

The impact of digitalisation on fiscal systems – An explorative review

Auswirkungen der Digitalisierung auf das Steuerwesen – Eine explorative Betrachtung

Jutta Henke

Steuerberater Henke, Meine b. Gifhorn, Deutschland

Abstract — Advances in digitalisation have led to an increased complexity in the relation between employers and employees. On the one hand, typical workday arrangements have become versatile, like e.g. progress in home office conventions or changes in travelling behaviour. On the other hand, digital triggers of social change implicate a perceptible impact on the design of modern payment models. In the recent past legislative authorities have shown intensified efforts to cope with these modified circumstances by establishing more sophisticated and flexible models of salary accounting. The present study focusses an explorative acclaim concerning the fields that are currently predominant.

Zusammenfassung — Die voranschreitende Digitalisierung führt zu einer gestiegenen Komplexität in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Einerseits verwirklicht sich diese durch eine vielfältigere Ausgestaltung des Arbeitsalltags, etwa durch ein Voranschreiten von Formen der Telearbeit oder ein verändertes Reiseverhalten. Andererseits nimmt der durch die Digitalisierung implizierte gesellschaftliche Wandel auch Einfluss auf die Gestalt moderner Zuwendungsarten und Entlohnungsmodelle. In der jüngeren Vergangenheit sind verstärkt Bestrebungen der öffentlichen Verwaltung erkennbar, diesen neuen Rahmenbedingungen durch flexiblere, stärker differenzierte Abgabenmodelle Rechnung zu tragen. Der vorliegende Beitrag widmet sich einer felderschließenden Würdigung der derzeit dominierenden Wirkungsfelder.

I. EINLEITUNG

A. Motivation und Problemstellung

Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterliegt infolge der Digitalisierung des Alltags sich derzeit stark verändernden Voraussetzungen. Hierbei beschränken sich wesentliche Veränderungen nicht auf die ausgeübten Tätigkeiten oder den Ort der Ausübung im Rahmen der alltäglichen Arbeitsabläufe. Vielmehr bewirkt die Etablierung digitaler Technologien in der Gesellschaft auch Änderungen der typischerweise vorgenommenen Formen der Entlohnung und möglicher Zuwendungen (vgl. hierzu z.B. [1], S. 430). In diesem Zusammenhang sind seitens der gesetzgebenden Gewalt zunehmende Bemühungen wahrzunehmen, den betreffenden Entwicklungen durch eine angepasste und deutlicher aufgefächerte Steuerpolitik zu begegnen (vgl. [2], S. 103).

Gegenstand der nachfolgenden Abschnitte ist zunächst die Darstellung der Leitfragen des Vorhabens. Hierauf aufbauend werden eine grundlegende Einordnung sowie eine begriffliche Klärung und eine thematische Abgrenzung vorgenommen. Die anknüpfende Diskussion aktueller Digitalisierungsauswirkungen auf den Lohnsteuersektor bildet den Kern der Studie. In der Folge werden die gewonnenen Erkenntnisse einer kritischen Würdigung unterzogen sowie Handlungsempfehlungen und mögliche künftige Entwicklungen skizziert.

B. Forschungsleitfragen

Die formulierten Forschungsleitfragen, die im vorliegenden Kontext explizit beantwortet werden sollen, lauten:

- Welche Maßnahmen eignen sich, Arbeitnehmern über den Barlohn hinaus Vergütungen zu gewähren?

- In welchem zeitlichen Kontext können diese Gestaltungsmöglichkeiten eingeordnet werden?
- Welche Maßnahmen können für eine breite Masse von Beschäftigten von Interesse sein?
- Wie beeinflusst die Inanspruchnahme dieser Vergütungen die einkommensteuerliche Belastung?
- Wie können die betreffenden Maßnahmen arbeitgeberseitig effizient umgesetzt werden?

II. GRUNDLAGEN

Mit Blick auf ein einheitliches Verständnis werden im Folgenden die zur thematischen Einordnung erforderlichen Definitionen und Begriffe erläutert. Zudem werden die Fragestellung und der untersuchte Bereich von anderen Forschungsfeldern thematisch abgegrenzt.

