DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Anton-Wilhelm-Amo-Str. 20/21
10117 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V.
Burgstr. 28
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Wilhelmstr. 43/43G
10117 Berlin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) DER EINZELHANDEL E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL, AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

21. August 2026

Frau
MDin Anette Wagner
Leiterin der Steuerabteilung
Bundesministerium der Finanzen
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

Per E-Mail: IVC5@bmf.bund.de

Stellungnahme zum Entwurf einer Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (Lohnsteuer-Änderungsrichtlinie 2027)

Sehr geehrte Frau Wagner,

mit dem Entwurf der Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2027 sollen die Lohnsteuer-Richtlinien 2023 an zwischenzeitliche Änderungen des Einkommensteuergesetzes sowie an aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Verwaltungspraxis angepasst werden.

Die Wirtschaft unterstützt das Ziel, die Lohnsteuer-Richtlinien zu aktualisieren, die Rechtssicherheit zu erhöhen und eine möglichst einheitliche Anwendung des Lohnsteuerrechts sicherzustellen. Zu begrüßen sind insbesondere die vorgesehene Ablösung einzelner Schriftformerfordernisse durch die Textform, die stärkere Nutzung elektronischer Verfahren und verschiedene Klarstellungen für die betriebliche Praxis. Zur weiteren Entbürokratisierung sollte ergänzend klargestellt werden, dass

elektronische Erklärungen und Nachweise in digitalen Lohnunterlagen ausreichend aufbewahrt werden können und eine zusätzliche papiergebundene Dokumentation nicht erforderlich ist.

Einzelne Änderungen bedürfen noch einer weiteren Konkretisierung. Dies gilt insbesondere dort, wo bislang einfach und automatisiert anwendbare Regelungen durch zusätzliche Einzelfallprüfungen ersetzt werden oder elektronische und manuelle Nachweisverfahren künftig nebeneinander bestehen sollen. Neue Dokumentations- und Prüfungspflichten würden nicht nur den Aufwand für die Unternehmen erhöhen, sondern auch dem Ziel einer konsequenten Digitalisierung des Lohnsteuerverfahrens entgegenstehen.

Elektronische Verfahren führen nur dann zu einer tatsächlichen Entlastung der Unternehmen, wenn sie bundeseinheitlich, massentauglich und medienbruchfrei ausgestaltet sind und unmittelbar in bestehende Personal- und Lohnabrechnungssysteme integriert werden können. Arbeitgeber müssen zudem auf elektronisch bereitgestellte Daten und automatisierte Prüfungen vertrauen können, soweit sie diese ordnungsgemäß abrufen und verarbeiten.

Die vorgesehenen Änderungen sollten daher konsequent an den Grundsätzen der Rechtssicherheit, Praxistauglichkeit und Verwaltungsvereinfachung ausgerichtet werden.

Der Entwurf enthält außer dem Vorblatt keine Begründung der einzelnen Änderungen. Bei einer Reihe von Änderungen – etwa der Streichung von R 9.11 Abs. 8, der Streichung von R 39b.6 Abs. 4 und 5, der Streichung der Sätze 1 und 2 in R 40b.2 sowie der Neufassung von R 19.3 Abs. 2 – lässt sich für die Unternehmen deshalb nicht erkennen, ob es sich um eine bloße Folgeanpassung an die geänderte Gesetzeslage handelt oder ob eine materielle Änderung der Verwaltungsauffassung beabsichtigt ist.

Zu den Regelungen des Entwurfs im Einzelnen:

Zu Artikel 1

Zu Nr. 6: Erklärungen zum Übungsleiterfreibetrag digital und dauerhaft nutzbar machen R 3.26 LStR

Die vorgesehene Umstellung von der Schriftform auf die Textform und die mehrjährige Gültigkeit der Arbeitnehmererklärung sind richtig. Künftig soll die Erklärung, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 EStG bereits in einem anderen Dienst- oder Auftragsverhältnis berücksichtigt wird, bis zum Widerruf und längstens für drei Kalenderjahre gelten. Damit entfallen wiederkehrende Erklärungen ohne zusätzlichen Informationsgewinn für die Unternehmen. Zugleich kann die Erklärung einfacher in elektronische Personalprozesse eingebunden werden. Dieser Ansatz sollte auch bei weiteren lohnsteuerlichen Erklärungs- und Nachweispflichten verfolgt werden.

Petitum:
Die Textform und die mehrjährige Gültigkeit der Erklärung sollten unverändert übernommen werden. Wiederkehrende Erklärungen sollten generell vermieden werden, solange sich der zugrunde liegende Sachverhalt nicht ändert.

Zu Nr. 7: Nachträgliche Altersteilzeitleistungen rechtssicher steuerfrei stellen
R 3.28 LStR
Die vorgesehene Klarstellung zur Steuerfreiheit nachträglich gewährter Altersteilzeitleistungen ist richtig und sollte unverändert übernommen werden. Für den Zeitraum der Altersteilzeit nachträglich gewährte Leistungen sollen auch dann steuerfrei bleiben, wenn sich der Arbeitnehmer bei deren Zufluss nicht mehr in Altersteilzeit befindet. Damit wird insbesondere bei rückwirkenden Entgelt- oder Tarifanpassungen verhindert, dass allein der spätere Zahlungszeitpunkt eine abweichende steuerliche Behandlung auslöst. Für die betriebliche Abrechnung schafft dies zusätzliche Rechtssicherheit. Entscheidend sollte weiterhin sein, welchem Zeitraum und Anspruch die Leistung wirtschaftlich zuzuordnen ist.

