

Zuwendung einer „Sensibilisierungswoche“ als Arbeitslohn

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG

Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands der Arbeitnehmer und zur betrieblichen Gesundheitsförderung können zu steuerbarem Arbeitslohn führen, wenn sich die Vorteile bei objektiver Würdigung aller Umstände als Entlohnung und nicht lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen erweisen.

BFH, Urteil vom 21.11.2018 – VI R 10/17

PROBLEMPUNKT

Die Klägerin entwickelte mit der X AG ein Konzept, das dazu dienen sollte, die Beschäftigungsfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Motivation der zunehmend alternden Belegschaft zu erhalten. Sie bot ihren Arbeitnehmern ein einwöchiges Einführungsseminar zur Vermittlung grundlegender Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil an. Diese sog. Sensibilisierungswoche umfasste u. a. Veranstaltungen, Kurse und Workshops betreffend Ernährung und Bewegung, Körperwahrnehmung und Eigendiagnostik, (Herz-Kreislauf-)Training und Belastung, Achtsamkeit, Eigenverantwortung und Nachhaltigkeit sowie ein Koordinationstraining für den Alltag. Nach dem von der X AG erstellten Material war die Sensibilisierungswoche ein unverzichtbarer strategischer Grundpfeiler der Personal-, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung. Das Angebot richtete sich an sämtliche Mitarbeiter, jedoch ohne Teilnahmepflicht. Die Teilnehmer unterzeichneten einen entsprechenden Vertrag. Die Kosten für die Teilnahme bezifferte die Klägerin auf ca. 1.300 Euro/Kopf (Übernachungskosten: 204 Euro, Verpflegungskosten: 330 Euro, Seminarkosten: 766 Euro) und übernahm diese.

Von 2008 bis 2010 nahmen ca. 16,5 % der Arbeitnehmer an einer solchen Sensibilisierungswoche teil. Zwei gesetzliche Krankenkassen beteiligten sich mit Zuschüssen gemäß § 20a SGB V an den Kosten der Sensibilisierungswochen. Die Klägerin wurde für ihren Einsatz zugunsten ihrer Mitarbeiter mehrfach ausgezeichnet. Nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung meinte das beklagte Finanzamt, die Klägerin habe ihren Arbeitnehmern durch die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche Sachbezüge zugewandt, die lediglich in dem gem. § 3 Nr. 34 EStG beschriebenen Um-

fang steuerfrei zu belassen seien und forderte eine Nachzahlung. Einspruch und Klage vor dem FG waren erfolglos.

ENTSCHEIDUNG

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG – neben Gehältern und Löhnen – auch andere Bezüge und Vorteile, die „für“ eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht und ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt (§ 19 Abs. 1 Satz 2 EStG). Die Einnahmen müssen dem Empfänger mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis zufließen und sich als Ertrag der nichtselbstständigen Arbeit darstellen, also im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweisen (BFH, Urt. v. 7.5.2014 – VI R 73/12).

Vorteile besitzen jedoch keinen Arbeitslohncharakter, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Das ist der Fall, wenn sich aus den Begleitumständen wie Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seiner besonderen Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann (BFH, Urt. v. 10.3.2016 – VI R 58/14).

Ob sich eine unentgeltlich oder verbilligt überlassene Sachzuwendung als geldwerter Vorteil oder als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung des Arbeitgebers erweist, hängt folglich von den Umständen des Einzelfalls ab. Nach dem BFH ist z. B. in der Übernahme von Kurkosten durch den Arbeitgeber grundsätzlich Arbeitslohn zu sehen (Urt. v. 5.11.1993 – VI R 56/93), wohingegen vom Arbeitgeber veranlasste unentgeltliche Vorsorgeuntersuchungen ebenso im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegen (Urt. v. 17.9.1982 – VI R 75/79). Vorliegend handelt es sich nach dem BFH um die Zuwendung von Arbeitslohn i. S. d. EStG: Es handelte sich um eine gesundheitspräventive Maßnahme (gesunder Lebensstil, Burn-out, Stressbewältigung) der Klägerin für ihre Arbeitnehmer, die keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufwies. Die Klägerin gewährte ihren Arbeitnehmern durch die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche Vorteile, die mit der Gesundheitsförderung in den Bereich der privaten Lebensführung fielen. Die