A. Einkommensteuerliche Einordnung

Durch steuerfreie Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer wird dessen Einkommen nicht beeinflusst. Somit hat ein Arbeitnehmer ein niedrigeres Gesamteinkommen, wenn er Teile seines Arbeitslohns von seinem Arbeitgeber steuerfrei erhält, was sich mindernd auf seinen Steuersatz auswirkt. Da der Steuersatz auch für die übrigen Einkünfte eines Arbeitnehmers – wie etwa aus Vermietung und Verpachtung, selbstständiger Tätigkeit oder Gewerbebetrieb – gilt, sind auch die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers geringer zu versteuern, wenn nicht alle Einkünfte aus seiner Angestelltentätigkeit steuerpflichtig sind. Auch auf die Einkünfte eines Ehegatten wirkt sich ein geringerer Steuersatz begünstigend aus, wenn die Eheleute eine gemeinsame Steuererklärung abgeben. Zu beachten ist, dass steuerfreie Zuwendungen für den Arbeitnehmer Auswirkungen auf dessen Werbungskostenabzug haben, da dieser nur solche Aufwendungen in seiner Einkommensteuererklärung als Kosten ansetzen kann, mit denen er tatsächlich belastet

ist. Hierbei ist entscheidend, dass er diese selbst gezahlt oder als Arbeitslohn versteuert hat. Bei steuerfreien Gewährungen seitens des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer entfällt der Werbungskostenabzug indes grundsätzlich.

B. Begriffsklärung

Als Barlohn wird jeglicher Arbeitslohn in Geld bezeichnet, unabhängig davon, ob er bar oder per Überweisung ausgezahlt wird. Davon abzugrenzen ist Sachlohn, der jeglichen Arbeitslohn in Geldeswert darstellt. Vergütung ist die Gegenleistung durch den Arbeitgeber für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Eine Gestaltungsmöglichkeit ist dabei immer dann gegeben, wenn der Gesetzgeber einen gewissen Spielraum bei der Versteuerung einer bestimmten Vergütung in seinem Gesetzestext offengelassen hat und der Arbeitgeber diesen für sich nutzen kann.

C. Thematische Abgrenzung

Im Kontrast zur lohnsteuerlichen Betrachtungsweise sind die körperschaftsteuerlichen, gewerbesteuerlichen und umsatzsteuerlichen Auswirkungen der betreffenden Sachverhalte im Kontext des vorliegenden Beitrags nicht relevant. Zudem haben lohnsteuerfreie und pauschal besteuerte Zuwendungen ebenfalls einen Einfluss auf die Sozialversicherung, da diese gleichzeitig sozialversicherungsfrei sind. Auch eine detaillierte Behandlung des Sozialversicherungsrechts soll in diesem Beitrag jedoch nicht fokussiert werden. So wird mit dem vorliegenden Beitrag auf eine grundlegende Erörterung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus Managementsicht abgestellt, nicht jedoch auf unternehmerische Vergünstigungsmöglichkeiten im steuerlichen Bereich.

III. GESTALTUNGSOPTIONEN

A. Sachzuwendungen

Bei der Gewährung steuerfreier Zuwendungen in Form von Sachwerten an Arbeitnehmer ist zu unterscheiden in Aufmerksamkeiten und monatliche Sachzuwendungen. Aufmerksamkeiten sind bis zu einem bestimmten Umfang brutto steuerfrei (vgl. hierzu z.B. [3], S. 46 f.). Bei ihnen handelt es sich um Zuwendungen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer. Dies sind beispielsweise Geburtstage, Jubiläen, eine Hochzeit oder die Geburt eines Kindes. Es kann dabei den Arbeitnehmer, aber auch seinen Ehegatten, Verlobten oder andere Verwandte des Arbeitnehmers betreffen. Davon abzugrenzen sind Sachzuwendungen an einen Arbeitnehmer ohne besonderes persönliches Ereignis, wie etwa anlässlich von Feiertagen. Hier greift die geringere monatliche Sachbezugsfreigrenze (vgl. in diesem Zusammenhang z.B. [4], S. 59). Zuwendungen in Form von Sachwerten, wie etwa auch Gutscheine, sind für einen Arbeitnehmer bis zum betreffenden monatlichen Betrag steuerfrei.