In Absatz 2 soll die Angabe „Teilarbeitsplatz“ durch die Angabe „Teilzeitarbeitsplatz“ ersetzt werden. Teilarbeitsplatz beschreibt das durch die Altersteilzeit eines Mitarbeiters frei gewordene Arbeitsvolumen, während der Teilzeitarbeitsplatz ein konkretes Beschäftigungsverhältnis mit reduzierter Arbeitszeit darstellt. Im Altersteilzeitrecht wird daher häufig vom Teilarbeitsplatz gesprochen, wenn es um die Wiederbesetzung des durch die Altersteilzeit freiwerdenden Beschäftigungsanteils geht. Arbeitsrechtlich hat die neu eingestellte Person dann regelmäßig einen Teilzeitarbeitsplatz. Der bisherige Begriff wäre daher zutreffender, so dass eine Änderung nicht erforderlich erscheint.

Petitum:
Die vorgesehene Klarstellung zur Steuerfreiheit nachträglich gewährter Altersteilzeitleistungen sollte unverändert übernommen werden. Die Ersetzung der Angabe „Teilarbeitsplatz“ durch die Angabe „Teilzeitarbeitsplatz“ in R 3.28 Abs. 2 sollte überprüft werden.

Zu Nr. 9: Arbeitgeber müssen auf elektronisch übermittelte PKV- und PV-Daten vertrauen können
R 3.62 LStR
Die elektronische Bereitstellung der für den steuerfreien Arbeitgeberzuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung erforderlichen Daten ist richtig. Eine elektronische Datenübermittlung kann die Lohnabrechnung in den Unternehmen jedoch nur vereinfachen, wenn eindeutig geregelt ist, wer die Verantwortung für die Richtigkeit der übermittelten Daten trägt.

Für systembedingt nicht elektronisch verfügbare Beitragsbestandteile sieht der Entwurf weiterhin den Nachweis durch geeignete Unterlagen vor. Dies betrifft beispielsweise Beiträge eines Ehegatten

oder Kindes mit eigenem Versicherungsvertrag. Dadurch drohen parallele elektronische und manuelle Prozesse in der Lohnabrechnung. Für diese Fälle sollte eine bundeseinheitliche elektronische Ersatzbescheinigung in einem standardisierten und maschinenlesbaren Datenformat geschaffen werden. Bestehende Übergangs- und Ersatzverfahren sollten so lange verfügbar bleiben, wie technische oder systembedingte Probleme einer vollständig elektronischen Abwicklung entgegenstehen. Die Unternehmen benötigen zudem ausreichend Zeit für die technische und organisatorische Umsetzung.

Petitum:
Bei ordnungsgemäßem Abruf und zutreffender Verarbeitung elektronischer Daten ist ein eindeutiger Haftungsschutz für Arbeitgeber vorzusehen. Ergänzend bedarf es einer standardisierten, maschinenlesbaren Ersatzbescheinigung sowie einer mindestens zweijährigen Übergangs- und Nichtbeanstandungsregelung.

Zu Nr. 10: Digitale Essenszuschüsse einfacher und rechtssicher gestalten
R 8.1 LStR
Essenszuschüsse müssen unabhängig vom Arbeitsort und vom jeweiligen Arbeitszeitmodell für die Unternehmen einfach administrierbar sein. Flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, mobile Arbeit sowie unterschiedliche Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle sind inzwischen fester Bestandteil der betrieblichen Praxis. Die steuerliche Behandlung von Essenszuschüssen sollte dieser Entwicklung Rechnung tragen. Arbeitgeber sollten insbesondere nicht verpflichtet sein, für jeden einzelnen Arbeitstag zu dokumentieren, ob die Tätigkeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, im Homeoffice oder an einem anderen mobilen Arbeitsort ausgeübt wurde, soweit der jeweilige Arbeitsort für die steuerliche Beurteilung nicht entscheidend ist.

Besonders wichtig ist eine praxistaugliche Regelung für digitale Essenszuschüsse. Stellt ein eingesetztes System automatisiert sicher, dass nur ein arbeitstäglicher Zuschuss je Mahlzeit berücksichtigt wird, die maßgeblichen Betragsgrenzen eingehalten werden, der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt, die Nutzung auf geeignete Akzeptanzstellen begrenzt ist und eine prüfbare Dokumentation erstellt wird, sollte der Arbeitgeber auf diese technische Prüfung vertrauen können. Eine zusätzliche manuelle Kontrolle bereits technisch geprüfter Sachverhalte würde den Vorteil digitaler Verfahren weitgehend wieder aufheben und zusätzliche Fehlerquellen schaffen. Bei technisch abgesicherten Verfahren sollte deshalb insbesondere keine zusätzliche Prüfung einzelner Belegpositionen oder möglicher Vorratskäufe erforderlich sein. Die Grenze von 3,10 Euro, die der Zuschuss den Sachbezugswert höchstens übersteigen darf, sollte auf ihre Angemessenheit überprüft werden. Betragsgrenzen und Pauschalen sollten regelmäßig an die Preisentwicklung angepasst werden.

