

LOHNSTEUER

Zuwendung einer „Sensibilisierungswoche“ als Arbeitslohn

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. Unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 34 EStG kommt aber eine Steuerbefreiung von bis zu 500 EUR (Freibetrag) in Betracht (BFH 21.11.18, VI R 10/17).

Das Unternehmen bot seinen Arbeitnehmern ein einwöchiges Einführungsseminar zur Vermittlung grundlegender Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil an. Diese „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 vom Anbieter erstellten Material war die Sensibilisierungswoche ein unverzichtbarer strategischer Grundpfeiler der Personal-, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung. Es gehe darum, Führungsstil, Mitbestimmung, Umgang und Kommunikation im Hinblick auf gesundheitliche Auswirkungen zu überprüfen.

Die Zuwendung stand – nach Auffassung des BFH – im wirtschaftlichen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis und stellte für die teilnehmenden Arbeitnehmer eine Frucht ihrer Arbeitsleistung (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG) dar. Ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Unternehmens war nicht zu erkennen. Der BFH stimmte der Würdigung des FG zu, dass aus den Begleitumständen der Zuwendung sich eben nicht ergebe, dass der vom Unternehmen mit der Sensibilisierungswoche zweifellos auch verfolgte betriebliche Zweck ganz im Vordergrund stand und ein damit einhergehendes eigenes Interesse der Arbeitnehmer, den Vorteil zu erlangen, deshalb vernachlässigt werden konnte.

■ An diesen Punkten stieß sich der BFH konkret

- Die Arbeitnehmer waren nach den Feststellungen der Vorinstanz arbeitsrechtlich nicht verpflichtet, an der Sensibilisierungswoche teilzunehmen. Die Teilnahme war vielmehr freiwillig.
- Die Arbeitnehmer, die sich für die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche entschieden hatten, verpflichteten sich erst aufgrund einer gesonderten mit der Klägerin getroffenen Vereinbarung, während der Sensibilisierungswoche anwesend zu sein.
- Die Teilnahme der Arbeitnehmer an der Sensibilisierungswoche zählte nicht als Arbeitszeit. Vielmehr mussten die Arbeitnehmer für die Teilnahme an der Sensibilisierungswoche Urlaub nehmen oder ihr Zeitguthaben aufwenden.
- Fahrtkosten mussten die teilnehmenden Arbeitnehmer ebenfalls selbst tragen.

Einwöchiges
Einführungs-
seminar

Zuwendung im
Zusammenhang mit
dem Dienstverhältnis

Die Teilnahme
erforderte eine hohe
Eigenbeteiligung der
Arbeitnehmer