FEEDBACK

**Hat Ihnen der Beitrag gefallen?
Sagen Sie uns Ihre Meinung!
Alle Infos auf www.auaplus.de**

Arbeitnehmer waren durch diese Zuwendungen privat bereichert. Das Programm als gesundheitspräventive Maßnahme auf freiwilliger Basis steht der Annahme entgegen, die Woche als betriebliche Fortbildungsveranstaltung anzusehen. Zudem zählte die Teilnahme nicht als Arbeitszeit, da Urlaub oder Zeitguthaben genommen werden musste. Auch die Fahrtkosten mussten die teilnehmenden Arbeitnehmer selbst tragen. Die Sensibilisierungswoche kann auch nur einheitlich beurteilt werden und nicht in betriebsfunktionale Bestandteile sowie Elemente mit Vorteilscharakter aufgeteilt werden.

KONSEQUENZEN

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gehören zum guten Standard eines zeitgemäßen Personalportfolios (BGM). Wie die vorliegende Entscheidung aufzeigt, sind – selbst wenn Krankenkassen als SV-Träger beteiligt sind und fördern (§ 20a SGB V) – nicht risikolos für den Arbeitgeber. Die Entscheidung gibt zudem wertvolle Anhaltspunkte, die bei der Konzeption und Durchführung berücksichtigt werden sollten.



PRAXISTIPP

Um Risiken und Nebenwirkungen, insbesondere erhebliche Nachzahlungen von Steuer- und SV-Beiträgen, zweifelhafter Arbeitgeberzuwendungen angesichts einer unsicheren Rechtslage zu vermeiden, empfiehlt sich dringend, eine vorherige Klärung im Wege der Anrufungsauskunft mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt (§ 42e EStG) vorzunehmen.

*Volker Stück,
Rechtsanwalt, Bonn*

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Twitter-Nutzung

§ 87 Abs. 1 BetrVG

Die Unterhaltung eines Twitter-Accounts durch die Arbeitgeberin ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Die bei Twitter zwingend vorhandene Antwortfunktion ist geeignet, eine Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer vorzunehmen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setzt nicht voraus, dass die technische Einrichtung auf die Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer ausgerichtet ist oder dass der Arbeitgeber eine solche beabsichtigt oder gar tatsächlich vornimmt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

LAG Hamburg, Beschluss vom 13.9.2018 – 2 TaBV 5/18 (rk.)

PROBLEMPUNKT

Die Gesamtbetriebsparteien streiten über das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts beim Betreiben eines Twitter-Accounts der Arbeitgeberin. Diese lässt als Konzerngesellschaft durch verschiedene Tochtergesellschaften zahlreiche Lichtspielbetriebe unterschiedlicher Ausprägung im gesamten Bundesgebiet betreiben. Als ein Mittel der Öffentlichkeitsarbeit hat die Arbeitgeberin auch einen Twitter-Account eingerichtet. Dieser wird unternehmensübergreifend für sämtliche Kinobetriebe dahingehend genutzt, dass ein Social-Media-Team der Arbeitgeberin regelmäßig Inhalte wie Neuigkeiten, Aktionen oder sonstige Hinweise und Stellungnahmen postet.

Nach den Nutzungsregeln von Twitter stellt das Social-Media-Team Kurznachrichten von bis zu 140 Zeichen Länge ins Internet (Tweet), welche durch andere Twitter-Nutzer entsprechend beantwortet werden können (Retweet). Die Tweets der Arbeitgeberin sind für jedermann sicht- und die Retweets sind zumindest für alle Twitter-Nutzer lesbar. Die Regularien von Twitter ermöglichen der Arbeitgeberin weder das Löschen von Retweets noch die Deaktivierung der Antwortfunktion als solcher.

Bei der Arbeitgeberin wurde ein unternehmensübergreifender Gesamtbetriebsrat gebildet. Deswegen Zuständigkeit folgt dem Betrieb der verschiedenen Kinos der Tochtergesellschaften. Der Gesamtbetriebsrat meint, dass der Betrieb des Twitter-

Accounts durch die Arbeitgeberin mitbestimmungspflichtig sei. Dies folge aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Der Gesamtbetriebsrat begehrt die Nutzungsunterlassung des Twitter-Accounts durch die Arbeitgeberin, bis nicht seine Zustimmung oder eine die Zustimmung ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle vorliegt.