Petitum:

Die Anwendung der Regelung auf Homeoffice, geeignete Formen mobiler Arbeit und tägliche Arbeitszeiten von höchstens sechs Stunden sollte ausdrücklich klargestellt werden. Für technisch abgesicherte digitale Essenszuschusssysteme sollte ein Safe Harbour eingeführt werden. Die Grenze von 3,10 Euro sollte unter Berücksichtigung der Preisentwicklung überprüft und angemessen angepasst werden.

Zu Nr. 13: Erklärung zur doppelten Haushaltsführung in Textform ermöglichen
R 9.11 LStR

Der Verzicht auf die Schriftform und die eigenhändige Unterschrift bei Erklärungen zur doppelten Haushaltsführung ist richtig. Die vorgesehene Textform ermöglicht es den Unternehmen, entsprechende Arbeitnehmererklärungen in bestehende elektronische Personal-, Reise- und Abrechnungssysteme einzubinden. Eine eigenhändige Unterschrift bringt in diesen Fällen keinen erkennbaren zusätzlichen Kontrollnutzen. Die Änderung sollte zugleich zum Anlass genommen werden, weitere lohnsteuerliche Formerfordernisse systematisch daraufhin zu überprüfen, ob die Textform oder eine vollständig elektronische Erklärung ausreicht.

Petitum:

Die vorgesehene Umstellung auf die Textform sollte beibehalten und auf weitere lohnsteuerliche Erklärungs- und Nachweispflichten übertragen werden, soweit keine zwingenden Gründe für ein Schriftformerfordernis bestehen.

Zu Nr. 14: Vereinfachungsregel für Arbeitnehmerjubiläen und vergleichbare Veranstaltungen erhalten
R 19.3 LStR

Die Zusammenführung der bisherigen Nummern 3 und 4 zu einer einheitlichen neuen Nummer 3 vereinfacht den Aufbau und beseitigt die schwer begründbare Ungleichbehandlung von rundem Geburtstag und sonstigen Anlässen. Gleichzeitig sollen jedoch auch die bisherige 110-Euro-Grenze je teilnehmender Person und die Einbeziehung von Geschenken bis 60 Euro ersatzlos entfallen.

Übrigbleiben sollen demnach allein die unbestimmten Merkmale der „üblichen“ Sachleistung und das Erfordernis eines Fests des Arbeitgebers. Unklare Rechtsbegriffe sollten jedoch in der LStR vermieden werden. Das Fest des Arbeitgebers ist durch die Rechtsprechung des BFH definiert (BFH-Urteil vom 19.11.2025, VI R 18/24). Den Begriff übliche Sachleistungen verwendet der BFH jedoch nicht. Es sollte daher definiert werden, was die Finanzverwaltung unter „üblichen“ Sachleistungen versteht. Bislang wurde der Begriff „üblich“ immer mit einem Euro-Betrag erläutert, etwa durch die z. B. 110 Euro – Freigrenze bei Veranstaltungen zu einem persönlichen Anlass, 60 Euro - Grenze für Sachleistungen aus einem persönlichen Anlass.

Für die Praxis und insbesondere für die Lohnsteuer-Außenprüfung war diese Betragsgrenze ein wesentliches Element der Rechtssicherheit. Die bisherige Wertgrenze lässt sich in den Abrechnungssystemen der Unternehmen vergleichsweise einfach prüfen. Regelmäßig müssen hierzu die Teilnehmer, die geehrte Person, der Anlass und die angefallenen Kosten erfasst werden. Eine umfassende Würdigung der tatsächlichen Umstände kann dagegen nicht in gleicher Weise regelbasiert abgebildet werden. Sie würde zusätzliche manuelle Prüfungsschritte und einen erhöhten Dokumentationsaufwand verursachen.

Bis zu einem Betrag von 110 Euro je teilnehmender Person sollte deshalb ohne weitere Prüfung von einer Sachleistung im Rahmen einer betrieblichen Veranstaltung ausgegangen werden können. Erst bei Überschreiten dieser Grenze sollte eine Beurteilung anhand des Gesamtbilds der Verhältnisse erforderlich sein.

Petitum:
Die 110-Euro-Grenze sollte als Vereinfachungsregel erhalten bleiben. Erst bei Überschreiten der Grenze sollte anhand des Gesamtbilds der Verhältnisse geprüft werden, ob eine betriebliche Veranstaltung vorliegt. Sollte es hingegen künftig entsprechend der Rechtsprechung des BFH keine Wertgrenze mehr geben, sollte auch der Begriff „üblich“ gestrichen werden.

