

# ***Arbeit entlasten, Standort stärken: Für ein einfaches und beschäftigungsfreundliches Einkommensteuerrecht***

## **Positionen der Arbeitgeber zur Lohn- und Einkommensteuer**

Dezember 2025

### ***Zusammenfassung***

Die Steuer- und Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit liegt in Deutschland bei fast 48 %.<sup>1</sup> Damit zählt Deutschland zu den Ländern mit der höchsten Belastung innerhalb der OECD. Das schwächt die internationale Wettbewerbsfähigkeit und reduziert die Attraktivität des Standorts. Zu der hohen Belastung trägt auch die Lohn- und Einkommensteuer bei.

Durch eine Senkung des Einkommensteuertarifs, eine spätere Anwendung des Spitzensteuersatzes und einen regelmäßig stattfindenden Abbau der kalten Progression, müssen Erwerbsanreize gestärkt und die Attraktivität des Standorts Deutschland erhöht werden. Diese Maßnahmen wirken breiter und nachhaltiger als kleinteilige Ausnahmeregelungen für einzelne Gruppen.

Darüber hinaus erforderlich sind eine umfassende Vereinfachung des Einkommensteuerrechts, insbesondere im Bereich von Sachzuwendungen und bei der Gewährung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sowie die Beseitigung widersprüchlicher Schnittstellen zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Für eine bessere Handhabbarkeit grenzüberschreitender Beschäftigung sind Regelungen auf OECD-Ebene erforderlich. Die Rahmenbedingungen für die steuerliche Förderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge sind ebenfalls zu verbessern.

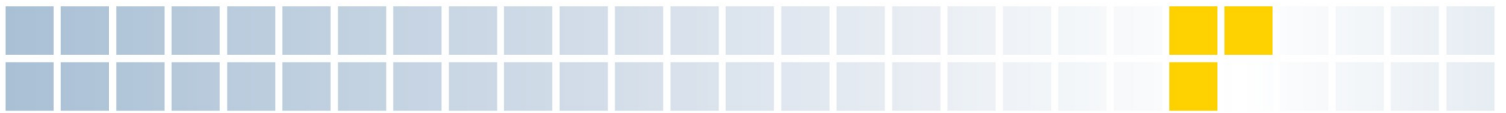
### ***Im Einzelnen***

#### ***Faktor Arbeit entlasten***

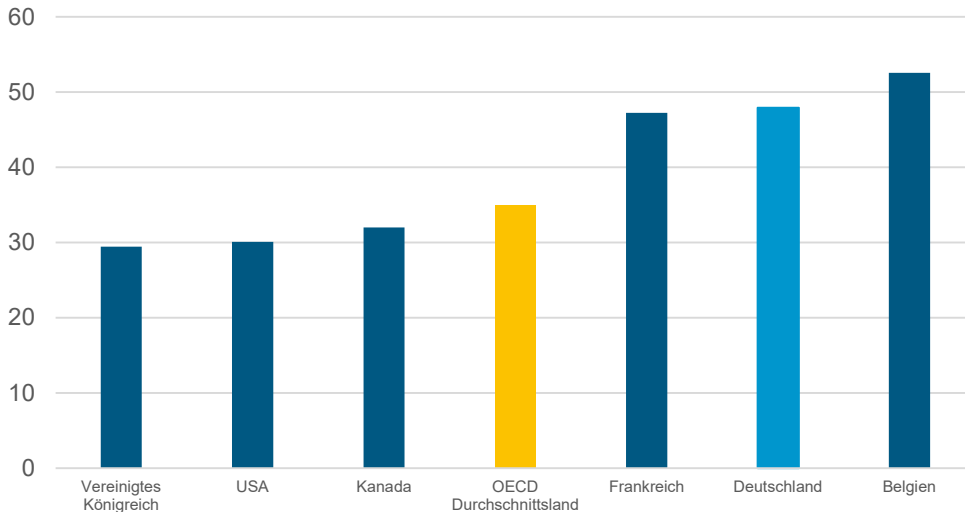
Die steuerliche Belastung von Löhnen und Gehältern muss sinken. In Deutschland wird der Faktor Arbeit durch Steuern und Sozialabgaben so hoch belastet, wie in kaum einem anderen OECD-Land. Zwar entfällt der größte Teil auf Sozialabgaben, doch auch die Steuern tragen erheblich zur Gesamtbelastung bei. Der Steuer- und Abgabenkeil, also die Differenz zwischen Arbeitskosten des Arbeitgebers und Nettolohn des Arbeitnehmers, liegt für einen alleinstehenden Durchschnittsverdiener bei 47,9 % der Arbeitskosten und ist damit der zweithöchste der OECD. Im OECD-Durchschnitt liegt der Abgabenkeil für einen Durchschnittsverdiener bei 34,9 %. Auch für andere Haushaltstypen ist die Belastung in Deutschland überdurchschnittlich hoch.

