

BFH: Übernahme von Bußgeld führt zu Arbeitslohn

Übernimmt ein Arbeitgeber für Verstöße seines Mitarbeiters gegen die Rechtsordnung, auch wenn dies auf Weisungen des Arbeitgebers erfolgt, das verhängte Bußgeld, so liegt kein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers vor. Der Vorteil für den Arbeitnehmer durch die Übernahme des Bußgeldes hat somit Arbeitslohncharakter. Mit dem Urteil ändert der BFH seine Auffassung zur Übernahme von Verwarnungsgeldern wegen Verletzung des Halteverbots.

Sachverhalt

Die Klägerin betreibt eine Spedition. Sie wies ihre Arbeitnehmer an, terminliche Verpflichtungen gegenüber den Kunden auch auf Kosten von Bestimmungen über Lenk- und Ruhezeiten einzuhalten. Die gegen ihre Fahrer wegen Verstößen gegen die Lenk- und Ruhezeiten festgesetzten Bußgelder beglich sie, ohne dafür Lohnsteuer einzuhalten.

Das Finanzamt unterwarf die Zahlungen der Lohnsteuer. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Entscheidung

Das Finanzgericht hat zutreffend entschieden, dass es sich bei der Zahlung der Bußgelder um Arbeitslohn handelt.

Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden, gehören zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG). Nach ständiger Rechtsprechung ist unter Arbeitslohn jeder geldwerte Vorteil zu verstehen, der durch das individuelle Arbeitsverhältnis veranlasst ist. Dem Vorteil muss dabei ein Entlohnungscharakter für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft zukommen. Dagegen sind solche Vorteile nicht als Arbeitslohn anzusehen, die sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen.

Vorteile besitzen danach keinen Arbeitslohncharakter, wenn sie im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden. Ein solches wird dann bejaht, wenn sich aus den Begleitumständen ergibt, dass der verfolgte betriebliche Zweck im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betrieblichen Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann.

Im vorliegenden Fall liegt kein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse der Klägerin vor, denn die Verstöße gegen die Lenk- und Ruhezeiten zählen nicht zu notwendigen Begleiterscheinungen betriebsfunktionaler Zielsetzung. Der Betrieb kann nicht darauf gründen, dass die vertraglichen Verpflichtungen nicht ohne diese Verstöße erfüllt werden können. Bußgelder können demnach generell nicht im ganz überwiegend betrieblichen Interesse gewährt werden und sind bei Übernahme der Zahlung durch den Arbeitgeber immer geldwerter Vorteil. Der BFH hält damit nicht mehr an seiner Auffassung (BFH, Urteil vom 07.07.2004) fest, dass die Übernahme von Verwarnungsgeldern wegen Verletzung des Halteverbots im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen kann.

Anmerkung

OFD Frankfurt a.M., Verfügung vom 28.07.2015

Mit Rundverfügung vom 28.07.2015 bestätigt die OFD Frankfurt a.M. die vom BFH in seinem Urteil vom 14.11.2013 vertretene Auffassung. Ein rechtswidriges Handeln könne keine Grundlage für eine betriebsfunktionale Zielsetzung sein, sodass entsprechende Bußgeldübernahmen lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn begründeten.

Betroffene Norm

§ 19 Abs. 1 S.1 Nr. 1 EStG

Vorinstanz

Finanzgericht Köln, Urteil vom 22.09.2011, [3 K 955/10](#), EFG 2012, S. 518

Fundstelle

BFH, Urteil vom 14.11.2013, [VI R 36/12](#)

Weitere Fundstellen

OFD Frankfurt a.M., Verfügung vom 28.07.2015, [S 2332 A-094-St 222](#)

BFH, Urteil vom 07.07.2004, VI R 29/00, BStBl II 2005, S. 367

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.