R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR
Der Entwurf stellt bei Feiern aus Anlass einer Diensteinführung, eines Amts- oder Funktionswechsels, eines runden Arbeitnehmerjubiläums, einer Verabschiedung oder eines runden Geburtstags künftig darauf ab, ob es sich um ein „Fest des Arbeitgebers“ handelt.

Die beabsichtigte Neufassung von R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR zur Umsetzung des BFH-Urteils VI R 18/24 ist richtig. Der Entwurf beseitigt den bisherigen Widerspruch zwischen der Richtlinienregelung und der höchstrichterlichen Rechtsprechung, indem künftig auf das Vorliegen eines „Festes des Arbeitgebers (betriebliche Veranstaltung)“ abgestellt wird.

Nach den von der Rechtsprechung (vgl. BFH-Urteil VI R 18/24 vom 19.11.2025) festgelegten Maßstäben kommt es für die Abgrenzung nicht auf den Anlass der Veranstaltung an. Entscheidend sei vielmehr, ob nach einer Gesamtwürdigung aller Umstände ein Fest des Arbeitgebers oder ein Fest des Arbeitnehmers vorliegt. Zu würdigen seien insbesondere Gastgeberrolle, Einladungshoheit, Gästekreis, Veranstaltungsort und Gesamtcharakter der Veranstaltung.

Gleichwohl bedarf der Begriff des „Festes des Arbeitgebers“ klarer und praxistauglicher Kriterien. Die im zugrunde liegenden BFH-Urteil genannten Sachverhaltsumstände dürfen nicht als starre oder kumulativ zu erfüllende Tatbestandsmerkmale verstanden werden.

Insbesondere ein externer Veranstaltungsort darf für sich genommen nicht zur Annahme von Arbeitslohn führen. Viele Unternehmen, insbesondere kleinere Unternehmen oder Unternehmen mit dezentralen Strukturen, verfügen nicht über geeignete eigene Räume für entsprechende Veranstaltungen. Die Durchführung in einem Restaurant, Hotel oder Veranstaltungsraum lässt daher keinen Rückschluss auf eine private Veranlassung zu. Auch die Mitwirkung der geehrten oder verabschiedeten Person bei der Zusammenstellung der Gästeliste sollte für sich genommen unschädlich sein. Bei Verabschiedungen, Jubiläen und vergleichbaren Anlässen entspricht es häufig den betrieblichen Gepflogenheiten, dass der Teilnehmerkreis gemeinsam durch den Arbeitgeber und die betroffene Person festgelegt wird.

Soweit die Zusammensetzung des Teilnehmerkreises berücksichtigt wird, sind zudem klare und praxistaugliche Kriterien für die Behandlung privater Gäste erforderlich. Die Teilnahme einzelner privater Gäste darf nicht automatisch zum Wegfall des betrieblichen Charakters führen. Maßgeblich sollte bleiben, ob die Veranstaltung nach ihrem Gesamtbild vom Arbeitgeber getragen und betrieblich geprägt ist.

Die Dokumentationsanforderungen sollten abschließend geregelt und auf die für die lohnsteuerliche Beurteilung erforderlichen Angaben beschränkt werden. Andernfalls drohen zusätzliche Anrufungsauskünfte, Prüfungsanfragen und Abgrenzungsdiskussionen, die sowohl die Unternehmen als auch die Finanzverwaltung belasten.

Petitum:
Entscheidend sollte sein, ob nach einer Gesamtwürdigung aller Umstände ein Fest des Arbeitgebers oder ein Fest des Arbeitnehmers vorliegt. Dabei sind insbesondere die Gastgeberrolle, die Einladungshoheit, der Gästekreis, der Veranstaltungsort und der Gesamtcharakter der Veranstaltung zu berücksichtigen.

Eine Klarstellung sollte jedenfalls für die Fälle erfolgen, in denen die Veranstaltung dem betrieblichen Bereich zuzuordnen ist. Davon ist insbesondere auszugehen, wenn der Arbeitgeber erkennbar als Gastgeber auftritt und die Veranstaltung hinsichtlich Einladung, Teilnehmerkreis, Anlass und Ausgestaltung maßgeblich prägt. Eine Mitwirkung der geehrten Person bei der Zusammenstellung der Gästeliste sowie ein vom Arbeitgeber ausgewählter externer Veranstaltungsort sollten für sich genommen nicht zu einer abweichenden Beurteilung führen.
Auch die Teilnahme von Arbeitnehmern, Organmitgliedern oder Geschäftspartnern anderer Konzernunternehmen sowie von Ehegatten, Lebenspartnern oder sonstigen nahen Familienangehörigen sollte der Annahme eines Arbeitgeberfestes grundsätzlich nicht entgegenstehen. Zudem bedarf es praxistauglicher Kriterien für die Einordnung privater Gäste sowie auf das Erforderliche begrenzter Dokumentationsvorgaben.

R 19.3 Abs. 2 (Streichung der bisherigen Nr. 5)

Ferner bitten wir um Klarstellung bezüglich der Streichung der bisherigen Nummer 5 in R 19.3 Abs. 2. Nach unserem Verständnis wurden hierdurch bislang Leistungen erfasst, die im Zusammenhang mit Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangeboten des Arbeitgebers stehen können. Ein erheblicher Teil dieser Leistungen dient zugleich der Erfüllung arbeitsrechtlicher Fürsorge-, Schutz- und Sicherungspflichten des Arbeitgebers.

