

Kurz gemeldet

Feier des Arbeitgebers zur Verabschiedung eines Arbeitnehmers

Anlässlich des Eintritts des Vorstandsvorsitzenden in den Ruhestand und der Berufung bzw. Vorstellung des Nachfolgers veranstaltete die Klägerin, ein Geldinstitut, einen Empfang. Die Einladungen wurden nach unabhängig von der konkreten Veranstaltung festgelegten geschäftsbezogenen Gesichtspunkten ausgesprochen. Die Gästeliste setzte sich aus früheren und aktuellen Vorstandsmitgliedern des Geldinstituts, ausgewählten Arbeitnehmern, dem Verwaltungsrat sowie Angehörigen des öffentlichen Lebens aus Politik, Verwaltung sowie bedeutenden Unternehmen und Institutionen aus der Region zusammen. Ebenso waren Vertreter von Banken und Sparkassen, Verbänden, Kammern und kulturellen Einrichtungen, Pressevertreter sowie acht Familienangehörige des scheidenden Vorstands geladen. Insgesamt nahmen ca. 300 Gäste an dem Empfang teil. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung betrachtete das Finanzamt den Empfang nicht als Betriebsveranstaltung, da nicht alle Arbeitnehmer eingeladen waren. Die gesamten von der Klägerin getragenen Kosten wurden dem scheidenden Vorstand als Arbeitslohn zugerechnet.

Dieser Auffassung folgten die Richter des Niedersächsischen FG im Urteil vom 15.4.2023 (8 K 66/22, Rev. zugelassen) nicht. Allein die Klägerin ist als Gastgeberin aufgetreten, der Empfang fand in ihren Geschäftsräumen statt, sie hat die Gästeliste bestimmt, persönliche Gäste waren nur in geringer Anzahl geladen und der neue Vorstandsvorsitzende wurde vorgestellt. Nach Ansicht der Richter ist entgegen R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR auch bei Überschreiten der Freigrenze (bis einschließlich KJ 2024, seither Freibetrag) von 110 Euro im Einzelfall zu prüfen, ob ein Fest des Arbeitgebers (betriebliche Veranstaltung) oder ein privates Fest des Arbeitnehmers vorliegt.

Ein Fest anlässlich einer Dienst Einführung oder Verabschiedung eines Arbeitnehmers betrifft eher den betrieblichen Bereich des Arbeitgebers als ein runder Geburtstag. Daher war im Urteilsfall nur der auf den scheidenden Vorstand und seine persönlichen Gäste entfallende Anteil als Arbeitslohn zu berücksichtigen.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung und ruhende Arbeitsverhältnisse

Eine Konzerngesellschaft bot ihrer Belegschaft ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm an: Alle Arbeitnehmer mit aktivem Beschäftigungsverhältnis konnten einen Anteil ihres Jahresgehalts in Vorzugsaktien investieren. Arbeitnehmer mit ruhendem Arbeitsverhältnis waren ausgeschlossen. Seitens des Arbeitgebers gab es Zuwendungen zum Kauf von Bonusaktien.

Diese Zuwendungen blieben lohnsteuerfrei gem. § 3 Nr. 39 EStG. Für die Inanspruchnahme der Steuerfreiheit hätte das Programm nach Ansicht des Finanzamtes auch den Arbeitnehmern mit ruhendem Arbeitsverhältnis angeboten werden müssen, um das erforderliche Offenstehen für alle Arbeitnehmer mit gegenwärtigem Dienstverhältnis zu erfüllen.

Dieser Ansicht folgte das FG Düsseldorf nicht (Urt. v. 14.12.2023 – 8 K 9/22 H [L]). Die Richter entschieden, dass § 3 Nr. 39 EStG auch dann anwendbar ist, wenn Arbeitnehmer mit ruhenden Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen werden. Ruhende Arbeitsverhältnisse sind keine gegenwärtig bestehenden Arbeitsverhältnisse, da die Zahlung von Arbeitslohn ebenfalls ruht und kein aktueller Leistungsaustausch (Arbeitskraft gegen Arbeitslohn) besteht. Seitens der Finanzverwaltung gelten ruhende Dienstverhältnisse derzeit noch als gegenwärtige Dienstverhältnisse (BMF-Schreiben v. 16.11.2021).

Die Revision ist beim BFH unter dem Az. VIR 4/24 anhängig. Deren Ausgang wird zeigen, ob die Finanzverwaltung weiterhin bei dieser Einordnung bleibt.

Erstattung der Kosten für erweiterte Führungszeugnisse

Der BFH hat sich mit der lohnsteuerlichen Einordnung von Kostenerstattungen eines kirchlichen Arbeitgebers für erweiterte Führungszeugnisse beschäftigt (Urt. v. 8.2.2024 – VIR 10/22). Geklagt hatte ein kirchlicher Arbeitgeber, der Arbeitnehmer im sozialen Bereich beschäftigte, d. h. Geistliche, Lehrer, Erzieher und Sozialarbeiter. Entsprechend kircheninterner Vorgaben zur Prävention sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und sonstigen Schutzbefohlenen verlangte er von den Beschäftigten die Beantragung erweiterter Führungszeugnisse. Die anfallenden Kosten übernahm der Arbeitgeber. Das Finanzamt sah darin steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die gegen das FG-Urteil eingelegte Revision des Finanzamtes wies die BFH-Richter zurück.

Die Kostenerstattung wird als im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegend angesehen und stellt deshalb keinen Arbeitslohn dar. Die Verpflichtung zur Vorlage erweiterter Führungszeugnisse, verbunden mit der Kostenübernahme für deren Einholung, betraf nur kirchliche Rechtsträger auf Grundlage kirchenrechtlich verbindlicher Bestimmungen. Durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasste, zu Arbeitslohn führende Zuwendungen erbringt der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht, wenn er ausschließlich eine eigene Verpflichtung erfüllt. Sofern die Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber für dessen eigenbetriebliche Tätigkeit zu tragenden Kosten zunächst verauslagten, liegt in der Erstattung dieser verauslagten Kosten kein Vorteil, der sich im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft darstellen könnte.

Sandra Peterson, Steuerberaterin,
Referent Lohnsteuer, ZF Group, München