
Neuerungen durch das Jahressteuergesetz 2020 (Teil I)

Heinz-Willi Schaffhausen

Dipl.-Finanzwirt, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

25.1.2021



Der Bundestag hat am 16.12.2020 das Jahressteuergesetz 2020 verabschiedet. Der Bundesrat hat am 18.12.2020 zugestimmt. Aus lohnsteuerlicher Sicht sind insbesondere die folgenden Neuregelungen von Bedeutung:

1. Zusätzlichkeitserfordernis

1.1 Allgemeines

In der letzten Zeit mehren sich in der Praxis Anfragen insbesondere zur **Umwandlung von steuerpflichtigem Arbeitslohn** in steuerfreie oder pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen. In den neuen bzw. geänderten Arbeitsverträgen sollen neben einem **verminderten Grundgehalt** diverse **steuerfreie oder pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen** als **zusätzliche Gehaltsbestandteile vereinbart** werden. Hierdurch soll es – bei einem **möglichst gleichbleibenden Nettolohn** – zu einer Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung kommen.

Probleme entstehen, wenn die jeweilige **Steuerbefreiungs- oder Pauschalierungsvorschrift als Voraussetzung** für die Steuerbefreiung oder Pauschalierung beinhaltet, dass die Leistungen des Arbeitgebers **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden.

1.2 Gesetzesänderung

Die Pauschalierung bzw. Steuerbefreiung von Arbeitgeberleistungen an Mitarbeiter setzt wie zuvor erläutert in zahlreichen Fällen voraus, dass der Arbeitgeber die Zuwendungen **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Wegen der **geänderten Rechtsprechung** des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 1.8.2019, BStBl. 2020 II 106), wonach eine Gehaltsumwandlung zur Erfüllung des **Zusätzlichkeitskriteriums** bis zum Zeitpunkt der Lohnzahlung möglich sei, soll das in zahlreichen Steuerbefreiungs-, Pauschalierungs- und Bewertungsvorschriften enthaltene Tatbestandmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ **gesetzlich definiert** werden.

Im Vorgriff auf eine solche Gesetzesänderung hatte die Finanzverwaltung bereits einen **Nichtanwendungserlass** herausgegeben, sodass die vorstehend erwähnte Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs über die entschiedenen Einzelfälle hinaus nicht anzuwenden ist (BMF-Schreiben vom 5.2.2020, BStBl. 2020 I 222). Im **Jahressteuergesetz 2020** wird nunmehr in § 8 Abs. 4 EStG **folgende Regelung** umgesetzt:

Im Sinne dieses Gesetzes werden **Leistungen (Sachbezüge oder Zuschüsse)** des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten **nur dann zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn **erbracht** (§ 8 Abs. 4 S. 1 EStG), **wenn**

- die Leistung **nicht** auf den Anspruch auf Arbeitslohn **angerechnet** wird (vgl. Beispiel 1),
- der Anspruch auf Arbeitslohn **nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt** wird (vgl. Beispiel 1),

Beispiel 1:

Die Mitarbeiterin hat nach ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bruttoarbeitslohn von monatlich 2.000 €. Im Januar 2021 vereinbart sie mit ihrem Arbeitgeber, dass der Bruttoarbeitslohn ab März 2021 auf 1.920 € herabgesetzt und ihr ein steuerfreier Kindergartenzuschuss von 80 € monatlich gezahlt werden soll.

Hinweis:

Die Steuerfreiheit der Kindergartenzuschüsse setzt voraus, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Lösung:

Der ab März 2021 gezahlte „Kindergartenzuschuss“ ist nicht steuerfrei, da er nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten, sondern in Form einer Gehaltsumwandlung (= Herabsetzung) des geschuldeten Arbeitslohns erbracht wird. Der steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn beträgt daher ab März 2021 nach wie vor unverändert 2.000 € monatlich. Im Übrigen würde Entsprechendes gelten, wenn der Kindergartenzuschuss auf den Arbeitslohnanspruch angerechnet worden wäre.

- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung **nicht anstelle** einer bereits vereinbarten **künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt** wird (vgl. [Beispiel 2](#)) und

Beispiel 2:

Bereits vor einiger Zeit haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Vereinbarung getroffen, dass der Arbeitslohn sich ab März 2021 von 2.000 € auf 2.080 € erhöhen soll. Im Februar 2021 vereinbaren beide Parteien davon abweichend, dass anstelle dieser Erhöhung ab März 2021 ein Kindergartenzuschuss von 80 € monatlich gezahlt werden soll.

Lösung:

Der ab März 2021 gezahlte Kindergartenzuschuss ist nicht steuerfrei, da er anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns und damit nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird.

- **bei Wegfall** der Leistung der Arbeitslohn **nicht (automatisch) erhöht** wird (vgl. [Beispiel 3](#)).

Beispiel 3:

Einem Arbeitnehmer soll ab März 2021 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Bruttoarbeitslohn von 2.000 € monatlich einen Kindergartenzuschuss von 80 € monatlich gezahlt werden. Im Februar 2021 vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierzu ergänzend, dass mit Beginn der Schulpflicht des Kindes (= *Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Kindergartenzuschüsse entfallen*) der Bruttoarbeitslohn 2.080 € betragen soll.

Lösung:

Der ab März 2021 gezahlte Kindergartenzuschuss ist nicht steuerfrei, da sich bei Wegfall der Leistung „Kindergartenzuschuss“ der Arbeitslohn automatisch erhöht.

Dies gilt im Übrigen **unabhängig davon**, ob der **Arbeitslohn tarifgebunden** ist oder nicht. Zudem stellt der Steuersetzgeber im § 8 Abs. 4 S. 2 EStG klar, dass bei Vorliegen der oben erläuterten Voraussetzungen aber **auch dann** von einer **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn **erbrachten** Leistung auszugehen ist, wenn die zusätzliche Leistung einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder durch Besoldungsgesetz festgelegt worden ist.

Praxistipp:

Diese gesetzliche Definition im § 8 Abs. 4 EStG tritt bereits **rückwirkend ab 1.1.2020** in Kraft.

Ergebnis:

Gehaltsumwandlung	
<u>nicht</u> möglich	grds. möglich
wenn die Steuerbefreiungs- oder Pauschalierungsvorschrift das „ Zusätzlichkeitserfordernis “ beinhaltet	wenn die Steuerbefreiungs- oder Pauschalierungsvorschrift das „ Zusätzlichkeitserfordernis “ nicht <u>beinhaltet</u>

1.3 Beispielhafte Aufzählung

Die nachfolgenden Steuerbefreiungs- und Pauschalierungsvorschriften **enthalten** zB das **Zusätzlichkeitserfordernis** mit der Folge, dass nur unter den oben erläuterten Voraussetzungen eine Steuerbefreiung bzw. Pauschalierung möglich und insbesondere eine Gehaltsumwandlung ausgeschlossen ist:

- **Pauschalierung von Zuschüssen** zu den Kosten der **privaten Internetnutzung** des Arbeitnehmers mit einem Pauschsteuersatz von 25 % (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 S. 2 EStG),
- **Pauschalierung des Sachbezugs** aus der **Übereignung eines Computers** (zB *PC, Notebook, Laptop, Tablet, Smartphone*) mit einem Pauschsteuersatz von 25 %. (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 S. 1 EStG),
- **Steuerfreiheit der Leistungen** (*Ticketüberlassung und Zuschüsse zu Tickets*) des Arbeitgebers für Fahrten zur Arbeit mit **öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr** (§ 3 Nr. 15 EStG),
- **Pauschalierung von Fahrtkostenzuschüssen** für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem eigenen **Pkw** des Arbeitnehmers mit einem Pauschsteuersatz von 15 % (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG),
- **Steuerfreiheit der Zuschüsse** des Arbeitgebers zu den Aufwendungen für die Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in **Kindergärten** und vergleichbaren Einrichtungen (§ 3 Nr. 33 EStG),
- **Steuerfreiheit der Leistungen** des Arbeitgebers (*Bar- und Sachleistungen*) zur **Gesundheitsförderung** der Arbeitnehmer bis zum Höchstbetrag von 600 € jährlich (§ 3 Nr. 34 EStG),
- **Steuerfreiheit des Sachbezugs** aus der **Überlassung** eines „**kleinen**“ **E-Bikes** (*Pedelecs*) oder „normalen“ Fahrrads (§ 3 Nr. 37 EStG),
- **Pauschalierung des Sachbezugs** aus der **Übereignung** oder dem verbilligten Erwerb eines „**kleinen**“ **E-Bikes** (*Pedelecs*) oder „normalen“ Fahrrads mit einem Pauschsteuersatz von 25 % (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG).