Petitum:

Es sollte daher klargestellt werden, ob mit der Streichung tatsächlich eine materielle Änderung verbunden sein soll und ob bestimmte Unterstützungsangebote, etwa Coaching-, Konflikt- oder Krisenberatungsleistungen, künftig als steuerbarer Arbeitslohn behandelt werden sollen.

Zu Nr. 14: Parkplatzregelung auf sachgerecht abgegrenzte Beschäftigtengruppen erweitern R 19.3 LStR

Die vorgesehene Klarstellung, dass zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassene Park- und Einstellplätze grundsätzlich keinen Arbeitslohn darstellen, ist richtig. Positiv ist auch, dass eine individuelle Zuordnung einzelner Stellplätze unschädlich sein soll. Der Entwurf verlangt jedoch, dass die Stellplätze der Belegschaft als Gesamtheit zugewendet werden. Diese Voraussetzung ist für die betriebliche Praxis zu eng. Regelmäßig unterschreitet die Anzahl der zur Verfügung stehenden Stellplätze die Anzahl der Beschäftigten. Unternehmen müssen deshalb sachgerechte Auswahlentscheidungen treffen. Dies betrifft beispielsweise Beschäftigte im Schichtdienst oder in Rufbereitschaft, Beschäftigte mit besonderen Sicherheitsanforderungen, Menschen mit Behinderungen, Beschäftigte mit einem betrieblichen Fahrzeug, Ladeplätze für Elektrofahrzeuge sowie Arbeitsstätten oder Arbeitszeiten mit unzureichender ÖPNV-Anbindung. Eine solche Auswahl anhand objektiver und transparenter betrieblicher Kriterien sollte nicht dazu führen, dass die Bereitstellung eines Parkplatzes als Arbeitslohn qualifiziert wird.

Auch extern vom Arbeitgeber angemietete oder vom Auftraggeber (z. B. auf Baustellen) überlassene und den Beschäftigten zur Verfügung gestellte Parkflächen sollten eindeutig von der Regelung erfasst sein. Ob der Arbeitgeber eigene oder angemietete Parkflächen zur Verfügung stellt oder ob die Parkflächen vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden, darf für die lohnsteuerliche Beurteilung keinen Unterschied machen. Darüber hinaus sollten Zuschüsse zu externem Parkraum nicht als Arbeitslohn behandelt werden, wenn sie im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse gewährt werden. Dies kommt insbesondere bei Schichtdienst, Rufbereitschaft, fehlender oder unzureichender ÖPNV-Anbindung oder besonderen Sicherheitsanforderungen in Betracht.

Die Grundsätze sollten außerdem auf weitere betriebliche Mobilitätsinfrastruktur übertragen werden. Dies betrifft insbesondere E-Ladeplätze, E-Bike-Ladestationen und vergleichbare Einrichtungen, die betrieblichen Mobilitätsanforderungen dienen.

Petitum:
Die Nichtlohnqualität sollte auch für Park- und Einstellplätze gelten, die der Belegschaft insgesamt oder einer nach objektiven und transparenten betrieblichen Kriterien abgegrenzten Beschäftigtengruppe zur Verfügung gestellt werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte klargestellt werden, dass die Nichtberücksichtigung als Arbeitslohn unabhängig von den Eigentumsverhältnissen an den Parkflächen gilt. Zuschüsse zu externem Parkraum sollten ebenfalls nicht als Arbeitslohn behandelt werden, soweit sie im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse gewährt werden. Die Grundsätze sollten entsprechend auf weitere betriebliche Mobilitätsinfrastruktur, insbesondere E-Ladeplätze und E-Bike-Ladestationen, angewendet werden.

Zu Nr. 15: Textform bei Fort- und Weiterbildungsleistungen beibehalten
R 19.7 LStR
Die Umstellung von der Schriftform auf die Textform bei der Zusage zur Kostenübernahme für Fort- und Weiterbildungsleistungen sollte unverändert übernommen werden.
Die Änderung erleichtert die Integration entsprechender Erklärungen in digitale Personal- und Weiterbildungsprozesse. Gerade bei standardisierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten zusätzliche Papier- und Unterschriftenerfordernisse vermieden werden.

Petitum:
Die vorgesehene Textform sollte beibehalten werden. Weitere vergleichbare Schriftformerfordernisse im Lohnsteuerrecht sollten auf ihre Erforderlichkeit überprüft werden.

Zu R 3.33 Abs. 4 Satz 3 LStR (Kinderbetreuungszuschüsse)
Gemäß § 3 Nr. 33 EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei. In R 3.33 Abs. 4 der LStR wird dazu ausgeführt, dass „Barzuwendungen an den Arbeitnehmer […] nur steuerfrei [sind], soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren“.