---

<sup>1</sup> OECD (2025): *Taxing Wages 2025: Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs*, OECD Publishing, Paris, S.23.



**Abb. 1: Abgabenkeil in Deutschland im internationalen Vergleich besonders hoch**  
Prozentuale Steuer- und Abgabenlast im Verhältnis zu den Arbeitskosten im internationalen Vergleich, Stand 2024



Quelle: OECD (2025) Labour taxation – OECD comparative country indicators / eigene Darstellung

Arbeitgeber in Deutschland haben daher erheblich höhere Kosten, um ihren Arbeitnehmern die gleichen Nettolöhne wie in anderen Ländern zu zahlen. Im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte ist das ein schwerwiegender Nachteil.

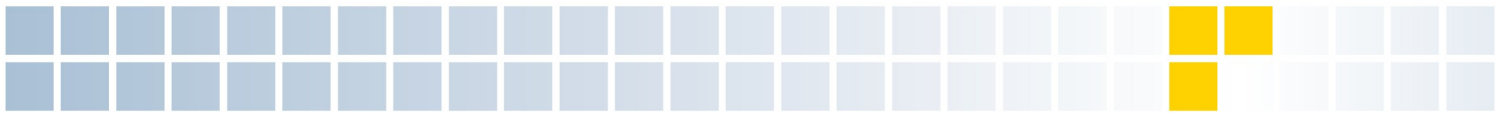
- Die hohe Steuer- und Abgabenbelastung hemmt die Bereitschaft, (zusätzliche) Arbeit zu leisten und damit auch das gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitvolumen. Die Grenzbelastung, also die Steuern und Abgaben auf jeden zusätzlich verdienten Euro, liegt in Deutschland über dem OECD-Durchschnitt.<sup>2</sup> Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ausweiten, müssen einen großen Teil ihres zusätzlichen Einkommens an den Staat abgeben. Die hohe Einkommensteuerbelastung bestraft Leistungswillen und ist daher gerade vor dem Hintergrund des gravierenden Fach- und Arbeitskräftemangels kontraproduktiv. Für 72 % der Beschäftigten, die grundsätzlich zu einer Verlängerung der Arbeitszeit bereit sind, ist eine Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung Voraussetzung für eine Ausweitung der Arbeitszeit.<sup>3</sup>
- Der Einkommensteuertarif muss daher gesenkt werden und der Spitzensteuersatz, der heute bereits für Facharbeiter Anwendung finden kann, darf erst bei deutlich höherem Einkommen greifen. Die Steuer- und Abgabenbelastung sollte auf OECD-Durchschnittsniveau zurückgeführt werden.

### **Negative Arbeitsanreize für Zweitverdiener beseitigen**

Die Steuerklassen III und V, die heute in den meisten Fällen bei der Besteuerung von Ehegatten Anwendung finden, sollten künftig abgeschafft werden. Stattdessen sollte für Ehegatten stets die Steuerklasse IV mit Faktor angewendet werden.

