



STEUERRECHT

Betriebsfeier als Arbeitslohn?

Können Betriebsfeiern steuerlich zu Lasten des Arbeitnehmers gehen? Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in zwei Urteilen Stellung dazu genommen. Zu klären war, wann Aufwendungen des Arbeitgebers für Betriebsveranstaltungen zu steuerpflichtigem Arbeitslohn beim Arbeitnehmer führen. Grundsätzlich wurde darauf hingewiesen, daß Arbeitslohn nicht vorliegt, wenn die Veranstaltung im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers stattfindet – etwa wenn dadurch der Kontakt unter den Mitarbeitern und damit das Betriebsklima gefördert werden soll.

Im ersten Urteil vom 16. November 2005 (VI R 68/00) ging es um einen Arbeitgeber, der mehrere Betriebsveranstaltungen in einem Jahr durchgeführt hatte. Der BFH entschied, daß mit zwei Veranstaltungen pro Jahr eine Grenze erreicht sei. Ab der dritten sei die Aufwendung des Arbeitgebers als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen. Dies ist jedoch nur der Fall, wenn mehr als zwei Veranstaltungen für denselben Mitar-

beiter anstehen. Führt das Unternehmen eine Veranstaltung für alle Mitarbeiter, eine Abteilungsfeier und eine Veranstaltung für ehemalige Mitarbeiter durch, ist das für den, der nur an zweien teilnimmt, unerheblich, juristisch gesprochen „unschädlich“.

Das zweite Urteil, auch vom 16. November 2005 (VI R 15/98), befaßte sich mit der Höhe der Zuwendung: Wird die Grenze von 110 Euro je Mitarbeiter und Veranstaltung überschritten, liegt Arbeitslohn vor. „Unschädlich“ ist es aber, wenn eine Veranstaltung länger als einen Tag dauert – solange die Freigrenze eingehalten wird. Zuschüsse der Mitarbeiter zu den Veranstaltungskosten mindern die Zuwendung in entsprechendem Maße.



Unser Autor Michael Fischer ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in Hamburg. Im Internet zu erreichen unter www.wpfischer.de

KLARTEXT ULRIKE MEISSNER

„Arbeitssucht wird verniedlicht“

Wer sich für die Firma aufopfert, könnte krank sein.

ABENDBLATT: *Wer extrem viel arbeitet, wird gern mal als „Workaholic“ bezeichnet – Sie behaupten, es könnte sich dabei auch um einen Suchtkranken handeln. Wie ist das zu verstehen?*

ULRIKE MEISSNER: Der Begriff „Workaholic“ verniedlicht das gesellschaftliche Phänomen der Arbeitssucht. Man verbindet viel arbeiten mit Leistung, Anerkennung, Karriere und Macht. Aber die Begleiterscheinungen – gesundheitliche Einschränkungen wie Herz-Kreislauf-Probleme, Blackouts, Stress durch ständiges Denken an die Arbeit – werden nicht erwähnt. Bekommt das Arbeiten krankhafte Ausmaße, handelt es sich um Arbeitssucht.

ABENDBLATT: *Wie entwickelt man eine Arbeitssucht?*

MEISSNER: Unter anderem kann sie durch betriebliche Rahmenbedingungen ausgelöst oder gefördert werden. Dazu gehört die Delegation von unternehmerischer Verantwortung auf die Mitarbeiter, flexible Arbeitszeitgestaltung und selbstbestimmtes Arbeiten. Es werden Erwartungen an Mitarbeiter, speziell an Leistungsträger, formuliert, die sich zum Beispiel in überdurchschnittlichem Arbeitseinsatz und hohem Leistungsdruck zeigen. Mitarbeiter, die mit diesen Anforderungen nicht umgehen können, sind gefährdet.

ABENDBLATT: *Wodurch fällt ein Arbeitssüchtiger auf?*

MEISSNER: Ein Hinweis ist extremes Verhalten, etwa Wutausbrüche, starkes Kontrollieren, die Unfähigkeit zu delegieren. Der Betroffene kommt als erster, geht als letzter, nimmt Arbeit mit nach Hause, ist am Wochenende per Handy erreichbar und sitzt im Urlaub am Laptop. Zweites Indizienfeld sind Störungen im Gruppenklima: fehlende Motivation oder Unzufriedenheit. Das dritte Indizienfeld stellen hohe Fehlzeiten und viele Kündigungen dar.

ABENDBLATT: *Sind die Vielarbeiter in Firmen nicht auch sehr nützlich?*

MEISSNER: Bis zu einem gewissen Grad, dann bricht die Nutzenkurve ab. Die Folgekosten können für kleine oder mittelständische Firmen existenzbedrohend sein. In meiner Studie habe ich eine Beispielrechnung aufgemacht: Ein einziger Arbeitssüchtiger, auf den Personalgespräche, Fehlzeiten, Kündigungen und Neueinstellungen zurückgehen, verursacht Kosten von knapp 200 000 Euro – noch nicht eingerechnet, daß auch die Wertschöpfungskette gelitten hat.

ABENDBLATT: *Wie ernst wird das Thema in Firmen genommen?*

MEISSNER: In Vorstudien habe ich festgestellt, daß auf das Wort „Arbeitssucht“ eine Abwehrreaktion der Firmen erfolgte. Gern wurde das Thema auch mal ins Lächerliche gezogen. Ich habe den Begriff dann nur noch umschrieben und so große Resonanz auf den Fragebogen erhalten.