Aus Sicht der Praxis ist das Erfordernis der Aufbewahrung von Originalbelegen inzwischen jedoch nicht mehr zeitgemäß. Arbeitgeber führen ihre Lohnkonten und Personalakten zunehmend vollständig digital und haben ihre Prozesse an die Anforderungen der GoBD angepasst. Die Verpflichtung, zusätzlich Originalunterlagen in Papierform vorzuhalten, führt zu erheblichem administrativem Mehraufwand und durchbricht etablierte digitale Dokumentationsprozesse.

Hinzu kommt, dass Kinderbetreuungseinrichtungen heute vielfach keine klassischen Rechnungen mehr ausstellen. Häufig liegen lediglich digitale Vertragsunterlagen, Bescheinigungen oder Zahlungsnachweise vor, sodass Arbeitgeber je nach Betreuungseinrichtung unterschiedliche Unter-

lagen anfordern und archivieren müssen. Zudem erstatten Arbeitgeber in der Praxis oftmals nur einen Teil der tatsächlich entstandenen Betreuungskosten. In diesen Fällen erscheint es nicht sachgerecht, vom Arbeitnehmer zu verlangen, den zugrunde liegenden Originalnachweis dauerhaft beim Arbeitgeber zu belassen.

Darüber hinaus wird der mit der Regelung verfolgte Zweck inzwischen nicht mehr erreicht. Spätestens seit dem Wegfall der Belegvorlagepflicht im Veranlagungsverfahren verhindert die Aufbewahrung eines Originalbelegs beim Arbeitgeber nicht mehr wirksam eine doppelte steuerliche Berücksichtigung der Aufwendungen. Der Sinn und Zweck der Regelung ist, damit durch die Rechtsfortentwicklung und die fortschreitende Digitalisierung auch auf Seiten der Finanzverwaltung weitgehend entfallen, während der Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber unverändert fortbesteht oder sogar zugenommen hat. Die Richtlinienregelung steht daher nach unserer Auffassung nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis zu ihrem praktischen Nutzen.

Dies gilt umso mehr, als im Entwurf des Jahressteuergesetzes 2026 eine Ergänzung in § 41b EStG vorgesehen ist, wonach Kinderbetreuungszuschüsse auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden müssen. Unabhängig von der Umsetzung dieser Änderungen besteht jedoch bereits nach geltender Rechtslage dringender Anpassungsbedarf. Die Streichung des Merkmals „im Original“ sollte daher nicht von einer Erweiterung der lohnsteuerlichen Meldepflichten oder sonstigen künftigen Rechtsänderungen abhängig gemacht werden.

Petitum:
In R 3.33 Abs.4 Satz 3 LStR sollten die Worte „im Original“ gestrichen werden. Es sollte klargestellt werden, dass für Nachweiszwecke die digitale Übermittlung geeigneter Belege durch den Arbeitnehmer und deren digitale Aufbewahrung durch den Arbeitgeber ausreichend sind.

Zu Nr. 17: Weitere Schriftformerfordernisse konsequent abbauen
R 38.5 LStR
Die vorgesehene Umstellung auf die Textform fügt sich in die weiteren Formerleichterungen des Entwurfs ein. Sie sollte zum Anlass genommen werden, unnötige Schriftformerfordernisse im Lohnsteuerrecht systematisch abzubauen und digitale, medienbruchfreie Verfahren zu ermöglichen.

Petitum:
Lohnsteuerliche Schriftformerfordernisse sollten systematisch überprüft und grundsätzlich durch die Textform oder elektronische Verfahren ersetzt werden, soweit keine zwingenden rechtlichen Gründe entgegenstehen.

Zu Nr. 18: Grenzüberschreitendes Arbeiten administrativ vereinfachen
R 39.4 LStR

Für grenzüberschreitend tätige Beschäftigte sind klare Nachweis-, Vertrauens- und Korrekturregeln erforderlich. Arbeitstägliche Nachprüfungen durch den Arbeitgeber müssen vermieden werden.
Die vorgesehene Klarstellung zur beschränkten Steuerpflicht bei grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmern ist grundsätzlich zu begrüßen. Insbesondere die ausdrückliche Berücksichtigung von DBA-Bagatellregelungen für einzelne Tätigkeitstage im ausländischen Homeoffice erhöht die Rechtssicherheit. Die administrativen Belastungen für Unternehmen werden dadurch allerdings nur teilweise gelöst. Arbeitgeber müssen Tätigkeitsorte und Arbeitstage häufig detailliert erfassen, verschiedenen Staaten steuerlich zuordnen und nachträgliche Änderungen in der Lohnabrechnung berücksichtigen.

Die Lohnsteuer-Richtlinien sollten deshalb ausdrücklich regeln, auf welche Arbeitnehmerangaben Arbeitgeber vertrauen dürfen, welche Nachweise erforderlich sind und wie nachträgliche Änderungen zu behandeln sind. Arbeitgeber sollten grundsätzlich auf ordnungsgemäß abgegebene Angaben ihrer Beschäftigten zu den jeweiligen Tätigkeitsorten vertrauen können, sofern keine gegenteiligen Erkenntnisse vorliegen. Langfristig sind für grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten international abgestimmte Bagatellregelungen notwendig. Bereits auf Verwaltungsebene können jedoch unnötige Nachweis- und Korrekturpflichten vermieden werden.