B. Dienstreisen

Die lohnsteuerliche Berücksichtigung von Auswärtstätigkeiten ist in Abbildung 1 dargestellt. Anlässlich von Dienstreisen können dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Fahrtkosten, Übernachtungskosten oder Verpflegungsmehraufwendungen steuerfrei erstattet werden. Bei den Fahrtkosten können entweder Auslagen für Bahntickets ersetzt werden, oder es können Pauschalen pro gefahrenen Kilometer mit dem privaten PKW des Arbeitnehmers steuerfrei erstattet werden (vgl. [5], S. 16). Bei Übernachtungskosten ist es möglich, die Auslagen des Arbeitnehmers für eine Hotelübernachtung zu erstatten oder auch Pauschalen für Übernachtungskosten zu ersetzen, die für jedes Land unterschiedlich sind und vom Gesetzgeber jährlich fest-

gelegt werden, wenn der Arbeitnehmer statt in einem Hotel etwa bei Verwandten übernachtet.

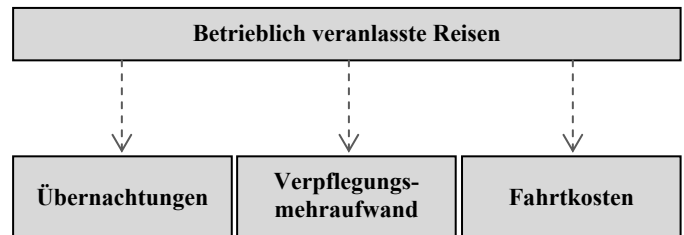


Abb. 1. Lohnsteuerliche Berücksichtigung von Auswärtstätigkeiten

Bei den Verpflegungsmehraufwendungen handelt es sich um Pauschalen, die abhängig von der Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers von seiner ersten Tätigkeitsstätte sind (vgl. [6], S. 47). Bei einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden kann dem Arbeitnehmer in Deutschland ein bestimmter Betrag steuerfrei erstattet werden. Bei mehrtägigen Reisen gilt dieser auch für den An- und Abreisetag. Für Zwischentage ist ein höherer Betrag erstattungsfähig. Bei Reisen ins Ausland gelten abweichende Pauschalen, die wiederum jährlich festgelegt werden. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Mahlzeiten, wie etwa ein in der Hotelübernachtung enthaltenes Frühstück, so sind die Verpflegungsmehraufwendungen je nach Mahlzeit um einen bestimmten Anteil der vollen Tagespauschale zu kürzen.

C. Dienstwagen

Sofern Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber einen Dienstwagen zur privaten Nutzung überlassen bekommen, stellt diese Überlassung einen geldwerten Vorteil dar, der vom Arbeitnehmer zu versteuern ist, da die private PKW-Nutzung einen Teil der Bezahlung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers darstellt. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, ein Fahrtenbuch zu führen und mit diesem die privat gefahrenen Kilometer nachzuweisen, die dann prozentual zur Gesamtleistung des PKW zu versteuern sind (vgl. hierzu z.B. [7], S. 52 ff.). Da an die Führung eines Fahrtenbuches vom Gesetzgeber formale Vorschriften geknüpft sind und die Führung eines Fahrtenbuches zeitaufwendig sein kann, verzichten Arbeitnehmer typischerweise auf ein Fahrtenbuch und nehmen eine Pauschalregelung auf Basis des Bruttolistenpreises in Anspruch (vgl. in diesem Zusammenhang z.B. [8], S. 8). Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Dienstwagen müssen vom Arbeitnehmer zusätzlich zur privaten PKW-Nutzung versteuert werden.