ENTSCHEIDUNG

Das LAG Hamburg hat dem Unterlassungsbegehren stattgegeben. Der Betrieb eines Twitter-Accounts ist nach § 81 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig, da Twitter aufgrund der unveränderbaren Funktionen der inhaltlich unbegrenzten Retweet-Möglichkeit eine technische Einrichtung ist, die zur Überwachung der Leistung oder des Verhaltens der Arbeitnehmer geeignet ist. Das Mitbestimmungsrecht ist über den Wortlaut der Norm hinaus weit auszulegen, um Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu schützen.

Durch die Antwortfunktion können Twitter-Nutzer auf die Tweets der Arbeitgeberin mit Retweets inhaltlich freie Beiträge einstellen. Die Arbeitgeberin kann diese weder inhaltlich verändern noch eigenständig löschen. Folglich besteht für Twitter-Nutzer auch die Möglichkeit, in Retweets zum Verhalten und zur Leistung der Mitarbeiter öffentlich Stellung zu nehmen. Je nach dem konkreten Inhalt solcher Retweets kann die Arbeitgeberin eine namentliche oder gruppenbezogene Zuordnung zu Leistungen oder zum Verhalten von Arbeitnehmern vornehmen, so dass die getweeteten Informationen auch zur Verhaltens- und Leistungskontrolle verwendbar sind. Auf eine tatsächliche Auswertung durch die Arbeitgeberin kommt es nicht an.

KONSEQUENZEN

Die Nutzung eines eigenen Twitter-Accounts als Kommunikationsmittel durch den Arbeitgeber schafft zumindest theoretisch die Möglichkeit zur Leistungskontrolle der Beschäftigten. Dies hat das LAG Hamburg deutlich herausgestellt und richtigerweise das Erfordernis der Mitbestimmung eines vorhandenen Betriebsrats betont. Die Begründung fußt klar erkennbar auf der Facebook-Entscheidung des BAG (Beschl. v. 13.12.2016 – 1 ABR 7/15, AuA 6/17, S. 374). Dort wurde für das Betreiben eines Facebook-Accounts mit Kommentarfunktionen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats festgestellt. Danach ist der Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bereits eröffnet, wenn nur die Möglichkeit besteht, dass der Arbeitgeber durch die Nutzung einer technischen Einrichtung eine Überwachung der Leistung oder des Verhaltens der Arbeitneh-

mer durchführt. Dass ein Twitter-Account genau wie eine Facebook-Seite eine solche technische Einrichtung ist, dürfte keinen ernsthaften Zweifeln begegnen.

Auch in Bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung dürfte das Betreiben eines Twitter-Accounts den Vorgaben des BAG für das Vorhandensein eines Mitbestimmungsrechts genügen. Ein Twitter-Nutzer kann alle möglichen Dinge posten, die sich auch auf einzelne Arbeitnehmer oder jedenfalls identifizierbare Arbeitnehmergruppen beziehen können. Der Arbeitgeber kann daher die insoweit gewonnenen Informationen auch leistungs- oder verhaltenssteuernd verwerten.

Es spricht daher einiges dafür, dass das BAG den Beschluss des Berufungsgerichts in der Sache bestätigt hätte. Dass es dazu trotz eingeleiteter Beschwerde der Arbeitgeberin leider nicht gekommen ist, liegt an den konkreten Umständen des Einzelfalls. Der 1. Senat des BAG konnte keine Entscheidung in der Sache treffen, da das gegenständliche Verfahren von dem aus tarifrechtlichen Gründen nicht wirksam eingerichteten unternehmensübergreifend gebildeten Gesamtbetriebsrat eingeleitet worden war (BAG, Beschl. v. 25.2.2020 – 1 ABR 40/18). Das Begehren des Gesamtbetriebsrats war damit bereits unzulässig.

PRAXISTIPP

Arbeitgeber sind gut beraten, bei der Nutzung eines Twitter-Accounts die vorherige Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Wie ausgeführt, spricht einiges dafür, dass ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht besteht. Das Betreiben eines Twitter-Accounts dient in den seltensten Fällen tatsächlich der Leistungs- oder Verhaltensüberwachung der Arbeitnehmer. Dies einem vorhandenen Betriebsrat ggf. im Wege einer Betriebsvereinbarung zur Nutzung von Twitter zuzusichern, dürfte daher ohne Weiteres möglich sein. Einer dahingehend beschränkten Nutzung von Twitter zu Marketingzwecken dürfte ein Betriebsrat sich dann kaum verweigern können.

*Prof. Dr. Tim Jesgarzewski,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Arbeitsrecht, FOM Hochschule Bremen,
Direktor Kompetenzzentrum für
Wirtschaftsrecht, Hamburg*