Petitum:
R 39.4 LStR sollte um klare und praktikable Nachweis-, Vertrauens- und Korrekturregeln für grenzüberschreitend tätige Beschäftigte ergänzt werden. Eine zusätzliche arbeitstägliche Prüfung der Arbeitnehmerangaben durch den Arbeitgeber sollte nicht erforderlich sein.

Zu Nr. 24: Bereinigung bei der Gruppenunfallversicherung beibehalten
R 40b.2 LStR
Die Streichung der überholten Einschränkungen bei der Pauschalierung von Beiträgen zu Gruppenunfallversicherungen ist sachgerecht und sollte beibehalten werden. Die Anpassung beseitigt eine Richtlinienregelung, deren zugrunde liegende gesetzliche Begrenzung bereits entfallen ist. Solche Bereinigungen erhöhen die Übersichtlichkeit des Lohnsteuerrechts und vermeiden Widersprüche zwischen Gesetz und Verwaltungsanweisung.

Petitum:
Die vorgesehene Bereinigung sollte unverändert übernommen werden.

Zu Nr. 28: Elektronische Arbeitgeberanzeige massentauglich ausgestalten
R 41c.2 LStR
Die elektronische Übermittlung entsprechender Anzeigen ist grundsätzlich richtig. Eine elektronische Pflicht führt jedoch nur dann zu einer Entlastung, wenn sie ohne manuelle Doppelerfassung und Medienbrüche umgesetzt werden kann.

Erforderlich sind insbesondere eine einheitliche und technisch dokumentierte Schnittstelle, eine unmittelbare Anbindung an die Entgeltabrechnungssysteme, automatisierte Eingangsbestätigungen, Korrektur- und Stornierungsmöglichkeiten sowie eine Uploadfunktion für erforderliche Unterlagen. Unternehmen dürfen nicht gezwungen werden, Daten aus bestehenden Lohnabrechnungssystemen zunächst auszulesen und anschließend manuell in ein separates Portal zu übertragen. Eine solche Portallösung würde den Aufwand gegenüber dem bisherigen Verfahren nicht verringern. Für die elektronische Übermittlung sollte schnellstmöglich ein bundeseinheitliches, maschinenlesbares und massentaugliches Verfahren vollständig und funktionsfähig zur Verfügung gestellt werden. Bis dahin sollten sämtliche rechtlich zulässigen elektronischen Übermittlungswege akzeptiert werden. Aus technischen Defiziten der Verwaltung dürfen Arbeitgebern keine Nachteile entstehen.

Petitum:
Für Anzeigen nach § 41c Abs. 4 EStG sollte schnellstmöglich ein bundeseinheitliches, maschinenlesbares und massentaugliches Übermittlungsverfahren einschließlich Eingangs-, Korrektur-, Stornierungs- und Uploadfunktion bereitgestellt werden. Bis zur Bereitstellung einer solchen Standardschnittstelle sollten sämtliche rechtlich zulässigen elektronischen Übermittlungswege akzeptiert werden. Technische Defizite des Verwaltungsverfahrens dürfen nicht zulasten der Arbeitgeber gehen.

Zu Nr. 31: Nachträgliche Pauschalierung im Prüfungsverfahren einfach und rechtssicher ermöglichen
R 42d.1 LStR
Die Möglichkeit, das Pauschalierungswahlrecht noch im Zusammenhang mit einer Lohnsteuer-Außenprüfung auszuüben, ist richtig und sollte ohne zusätzliche formale Hürden ausgestaltet werden. Gerade bei Sachzuwendungen können unterschiedliche steuerliche Bewertungen erst im Rahmen einer Prüfung abschließend geklärt werden. Eine nachträgliche Pauschalierung kann in diesen Fällen vermeiden, dass eine große Zahl einzelner Beschäftigter nachträglich in die Besteuerung einbezogen werden muss. Damit die Regelung tatsächlich vereinfachend wirkt, dürfen keine zusätzlichen Formerfordernisse oder vermeidbaren verfahrensrechtlichen Hürden entstehen. Die Pauschalierung sollte insbesondere bei Massensachverhalten praktikabel bleiben.

Petitum:
Die vorgesehene Möglichkeit zur Ausübung des Pauschalierungswahlrechts im Prüfungsverfahren sollte beibehalten sowie einfach und ohne zusätzliche formale Anforderungen ausgestaltet werden.

Zu Nr. 33: Anwendung der Außenprüfungsordnung darf keine zusätzlichen Arbeitgeberpflichten begründen
R 42f LStR

Der geänderte Verweis auf die Außenprüfungsordnung darf nicht zu zusätzlichen Informations-, Dokumentations- oder Mitwirkungspflichten für Arbeitgeber führen. Der Entwurf sieht für die Lohnsteuer-Außenprüfung künftig einen grundsätzlich umfassenderen Verweis auf die Außenprüfungsordnung vor und nimmt nur bestimmte Vorschriften ausdrücklich aus. Dadurch darf der Umfang der betrieblichen Mitwirkungspflichten nicht unbeabsichtigt erweitert werden. Bereits heute bestehen im Rahmen der Lohnsteuerprüfung umfangreiche Datenbereitstellungs- und Mitwirkungspflichten. Zusätzliche Anforderungen sollten nur vorgesehen werden, wenn sie zwingend erforderlich und mit bestehenden digitalen Lohnabrechnungsprozessen kompatibel sind.