D. Weiterführende Mobilitätsregelungen

Zu Beginn des Jahres 2019 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ein Fahrrad oder E-Bike zur privaten Nutzung steuerfrei überlassen kann (vgl. hierzu z.B. [9], S. 102). Auch Aufwendungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr können dem Arbeitnehmer steuerfrei ersetzt werden (vgl. [10], S. S. 191 und S. 201). Die Steuerfreiheit gilt im öffentlichen Personennahverkehr auch dann, wenn der Arbeitnehmer die betreffende Monats- oder Jahreskarte auch für private Fahrten nutzen kann. Durch Maßnahmen dieser Art wird angestrebt, die Nutzung von Fahrrädern, E-Bikes und öffentlichen Verkehrsmitteln für Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten.

E. Gesundheitsförderung

Weiterhin gefördert werden erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszu-

stands und der betrieblichen Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer. Leistungen wie Rückenkurse, Sportkurse, Massagen oder Vorsorgeuntersuchungen können bis zu einem bestimmten jährlichen Betrag dem Arbeitnehmer steuerfrei ersetzt werden (vgl. in diesem Zusammenhang [11], S. 258). Abzugrenzen sind jedoch solche Maßnahmen, die den Freizeitbereich des Arbeitnehmers berühren und daher nicht begünstigt sind, wie etwa der Eintritt in ein Schwimmbad (vgl. [12], S. 37 f.). Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Bildschirmarbeitsplatzbrillen oder ergonomische Schreibtische und -stühle ohne Anrechnung auf den Arbeitslohn zur Verfügung zu stellen, da hier ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers besteht, die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers zu verbessern oder zu erhöhen.

F. Betriebsveranstaltungen

Betrieblich organisierte Veranstaltungen, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen ausrichtet, sind pro Arbeitnehmer und Veranstaltung bis zu einem bestimmten Betrag steuerfrei (vgl. hierzu z.B. [13], S. 46 f.). Zu den Zuwendungen an die Arbeitnehmer zählen dabei alle Aufwendungen für die Veranstaltung mit ihrem Bruttobetrag, unabhängig davon, ob diese dem Arbeitnehmer individuell zuzurechnen sind, oder im Rahmen einer prozentualen Zurechnung im Fall von Gemeinkosten. Es handelt sich hierbei im Gegensatz zu einer Freigrenze um einen Freibetrag, der für zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr gilt. Aufwendungen, die auf Begleitpersonen entfallen, sind dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. Der den Freibetrag übersteigende Teil kann entweder durch den Arbeitnehmer individuell mit seinem persönlichen Steuersatz oder durch den Arbeitgeber mit einem pauschalen Steuersatz versteuert werden (vgl. [14], S. 61 f.). Hier besteht seitens des Arbeitgebers ein Wahlrecht, welche Besteuerungsmöglichkeit er nutzt.

IV. ZUSAMMENFASSUNG

A. Fazit

Im Rahmen der vorstehenden Ausführungen wurden für Arbeitgeber auf dem Digitalisierungsfortschritt beruhende Vergütungsmöglichkeiten geschildert, Arbeitnehmern über den Barlohn hinaus Zuwendungen zu gewähren. Jegliche Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer anlässlich der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers stellen dabei grundsätzlich Arbeitslohn dar. Der Arbeitslohn kann jedoch steuerpflichtig oder steuerfrei sein oder durch den Arbeitgeber pauschal versteuert werden.

B. Kritische Würdigung

Problematisch bei der Einordnung der Vergütungen an einen Arbeitnehmer ist, dass teilweise Überschneidungen zwischen den einzelnen Zuwendungen möglich sind. Als Arbeitgeber ist in diesem Fall eine Abgrenzung vorzunehmen, um die richtige Versteuerung sicherzustellen. Zudem ist nicht immer eindeutig, ob eine Vergütung in eine steuerfreie oder steuerpflichtige Kategorie von Arbeitslohn fällt. Hierin kann ein Risiko bestehen, da bei einer nicht korrekten Versteuerung von Arbeitslohn im Rahmen von späteren Prüfungen Nachzahlungen entstehen können, die die Unternehmen in ihrer Liquidität belasten können, da das Management mit der Zahlung der entsprechenden Beträge aufgrund einer anderen Einordnung des Sachverhalts nicht gerechnet hat. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber im Bereich der Lohnsteuer das Konstrukt einer Lohnsteueranrufungsauskunft geschaffen (vgl. [15], S. 133). Dieses bietet jedem Unternehmen als Arbeitgeber die Möglichkeit einen lohnsteuerlichen Sachverhalt vorab oder auch bereits nach Verwirklichung prüfen zu lassen,

um eine Klärung der vorzunehmenden Versteuerung und damit Rechtssicherheit für sich zu schaffen. Durch diese Auskunft kann das Risiko des späteren Vorwurfs einer Steuerhinterziehung beseitigt werden.

