

Kurz gemeldet

Pauschalbesteuerung von Betriebsveranstaltungen für Führungskräfte

Das FG Köln hatte darüber zu entscheiden, ob eine Pauschalbesteuerung von Arbeitslohn anlässlich einer Betriebsveranstaltung für einen eingeschränkten Teilnehmerkreis zulässig ist. Im zugrunde liegenden Sachverhalt ging es um:

1. eine Weihnachtsfeier nur für die Mitglieder des Vorstands. Außer dem Mehrgangmenü mit Getränken gab es Raumdekoration und Begleitmusik. Dafür wurden ca. 8.000 Euro aufgewendet.
2. eine Weihnachtsfeier nur für Beschäftigte, die im Konzern ein bestimmtes Karrierelevel erreicht hatten. Die Kosten hierfür beliefen sich auf ca. 170.000 Euro.

Die Aufwendungen für beide Veranstaltungen wurden vom Betriebsprüfer als steuerpflichtiger Arbeitslohn angesehen. Der Freibetrag von 110 Euro war nicht zu gewähren. Das Finanzamt wendete mit der Begründung, dass die Teilnahme an den beiden Veranstaltungen jeweils nicht allen Mitarbeitenden offengestanden habe, auch den Pauschalsteuersatz von 25 % (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG) nicht an. Dagegen richtete sich die Klage, da ein „Offenstehen für alle Mitarbeitenden“ seit der Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG kein Kriterium für eine „Betriebsveranstaltung“ mehr sei und damit auch nicht für die Anwendung des pauschalen Steuersatzes erforderlich.

Das FG Köln (Urt. v. 27.1.2022 – 6 K 2175/20) ist jedoch der Ansicht des Betriebsprüfers gefolgt. Trotz der Einführung der Legaldefinition ist die frühere Rechtsprechung zur Pauschalbesteuerung (BFH, Urt. v. 15.1.2009 – VI R 22/06, BStBl 2009 II S. 476) weiterhin anwendbar. Begründet wird dies mit der Höhe des pauschalen Steuersatzes von (nur) 25 %. Dieser durchschnittliche Steuersatz beruht auf der Annahme, dass Arbeitnehmer aller Lohn- und Gehaltsgruppen an einer Betriebsveranstaltung teilnehmen. Ist das nicht der Fall, geht eine pauschale Besteuerung mit diesem niedrigen Steuersatz im Hinblick auf das Prinzip der Besteuerung nach Leistungsfähigkeit fehl.

Gegen das Urteil wurde beim BFH Revision eingeleitet (Az. VI R 5/22).

(S. P.)

Abfindungszahlung auf Zeitwertkonto

Das FG Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 16.6.2021 (4 K 4206/18) entschieden, dass Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, nicht in Zeitwertkonten einfließen können. Solche Abfindungen sind kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Sie lassen sich nicht der Zeit des (beendeten) Beschäftigungsverhältnisses zuordnen, da sie gerade für den Verlust von (künftigen) Einnahmen geleistet werden. Das Vorliegen von Arbeitsentgelt ist aber Voraussetzung für die Bildung von Wertguthaben. Daher ist die Umwandlung einer Abfindung in ein Zeitwertkonto-Wertguthaben nicht möglich.

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Im Rahmen einer Umstrukturierung wurden Arbeitsplätze abgebaut. Betroffenen Arbeitnehmern wurde die Einbringung der Abfindungen in bereits bestehende Langzeitkonten angeboten. Gesammelte Guthaben konnten z. B. für eine bezahlte Freistellung vor Eintritt in den Ruhestand genutzt werden. Wollten Arbeitnehmer die Abfindung so nutzen, beantragten sie wenige Tage vor der Kündigung den Übertrag der durch die Abfindung erhöhten Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV). Ein Lohnsteuerabzug erfolgte mit Berufung auf § 3 Nr. 53 EStG nicht. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung wurde der Arbeitgeber für nicht abgeführte Lohnsteuer in Haftung genommen.

Die FG-Richter haben dieses Vorgehen bestätigt. Spätestens mit Übertrag der um die Abfindung erhöhten Wertguthaben an die DRV sei steuerpflichtiger Arbeitslohn zugeflossen, da die Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt wirtschaftliche Verfügungsmacht erhalten hatten. Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 53 EStG für die Übertragung von Wertguthaben auf die DRV kam hier mangels wirksamer Wertguthabenvereinbarung nicht in Betracht. Bei Zuführung der Abfindungszahlung zu den Langzeitkonten stand bereits fest, dass die Arbeitsverhältnisse beendet werden und eine künftige Freistellung im laufenden Arbeitsverhältnis nicht mehr möglich war. Daher konnte der den Langzeitkonten zugrunde liegende Vertragszweck nicht mehr erreicht werden.

Beim BFH ist die Revision gegen dieses Urteil unter dem Az. IX R 25/21 anhängig.

(S. P.)

Lohnsteuerermäßigte Besteuerung einer Abfindung

Wenn dem Arbeitgeber durch Vertrag das Recht eingeräumt wird, gegen einen weiteren Abfindungsvertrag das Arbeitsverhältnis zu beenden, unterliegt der aufgrund dieser Vereinbarung erhaltene Entschädigungsanspruch der ermäßigten Besteuerung. In der Praxis wird diese Handhabung als sog. „Sprinterklause“ bezeichnet (FG Hessen, Urt. v. 31.5.2021 – 10 K 1597/20; andere Ansicht FG Niedersachsen, Urt. v. 8.2.2018 – 1 K 279/17).

(R. K.)

Veranstaltungen einer Bank: keine Pauschalierung der Lohnsteuer

§ 37b EStG sieht die Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen vor. In dem durch das FG Baden-Württemberg mit Urteil vom 19.4.2021 (10 K 577/21; Rev. beim BFH eingelegt, Az. VI R 10/21) entschiedenen Fall hatte ein Kreditinstitut zu Werbezwecken gehobene Privatkunden zu Veranstaltungen eingeladen. Es handelte sich u. a. um eine Schifffahrt mit Menü und Weinprobe und ein Golfturnier. Die Werbemaßnahmen hingen nicht mit einer konkreten Kapitalanlage wie z. B. Festgeldern oder Sparbüchern der Privatkunden bei dem Kreditinstitut zusammen. Die Veranstaltungen sollten lediglich die Möglichkeiten schaffen, die Privatkunden persönlich näher kennenzulernen und dadurch später besser in eine Anlageberatung eintreten und Kapitalanlagen vermitteln zu können. Das FG Baden-Württemberg war der Auffassung, dass diese Sachzuwendungen nicht der Pauschalbesteuerung des § 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder 2 EStG unterliegen. Die Privatkunden erzielten mit der Teilnahme an den Veranstaltungen keine Kapitaleinkünfte. Außerdem sei der Begriff der Geschenke nicht erfüllt.

(R. K.)

Rainer Kuhse, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

Sandra Peterson, Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer, ZF Group, München (S. P.)