<sup>2</sup> OECD (2025): *Taxing Wages 2025: Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs*, OECD Publishing, Paris, S.81.

<sup>3</sup> Bayer, T., Simon, L. und Wegmann, J. (2024): Die Bereitschaft zu längeren Arbeitszeiten ist hoch – wenn die Bedingungen stimmen, *IW-Kurzbericht*, Nr. 79, Berlin. Abrufbar unter [Beschäftigtenbefragung: 77 Prozent wären bereit, mehr zu arbeiten - Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)



Bei dieser Steuerklassenkombination wird bereits beim Lohnsteuerabzug der Splittingvorteil gleichmäßig auf beide Partner verteilt. Auf diese Weise könnten die hohen unterjährigen Lohnsteuerabzüge, die zweitverdienende Partner heute aufgrund der Anwendung der Steuerklasse V tragen müssen, deutlich reduziert werden und damit auch die davon ausgehenden negativen Arbeitsanreize.<sup>4</sup>

Dieser Vorschlag ist sowohl für den Staat als auch für beide Partner im Ergebnis belastungsneutral, weil sich im Zuge der – auch künftig erforderlichen – Einkommensteuerveranlagung der Partner die gleiche Steuerbelastung wie heute ergibt. Er vermeidet zudem die Konflikte, die mit einer Änderung des Ehegattensplittings verbunden wären, weil er daran nichts ändert. Dennoch wäre er arbeitsmarktwirksam, weil er Fehlvorstellungen, dass sich Arbeit für zweitverdienende Partner aus steuerlichen Gründen kaum lohnt, den Boden entziehen würde.

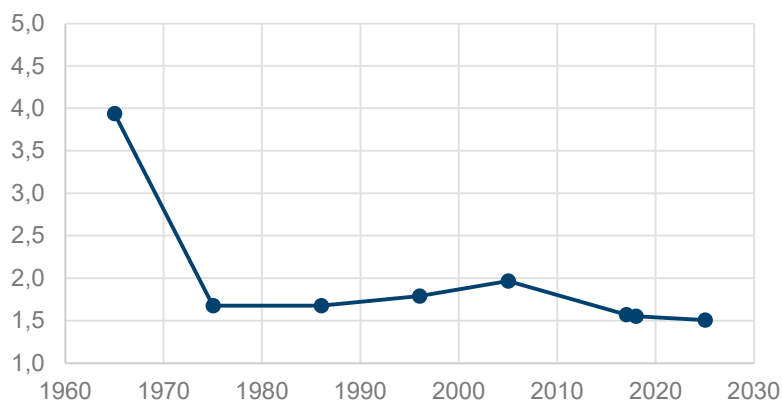
Im Interesse der Stärkung der Erwerbsanreize für Eltern, sollten darüber hinaus Kinderbetreuungskosten vollständig und nicht nur teilweise steuerlich absetzbar sein (§ 10 Nr. 5 EStG). Das stärkt die Erwerbsanreize für Eltern und macht es lohnend, einer Beschäftigung nachzugehen – auch wenn dadurch zusätzliche Betreuungskosten entstehen.

### **Niedriger Einkommensteuertarif mit wenigen Ausnahmen statt hoher Tarif mit vielen Ausnahmen**

Durch eine allgemeine Senkung des Einkommensteuertarifs werden für alle Beschäftigten und Selbstständigen Erwerbsanreize gestärkt. Zugleich sorgt eine Rechtsverschiebung des Tarifs dafür, dass der heutige Spitzensteuersatz bei der Einkommensteuer erst bei einem höheren Einkommen erreicht wird und die für zusätzliche Arbeitsanreize wesentliche Grenzsteuerbelastung niedriger liegt. 1965 wurde eine Grenzsteuerlast in Höhe des heutigen Spitzensteuersatzes von 42 % erreicht, wenn das zu versteuernde Einkommen das Vierfache des Durchschnittseinkommens betrug. 2025 reichte hierfür bereits ein Einkommen i. H. d. 1,5-fachen des Durchschnittseinkommens.