ABENDBLATT: *Und wie verbreitet ist Arbeitssucht?*

MEISSNER: Die Indizien sind weit verbreitet. Man kann vermuten, daß Arbeitssucht ein Thema für jedes Unternehmen sein müßte, was aber nicht erkannt wird.

ABENDBLATT: *Was kann ein Arbeitgeber tun?*

MEISSNER: Er muß konstruktiven Druck aufbauen. Da Arbeitssucht keine anerkannte Erkrankung ist, scheiden Abmahnung und krankheitsbedingte Kündigung als Mittel aus. Man sollte den Betroffenen mit dem Thema konfrontieren und auffordern, etwas zu unternehmen. Wenn das nicht hilft, könnte man ihm ein neues Aufgabenfeld zuweisen, um andere Mitarbeiter zu schützen. Oder man schränkt seine Kompetenzen ein, um Schaden durch eine mögliche Fehlentscheidung abzuwenden. Wichtig ist, daß man das Thema Arbeitssucht ins Personalrisikomanagement integriert. Und daß Personal das Thema ansprechen können, ohne dafür belächelt zu werden.

Interview: ANDREA PAWLIK

UMFRAGE

Bachelor beliebt

Die Mehrzahl der Großunternehmen in Deutschland begrüßt die Umstellung wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge auf das Bachelor-/Mastersystem. Das ergab eine Umfrage der Universität Frankfurt bei 1000 Firmen. 56 Prozent der befragten Personalverantwortlichen bewerteten die Einführung des Bachelorstudiums positiv, drei Viertel die der Masterstudiengänge. Info: www.wiwi.uni-frankfurt.de (apa)

NETZWERK

Personalertreffen

Das nächste Treffen des Bremer Netzwerks „idea to business“ (i2b) steht unter der Überschrift „Personal“. Während der Abendveranstaltung am 4. April sollen Instrumente der Potentialanalyse vorgestellt werden. An der Podiumsdiskussion nehmen Personalverantwortliche aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft teil. Dabeisein ist kostenlos. Interessierte können sich bis 3. April auf www.i2b.org anmelden. (apa)

MITARBEITER

Unterbeschäftigt

Knapp 14 Prozent aller Erwerbstätigen fühlten sich im Januar 2006 unterbeschäftigt, teilt das Statistische Bundesamt mit. Das ist eine Steigerung um drei Prozentpunkte innerhalb eines Jahres. Gut jeder Siebte hätte bei entsprechender Vergütung gern mehr gearbeitet. Nähere Info: www.destatis.de (apa)

Die Redaktion

BERUF & ERFOLG

– Mark Hübner-Weinhold –

erreichen Sie unter

Telefon 347-222 58, Fax 347-264 64,

E-Mail: beruf.erfolg@abendblatt.de

Dr. Ulrike Emma Meißner (34) ist seit elf Jahren im Personalwesen tätig: Ihre Erfahrungen mit Arbeitssüchtigen motivierten sie zur Studie. FOTO: PRIVAT

ZUR PERSON

Ulrike Emma Meißner (34) hat zum Thema „Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht“ promoviert. „Eine Studie vom Praktiker für Praktiker“ habe sie damit erstellen wollen, sagt die gebürtige Bremerin. Nach ihrem wirtschaftswissenschaftlichen Studium an der Uni Bremen (Schwerpunkte: Personalwesen und Weiterbildung) startete sie 1995 ihre berufliche Laufbahn in der Personalabteilung eines Stromkonzerns. Im weiteren Verlauf war sie als „Personalerin“ bei einem internationalen Großunternehmen der IT- und Elektronikindustrie tätig und ist heute Prokuristin in der Perso-

nalbetreuung bei einer Bank. Ihre Dissertation verfaßte Meißner am Institut für sozialökonomische Handlungsforschung der Uni Bremen bei Professor Holger Heide. Die Motivation: „Ich hatte mehrfach selbst mit Arbeitssüchtigen zu tun, das war der Auslöser.“ Die 34jährige engagiert sich als ehrenamtliche Richterin am Bremer Arbeitsgericht. (apa)

● Die Studie „Die Droge Arbeit: Unternehmen als Dealer und als Risikoträger – Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht“ von Ulrike Emma Meißner ist beim Peter Lang Verlag erschienen. Kontakt zur Autorin über ihre Internetseite: www.arbeitssucht.com

TOP TEN

Renditen



1. DÄNEMARK

In kleinen Ländern machen die Unternehmen besonders große Gewinne: Mit einer Rendite von 8,3 Prozent liegt Dänemark im weltweiten Vergleich ganz vorn. Basis der Auswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (Argumente Nr. 2/2006) sind die Gewinne nach Steuern von Konzernen der gewerblichen Wirtschaft (ohne Banken) aus dem Jahr 2004. Deutschland landete auf Rang 18 mit einer Rendite von 3,2 Prozent – und konnte damit den letzten Platz unter den 19 untersuchten Ländern an Japan (2,8) abtreten. Innerhalb Deutschlands

gehören Firmen der sogenannten unternehmensnahen Dienstleistungen zu den Renditestärksten mit 6,6 Prozent im Jahr 2003.

2. SCHWEIZ

8,1 Prozent

3. NORWEGEN

7,4 Prozent

4. SPANIEN

7,3 Prozent

5. KANADA

6,7 Prozent

6. FINNLAND

6,5 Prozent

7. SCHWEDEN

6,1 Prozent

8. GRIECHENLAND

5,9 Prozent

9. PORTUGAL

5,2 Prozent

10. USA

5,1 Prozent