V. AUSBLICK

A. Handlungsempfehlungen

Aus der Perspektive des Gesetzgebers sollten die Beträge für steuerfrei mögliche Zahlungen geringfügig erhöht werden, um einerseits eine Anpassung der teilweise bereits länger unveränderten Beträge an die Inflation zu erreichen und andererseits einen Bürokratieabbau, da eine Prüfung dann nicht bereits bei Kleinstbeträgen erforderlich wäre. Darüber hinaus könnte der Gesetzgeber bei teilweisen Vorschriften die zeitlichen Beschränkungen aufheben, wie zum Beispiel bei der steuerfreien Zurverfügungstellung von Fahrrädern und E-Bikes an die Arbeitnehmer, da hier eine Befristung bis zum Beginn des Jahres 2021 gegeben ist. Diese erscheint nicht zeitgemäß, da der Zweck dieser Vorschrift ist, dass sich mehr Arbeitnehmer mit E-Bikes und Fahrrädern fortbewegen und dies auch nach Ablauf der Befristung noch gegeben sein wird. Zudem könnten Vereinfachungen geschaffen werden, indem etwa eine Abschaffung der unterschiedlichen Beträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskostenpauschalen für unterschiedliche Länder aufgehoben und einheitliche Beträge festgesetzt werden.

Aus der Perspektive der Arbeitgeber könnten neue Anreize geschaffen werden, da diese von den steuerfreien Zuwendungen häufig Abstand nehmen. Grund hierfür ist, dass wegen noch offener Verfahren Unklarheiten bestehen können und der Verwaltungsaufwand für den Nachweis der jeweiligen Voraussetzungen der entsprechenden Normen kosten- und zeitintensiv sein kann. Ungeachtet dessen können sich Arbeitgeber durch den Gebrauch der unterschiedlichen steuerfreien Vergütungsmöglichkeiten einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, indem sie ihre Position beim Werben von neuen Arbeitnehmern in Zeiten von Fachkräftemangel und digitalisierungsbedingt hohem Konkurrenzdruck im Vergleich zu anderen Unternehmen verbessern. Arbeitgeber können die unterschiedlichen Zuwendungsoptionen zudem individuell auf ihre Arbeitnehmer abstimmen, um einen größtmöglichen Nutzen bei den Arbeitnehmern zu erreichen, da somit das Leistungspotential der Arbeitnehmer bestmöglich ausgeschöpft und auch neue Motivation generiert werden kann.

B. Künftige Entwicklungen

Derzeit ist eine Anhebung des Übungsleiterfreibetrages ab dem Jahr 2020 Gegenstand der Diskussion. Gleichzeitig wird über eine Anhebung der Ehrenamtspauschale beraten, wodurch das Engagement für ehrenamtliche Tätigkeiten erhöht werden könnte. Des Weiteren ist momentan eine Erhöhung der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen ab Beginn des Jahres 2020 geplant. Für Jobtickets, die den Arbeitnehmern im Rahmen der Gehaltsumwandlung gewährt werden, greift keine Steuerfreiheit, sondern diese sind bisher steuerpflichtig, wenn sie einen bestimmten monatlichen Betrag überschreiten. Hier soll eine pauschale Versteuerungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber geschaffen werden.