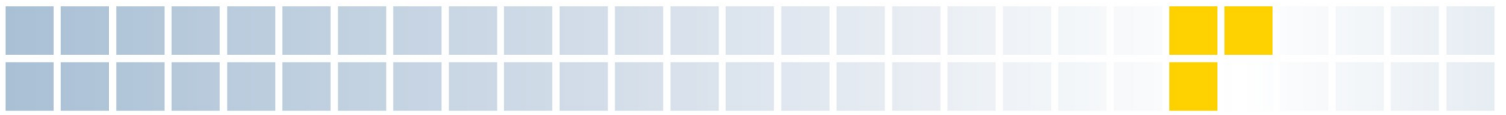
#### **Abb. 2: Hohe Grenzsteuerlast greift immer eher**

Relation von Durchschnittseinkommen und Einkommensgrenze, bei der ein Grenzsteuersatz von 42 % gilt



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln/ Eigene Darstellung.

<sup>4</sup> Schäfer, H., Stettes, O. (2025): Steuern mit der Lohnsteuer – Arbeitsanreiz- und Verteilungseffekte des deutschen Lohnsteuerklassensystems, *ifo Schnelldienst*, 77(08), 23-27. Abrufbar unter: [Gender Gaps – Reformoptionen der \(Steuer-\)Politik | Aufsatz in Zeitschrift | ifo Institut](#)



Die hohe Steuerbelastung von Löhnen und Gehältern sollte nicht durch Ausnahmetatbestände für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern oder besondere Konstellationen gesenkt werden. Das gilt z. B. für Vorschläge für eine Steuerbefreiung für Mehrarbeitszuschläge oder Steuerfreibeträge für beschäftigte Rentner. Solche Ausnahmeregelungen führen zu einer Verkomplizierung des Steuerrechts und oftmals auch zu Abgrenzungsproblemen, Fehlanreizen und Mitnahmeeffekten. Sie können auch zu allein steuerpolitisch motivierten Gestaltungen verleiten, die gesamtstaatlich aber nicht sinnvoll sind. Zudem sorgen viele Ausnahmetatbestände für Steuerausfälle, die dann wiederum eine Senkung des Steuertarifs erschweren.

### ***Einkommensteuer darf keine Strafsteuer für den Mittelstand werden***

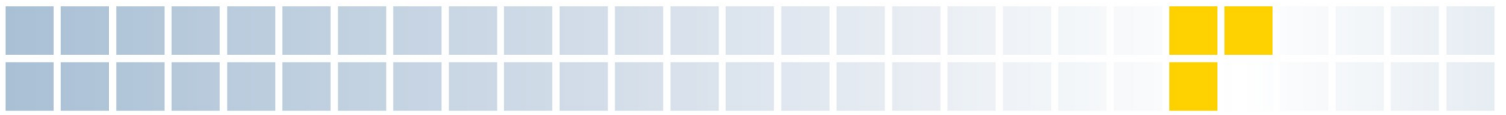
Die Einkommensteuer ist außerdem auch die Unternehmensteuer der Personenunternehmen. Sie stellen die große Mehrzahl der Betriebe des deutschen Mittelstands. Eine Senkung der Einkommensteuer verbessert die Standortbedingungen für Unternehmen einfach aber wirkungsvoll, denn jeder gezahlte Steuer-Euro fehlt für betriebliche Investitionen. Dies schwächt die Zukunftschancen der Betriebe und gefährdet so Arbeits- und Ausbildungsplätze. Angesichts der anhaltenden Investitionsschwäche in Deutschland ist eine Entlastung von Personenunternehmen durch eine Absenkung der Einkommensteuer geboten.