Zugleich sollten bestehende Möglichkeiten genutzt werden, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Prüfungen besser aufeinander abzustimmen. Mehrfachanforderungen derselben Daten und parallele Prüfprozesse sollten vermieden werden.

Petitum:
Es sollte klargestellt werden, dass der geänderte Verweis auf die Außenprüfungsordnung keine zusätzlichen Prüfungs-, Dokumentations- oder Mitwirkungspflichten für Arbeitgeber begründet. Die Koordinierung von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen sollte weiter verbessert werden.

Redaktionelle und technische Anmerkungen
Schließlich bitten wir, die im Entwurf enthaltenen redaktionellen Unstimmigkeiten nochmals zu überprüfen. Nach den uns vorliegenden Hinweisen enthält die Umnummerierung in R 19.3 Abs. 2 Unklarheiten. Zudem wäre eine Klarstellung hilfreich, welche Änderungen der Änderungsfassung gegenüber dem eigentlichen Änderungsentwurf tatsächlich umgesetzt werden sollen, insbesondere im Zusammenhang mit den Regelungen zu Essensmarken und Home-office-Sachverhalten.

Über den Richtlinienentwurf hinausgehender Handlungsbedarf:
Die Lohnsteuer-Richtlinien verlieren sowohl für die Unternehmen als auch für die Finanzverwaltung an Bedeutung, wenn zentrale Regelungsbereiche ausschließlich in BMF-Schreiben abgebildet werden – eine Entwicklung, die das Vorblatt selbst beschreibt, ohne Konsequenzen daraus zu ziehen. Über die im Entwurf vorgesehenen Änderungen hinaus regen wir an, die Gelegenheit der Neufassung zur Regelung in folgenden Bereichen zu nutzen.

Aktivrente nach § 3 Nr. 21 EStG:
Die zum 1. Januar 2026 eingeführte Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 21 EStG ist sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer höheren Alters eine sehr bedeutsame lohnsteuerliche Neuerung der letzten Jahre. Sie ist im Lohnsteuerabzugsverfahren monatsbezogen anzuwenden, darf nur in einem Dienstverhältnis genutzt werden und setzt Feststellungen voraus, die der Arbeitgeber nur mittelbar treffen kann. Im gesamten Entwurf wird sie gleichwohl nur an einer einzigen Stelle erwähnt, nämlich in R 39b.8 Abs. 1 Nr. 6 als Ausschlusstatbestand für den permanenten Lohnsteuer-Jahresausgleich.

Verwaltungsseitige Aussagen liegen im Übrigen nur in Gestalt der FAQ des BMF vor, denen ausdrücklich keine rechtliche Bindungswirkung zukommt und nicht als Verwaltungsanweisung zu verstehen sind. Mindestens die für das Lohnsteuerabzugsverfahren relevanten Inhalte der BMF-FAQ sollte daher in die Richtlinien überführt werden, um ihnen Bindungswirkung zu verleihen.

Da die Richtlinienfassung ab 2027 gelten soll, regen wir Ausführungen in den Richtlinien zu folgenden Punkten an:

- Nachweis des Erreichens der Regelaltersgrenze und der Beitragspflicht;
- Form, Aufbewahrung und Vertrauensschutzwirkung der Erklärung des Arbeitnehmers, die Befreiung in keinem anderen Dienstverhältnis in Anspruch zu nehmen;
- Anwendung auf sonstige Bezüge;
- Behandlung bei unterjährigem Beginn oder Ende des Dienstverhältnisses und bei mehreren Lohnzahlungszeiträumen in einem Monat;
- Rangverhältnis zu vorrangigen Steuerbefreiungen, insbesondere § 3 Nr. 26 und 26a EStG;
- Aufzeichnung im Lohnkonto und Ausweis in der Lohnsteuerbescheinigung und
- Haftungsverteilung bei unrichtigen Angaben des Arbeitnehmers.

Betriebsveranstaltungen (R 19.5)

Hier sollte eine Anpassung an die zwischenzeitlichen gesetzlichen Änderungen und die Rechtsprechung des BFH erfolgen. Im Zusammenhang mit der Neufassung von R 19.3 Abs. 2 erscheint eine abgestimmte Regelung beider Vorschriften geboten.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER Dr. Rainer Kambeck 	BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E.V. Dr. Monika Wünnemann 
ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS E. V. Mareike Drexler-Röckendorf 	BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V. Arne Franke 
BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V. Heiko Schreiber Yokab Thomsen 	GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V. Dr. Volker Landwehr Anja Podubrin 
HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND E. V. Ralph Brügelmann 	BUNDESVERBAND GROSSHANDEL AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V. Michael Alber 