Zuschüsse für Fort- und Weiterbildungen sind bisher nur dann steuerfrei, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers stattfinden, demnach also die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers in seinem konkreten Tätigkeitsgebiet verbessern. Geplant ist hier eine Ausweitung der steuerfreien Auslagererstattung an Arbeitnehmer für Weiterbildungen, welche lediglich der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern dienen, so etwa Sprachkurse oder Computerkurse, die

nicht notwendigerweise arbeitsplatzbezogen sind. Langfristig wird für den Erfolg der Gestaltungsoptionen entscheidend sein, ob es gelingt, ihre Integration in derart schlanker Form zu implementieren, dass der Nutzen gegenüber dem arbeitgeberseitig wahrgenommenen Managementaufwand dominiert.

LITERATURVERZEICHNIS

- [1] Kollmann, T.: "E-Business-Model-Generator", in: Kaluza, B.; Braun, K. D.; Beschoner, H.; Rolfes, B. (Hrsg.): *Betriebswirtschaftliche Fragen zu Steuern, Finanzierung, Banken und Management*, S. 429-445, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2017
- [2] Dinkelbach, A.: *Ertragsteuern – Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer*, 7. Auflage, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2017
- [3] Scholz, G.: "Der Teufel steckt im Detail", in: *Der freie Zahnarzt – Praxismanagement*, Vol. 63, No. 7-8, S. 46-47, Verlag Springer Medizin, FVDZ, Hannover, 2019
- [4] Carl, G.: "Steuerbegünstigte Zusatzentlohnung – Gute Arzthelferinnen an die Praxis binden", in: *Pädiatrie*, Vol. 30, No. 6, S. 58-59, Verlag Springer Medizin, Berlin, 2018
- [5] Nickenig, K.: *Reisekostenrecht – Schneller Einstieg in die wesentlichen Grundbegriffe und aktuellen Regelungen*, Schriftenreihe "essentials", Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2019
- [6] Frodl, A.: *Betriebshandbuch für Gesundheitseinrichtungen – Leitfaden für das Regelwerk von Gesundheitsbetrieben*, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2019
- [7] Weber, M.: "Der Einsatz eines Dienstwagens", in: *Heilberufe – Das Pflegemagazin*, Vol. 69, No. 11, S. 52-54, Verlag Springer Medizin, Berlin, 2017
- [8] Zimmermann, G. W.: "Extras beim Dienstwagen gelten nicht bei 1%-Regelung", in: *MMW – Fortschritte der Medizin*, Vol. 153, No. 16, S. 8, Verlag Springer Medizin, Berlin, 2011
- [9] Pez, P.: "Reisezeitexperimente als Forschungs- und Evaluierungsinstrument – Ergebnisse aus Feldstudien in Lüneburg, Hamburg und Göttingen", in: Wilde, M.; Gather, M.; Neiberger, C.; Scheiner, J. (Hrsg.): *Verkehr und Mobilität zwischen Alltagspraxis und Planungstheorie – Ökologische und soziale Perspektiven*, S. 99-112, Verlag Springer VS, Wiesbaden, 2017
- [10] Fritz, S.; Schneider, H. J.: *Erfolgs- und Kapitalbeteiligung – Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer*, 8. Auflage, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2018
- [11] Kovatsch, E.: "Gesunde Ernährung – Gesunde Mitarbeiter", in: Hahnzog, S. (Hrsg.): *Betriebliche Gesundheitsförderung – Das Praxishandbuch für den Mittelstand*, S. 255-259, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2014
- [12] Bentner, A.: *Gesundheitsmanagement für Einsteiger – Wege zur gesunden Organisation – Impulse für kleine und mittlere Unternehmen*, Schriftenreihe "essentials", Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2018
- [13] Nuri, M.: "Feste feiern mit den Mitarbeitern", in: *Der freie Zahnarzt – Praxismanagement*, Vol. 63, No. 9, S. 46-47, Verlag Springer Medizin, FVDZ, Hannover, 2019
- [14] Schewe, P.; Fischer, R.: *Praxishandbuch Betriebsprüfung im Sozialversicherungsrecht – Optimal vorbereiten – Nachzahlungen vermeiden*, 2. Auflage, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2017
- [15] Butz, W.-D.; Hartmann, R.; Weise, P.-F.: *Rechtsmittel im Steuerrecht – Praxishandbuch Einspruchsverfahren und Finanzgerichtsprozess*, Verlag Springer Gabler, Wiesbaden, 2017