- Personengesellschaften werden ab 2028 durch die Absenkung des Thesaurierungssteuersatzes entlastet. Weitere Schritte sind notwendig, um diese Thesaurierungsbegünstigung attraktiver zu gestalten. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nutzen sie bislang nicht umfangreich.
- Durch eine Verbesserung des Optionsmodells muss den Personengesellschaften eine praxistaugliche und attraktive Möglichkeit eröffnet werden, in das System der Körperschaftsteuer zu wechseln.
- Der Solidaritätszuschlag, den heute in erster Linie Unternehmen zahlen, sollte vollständig abgeschafft werden.

### ***Kalte Progression regelmäßig abbauen – keine schleichenden Steuererhöhungen***

Die Eckwerte des Einkommensteuertarifs sollten jährlich – am besten regelgebunden und automatisch – an die Inflation angepasst werden. Dabei sollten alle Einkommensbereiche – auch im Bereich des Grenzsteuersatzes von 45 % – berücksichtigt werden. Der progressive Tarifverlauf führt dazu, dass bei Lohnanpassungen, die die Inflation ausgleichen, dennoch ein Verlust der realen Kaufkraft entsteht. Anpassungen des Einkommensteuertarifs an die Inflation sind keine Entlastungen, sondern verhindern eine schleichende Steueranhebung in Gestalt der kalten Progression.

Damit es zu einem ganzheitlichen Ausgleich der kalten Progression kommt, sollten auch die im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung bestehenden Pauschalen und Freibeträge regelmäßig hinsichtlich der Inflationsentwicklung überprüft und ggf. angepasst werden.



### **Steuerliche Behandlung von Sachleistungen muss einfacher werden**

Die Besteuerung von Sachleistungen muss vereinfacht werden. Die Abrechnung von Sachleistungen erfordert von den Arbeitgebern einen hohen bürokratischen Aufwand und bindet Personalressourcen. Die komplexen Regelungen erhöhen das Fehlerrisiko und erschweren eine umfassende Digitalisierung der Abrechnungsprozesse.

Sachzuwendungen werden von Arbeitgebern zur Steigerung der Attraktivität und zur Mitarbeiterbindung genutzt. Hinsichtlich des Fachkräftemangels besteht ein wachsendes Interesse an einer rechtssicheren und praktikablen Handhabung solcher Leistungen.

Kernbestandteil einer Reform von Sachzuwendungen sollte eine vereinfachte und digitalisierte Abrechnung in den Lohnsteuer- und Personalabteilungen sein. Das gelingt durch eine stärkere Pauschalierung und weniger Einzelerfassung. Die Einhaltung von Freibetragsregelungen bei Sachbezügen oder anderen Maßnahmen des Arbeitgebers verursacht durch die Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils in einigen Fällen unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand. Deshalb sollte z. B. bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (§ 3 Nr. 34 EStG) eine ersatzlose Streichung der betragsmäßigen Begrenzung erfolgen.

Besonderer Handlungsbedarf besteht im Bereich der Mitarbeiterverpflegung. Je nachdem, ob es sich um ein Arbeitsessen, ein Belohnungsessen, eine Verpflegung im Rahmen einer Dienstreise, eine Betriebsveranstaltung oder anderes handelt, sind unterschiedliche Freibeträge oder Pauschalierungstatbestände anzuwenden. Jeder Sachverhalt hat unterschiedliche Anforderungen zur Folge, welcher Wert für eine Mahlzeit anzusetzen ist und was dokumentiert und aufgezeichnet werden muss. Die Unterscheidung zwischen zwei Bewirtungsarten ist teilweise so schwierig, dass bei der Lohnabrechnung schnell Fehler entstehen können. Besser wäre es, alle Bewirtungen einer pauschalen Besteuerung zu unterwerfen. Im Gegenzug sollte auf bestehende Sonderregelungen und Begünstigungen verzichtet werden.

