfalls steuer- und beitragsfrei gem. § 3 Nr. 25 EStG sind. Eine Korrektur der Lohnabrechnung oder eine Anzeige gem. § 41c Abs. 4 EStG wäre dann nicht erforderlich. Viele Arbeitgeber geben diesen „Zusatzbetrag“ bereits jetzt an ihre Arbeitnehmer weiter. Sie erhielten durch die Klarstellung jedoch die notwendige Rechtssicherheit.
- Da ein Großteil der abweichenden behördlichen Erstattungsbeträge gem. § 56 IfSG unter dem Betrag liegen, den die Arbeitgeber geleistet haben, ist auch hierfür eine Regelung zu finden. Sachgerecht wäre es, den Abweichungsbeitrag – ggf. bis zu einer gewissen Betragsgrenze (pro Quarantänefall) – ebenfalls als steuer- und beitragsfrei im Sinne des § 3 Nr. 25 EStG zu behandeln. In den meisten Fällen beträgt der nach unten abweichende Betrag 250 Euro oder weniger. Für diese Fälle regen wir an, auf eine – ohnehin vielfach nicht mehr zulässige – Korrektur der Lohnabrechnung oder eine Anzeige gem. § 41c Abs. 4 EStG zu verzichten und den Arbeitgeber von der Haftung nach § 42d EStG insoweit zu befreien. Durch die Anknüpfung an den § 3 Nr. 25 EStG unterliegen die arbeitgeberseitig geleisteten Beträge weiterhin dem Progressionsvorbehalt.

Folgende Beispiele verdeutlichen die Wirkungsweise der vorgeschlagenen Bagatellgrenze:

- Beispiel 1: Arbeitgeber beantragt Erstattung von 250 Euro, die Behörde zahlt 300 Euro aus. Die Abweichung i. H. v. 50 Euro wird gem. § 3 Nr. 25 EStG steuer- und beitragsfrei an den Arbeitnehmer weitergegeben.
- Beispiel 2: Arbeitgeber beantragt Erstattung von 250 Euro, die Behörde zahlt 200 Euro aus. Der Arbeitgeber fordert die abweichenden 50 Euro



nicht von seinem Arbeitnehmer zurück und der Arbeitnehmer „behält“ die 50 Euro steuer- und beitragsfrei im Sinne des § 3 Nr. 25 EStG.

Diese praxisgerechte Lösung sollte möglichst zeitnah durch eine entsprechende Regelung umgesetzt werden.

Als Maßnahme des Bürokratieabbaus sollte zudem die Rolle des Arbeitgebers als Vorleistungspflichtigem generell überdacht werden und stattdessen die Abwicklung von Entschädigungsansprüchen vollständig im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer als Leistungsberechtigten und dem Staat als Leistungsverpflichteten erfolgen. Das IfSG muss dahin weiterentwickelt werden, dass der Arbeitnehmer, wie auch beim Kinderkrankengeld, den Antrag auf Entschädigung selbst stellt. Eine Antragstellung durch den Arbeitnehmer würde das Verfahren erheblich beschleunigen und die geschilderten Praxisprobleme entfallen lassen.