

## **Übernahme von Geldbußen durch den Arbeitgeber: Arbeitslohn**

### **Kernproblem**

Bekommt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber einen Vorteil zugewendet, stellt sich die Frage, ob dies für ihn einen steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellt. Das dürfte häufig zu bejahen sein, wenn nicht eine der im Einkommensteuergesetz genannten Steuerbefreiungsvorschriften zum Zuge kommt. Ist das nicht der Fall, gibt es noch einen weiteren Hoffnungsschimmer. Erweist sich der gewährte Vorteil bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung, liegt ebenfalls kein Arbeitslohn vor. Dies gilt es zu erforschen. Der BFH hatte folgenden Fall zu entscheiden: Einem Geschäftsführer war vorgeworfen worden, gegen Vorschriften des Lebensmittelrechts durch Umetikettieren von Waren verstoßen zu haben. Ihm war deshalb ein Bußgeld von insgesamt ca. 17.000 DM auferlegt worden. Außerdem war ein Strafverfahren gegen ihn gegen Auflage einer Zahlung von 62.000 DM eingestellt worden. Die GmbH zahlte alles, jedoch ohne Lohnsteuer einzubehalten.

### **Bisherige Rechtsprechung**

Liegt ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse vor, kann ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden. Die danach erforderliche Gesamtwürdigung hat insbesondere Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seine besondere Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck zu berücksichtigen. Tritt das Interesse des Arbeitnehmers gegenüber dem des Arbeitgebers in den Hintergrund, kann eine Lohnzuwendung zu verneinen sein. Ist aber neben dem eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers ein nicht unerhebliches Interesse des Arbeitnehmers gegeben, so führt dies zu einer Lohnzuwendung.

### **Entscheidung des BFH**

Der BFH ist bei seiner Gesamtwürdigung zu dem Ergebnis gekommen, dass Arbeitslohn vorliegt. Den Senat vermochte nicht umzustimmen, dass der Geschäftsführer bei seinen dienstlichen Verstößen keinen persönlichen Vorteil angestrebt hatte. Auch einen dem Arbeitslohn gegenüberstehenden Werbungskostenabzug lehnte er mit Hinweis auf die im EStG vorzufindenden "nicht abzugsfähigen Ausgaben" (Geldauflage) bzw. "nicht abzugsfähigen Werbungskosten" (Geldbuße) ab. Das ganz überwiegend eigenbetriebliche Interesse verneinte der BFH mit der Erwägung, ein Verstoß gegen das Lebensmittelrecht könne nicht im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers gelegen haben.

### **Konsequenz**

Auch wenn dieser Fall daneben ging, lässt sich immer mehr die Tendenz in der Rechtsprechung erkennen, ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse anzuerkennen (z. B. Rechtsprechung zu Geburtstagsfeiern von Vorstand, Geschäftsführern oder anderen Arbeitnehmern).