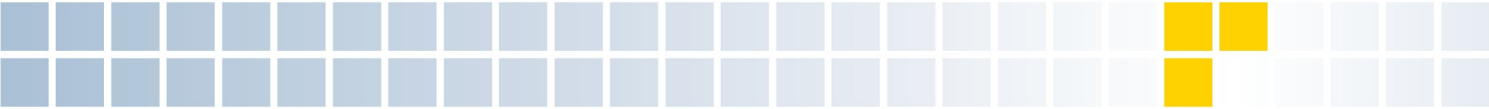
Die mit der Pauschalversteuerung verbundene Vereinfachung ginge allerdings im Fall von Betriebsveranstaltungen verloren, wenn hier die entstehenden Kosten allen Mitarbeitenden individuell zugeordnet werden müssten. Denn oftmals ist bei Betriebsveranstaltungen eine individuelle Zuordnung nicht möglich, weil sich nicht immer der Kreis der tatsächlich Teilnehmenden erfassen lässt. Dies gilt gerade bei Betriebsveranstaltungen in großen Betrieben. Daher sollte es bei Betriebsveranstaltungen im Interesse der Vereinfachung zulässig sein, anstelle einer individuellen Zuordnung der tatsächlichen Kosten auf die jeweils teilnehmenden Mitarbeitenden die durchschnittlichen Kosten den Beschäftigten als Sachbezug zuzuordnen. Diese Methode stellt sicher, dass den Sozialversicherungsträgern keine Beiträge entgehen und gleichzeitig der Verwaltungsaufwand für die Betriebe reduziert wird.

Auch der Betriebsausgabenabzug sowie die umsatzsteuerliche Behandlung sollte durch eine Reform für alle Mahlzeiten vereinheitlicht werden.

### **Mitarbeiterkapitalbeteiligungen attraktiver gestalten**

Die unentgeltliche oder vergünstigte Weitergabe von Beteiligungen am eigenen Unternehmen an Beschäftigte (§ 3 Nr. 39 EStG) ist eine Maßnahme zur Bindung und Motivation von Fachkräften. Gerade Start-ups profitieren außerdem von der aufgeschobenen Besteuerung (§ 19a EStG), welche die sog. Dry-Income Problematik aufheben soll.

Weitere Vereinfachungen bei der Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind grundsätzlich wichtig. Sie sollten insbesondere untergesetzlich etwa möglichst praxisnah durch BMF-Anwendungsschreiben geregelt werden.



Eine praxistauglichere Ausgestaltung ist z. B. möglich, wenn stärker konkretisiert wird, welche Beschäftigungsgruppen aus Vereinfachungsgründen von einem Beteiligungsprogramm steuerunschädlich ausgeschlossen werden dürfen. Auch weitere Schritte, die der sogenannten „Dry-Income-Problematik“ entgegenwirken, sind sinnvoll.

### ***Grenzüberschreitendes Arbeiten nicht durch das Steuerrecht ausbremsen***

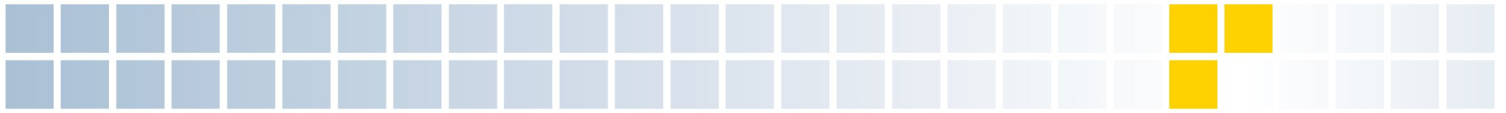
Wenn Beschäftigte im Ausland leben oder sich dort länger aufhalten und gleichzeitig für ein Unternehmen tätig sind, entstehen Probleme im Bereich der Lohnsteuerverpflichtungen sowie der unbeabsichtigten Begründung einer Betriebsstätte. Dadurch ergibt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein großer Aufwand, der durch die bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen nicht gelöst wird.

- Bei vorübergehenden Tätigkeiten von Beschäftigten im Ausland – z. B. bis zu 120 Tätigkeitstage bzw. 183 Aufenthaltstage pro 12-Monatszeitraum – sollte Klarheit bestehen, dass dadurch keine Betriebsstätte ihres Arbeitgebers gegründet wird.
- Arbeitstage, die Beschäftigte im Rahmen der mobilen Arbeit in ihrem Wohnsitzstaat verbringen, sind in angemessenem Umfang, beispielsweise orientiert an der für die Begründung einer Betriebsstätte maßgeblichen Grenze von 120 Tätigkeitstagen (s. o.) dem Vertragsstaat zuzurechnen, in dem der Beschäftigte üblicherweise tätig ist. So wird vermieden, dass gelegentliches Arbeiten im Homeoffice zu einer Lohnsteuerpflicht im Wohnsitzstaat führt.
- Für eine abschließende Lösung braucht es ein international abgestimmtes Vorgehen innerhalb der EU bzw. zwischen den OECD-Mitgliedstaaten.

### ***Steuerliche Behandlung von betrieblicher und privater Altersvorsorge verbessern***

Die steuerlichen Rahmenbedingungen spielen auch bei der Förderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge eine Rolle. Es besteht nach wie vor Verbesserungsbedarf:

- Die steuerliche Abzugsfähigkeit der Altersvorsorgebeiträge für die geförderte private Altersvorsorge sollte auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung angehoben werden. Diese Anpassung ist geboten, weil nur dann alle Rentenversicherten ausreichend hohe, nachgelagert besteuerte Sparbeiträge leisten können, um die seit Einführung der geförderten privaten Altersvorsorge eingetretene Rentenniveausenkung ausgleichen zu können. Außerdem sorgt die Bindung an die Beitragsbemessungsgrenze für eine notwendige Dynamisierung des Förderhöchstbetrags.
- Die mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossene Verbesserung der Geringverdienerförderung (§ 100 EStG-E) ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings muss sie auch die internen Durchführungswege einbeziehen. Die gesetzliche Begrenzung der Förderung auf externe Durchführungswege hat zur Folge, dass Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersvorsorge in internen Durchführungsweegen organisieren, die Förderung nicht nutzen können. Insoweit kann die Neuregelung bei ihnen auch nicht zu neuen Impulsen führen, stärker zugunsten von Geringverdienern betriebliche Altersvorsorge zu leisten. Eine verbesserte Geringverdienerförderung in allen Bereichen der betrieblichen Altersvorsorge würde einen starken Anreiz für die Arbeitgeber setzen, für mehr Geringverdiener (höhere) Betriebsrenten aufzubauen.



Das in der Vergangenheit von der Finanzverwaltung vorgetragene Argument, dass die Bestimmung der Beitragszahlungen bei einer Direktzusage nicht möglich sei, ist nicht überzeugend. Auch wenn bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktzusage keine externen Beiträge gezahlt werden, lässt sich ein impliziter Beitrag in Form des jährlichen Aufwands (Dotierung der Rückstellung) bestimmen. Dieser hängt von der Leistungszusage und versicherungsmathematischen Annahmen ab. Insbesondere für Vergleichszwecke (z. B. bei einem Wahlrecht mit Direktversicherung) wird ohnehin bei Direktzusagen oftmals ein beitragsäquivalenter Wert berechnet. Diese Vergleichsgröße hilft z. B. bei Kostenvergleichen oder Personalplanung der Unternehmen.

- Nach geltendem Recht kann nur ein Teil der handelsrechtlich zu bilanzierenden Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden. Künftig müssen diese wieder in voller Höhe steuerlich anerkannt werden, damit die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen, gestärkt wird.

#### **Ansprechpartner:**

BDA | DIE ARBEITGEBER  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft  
T +49 30 2033-1900  
eu@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.