Demgegenüber setzen die **nachfolgenden** steuerfreien bzw. pauschal besteuerten Arbeitgeberleistungen nach dem Gesetzeswortlaut **nicht voraus**, dass sie „**zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ **erbracht** werden. Bei einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft wäre zB ohne weiteres eine **Gehaltsumwandlung möglich**.

- **Steuerfreiheit** von **Sachbezügen** in Höhe der Sachbezugsfreigrenze von monatlich 44 € (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG),

Beispiel:

Arbeitgeber A möchte seinem Arbeitnehmer B monatlich ein Sachgeschenk überlassen. In diesem Zusammenhang wurde eine Gehaltsumwandlung von Barlohn zugunsten der Sachgeschenkgewährung vereinbart, um – da keine weiteren Sachzuwendungen gewährt werden – die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der 44 € – Freigrenze auszunutzen.

Lösung:

Die Gehaltsumwandlung des Barlohns zugunsten der monatlichen Gewährung des Sachgeschenks ist lohnsteuerrechtlich zulässig, wenn eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft erfolgt. Wird die monatliche Freigrenze von 44 € nicht überschritten, bleibt die Sachzuwendung steuerfrei.

Vorsicht!

Die monatliche **44 €-Freigrenze** ist **bei Gutscheinen und Geldkarten** seit dem **01.01.2020 nur dann** noch anwendbar, wenn sie vom Arbeitgeber **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 8 Abs. 2 S. 11 zweiter Halbsatz EStG). Die Anwendung dieser Freigrenze ist daher in diesen Fällen insbesondere im Rahmen eines Gehaltsverzichts oder einer **Gehaltsumwandlung ausgeschlossen**.

- **Pauschalierung** der „eigentlich“ nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Leistungen (*Ticketüberlassung und Zuschüsse zu Tickets*) des Arbeitgebers für Fahrten zur Arbeit mit **öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr** mit einem Pauschsteuersatz von 25 % zur Vermeidung der Anrechnung dieser Leistungen auf die Entfernungspauschale beim Mitarbeiter (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG),
- **Pauschalierung des** (zB nach der 0,03 %-Bruttolistenpreisregelung ermittelten) **Sachbezugs** aus der Firmenwagengestellung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Pauschsteuersatz von 15 % (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG),
- **Pauschalierung des Sachbezugs** aus der Überlassung von **Kantinenmahlzeiten/ Essenmarken/ Restaurantschecks** in Höhe des Sachbezugswerts (2021: 3,47 € je Mittagessen) mit 25 % (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG),
- **Pauschalierung** von im Zusammenhang mit Urlaub gewährten **Erholungsbeihilfen** (156 € für den Arbeitnehmer, 104 € für den Ehegatten, 52 € je Kind) mit 25 % (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG),
- **Steuerfreiheit der Privatnutzung** von **betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten** des Arbeitgebers (zB Smartphone- oder Tabletüberlassung inkl. Gebührenübernahme) durch den Arbeitnehmer (§ 3 Nr. 45 EStG),

Beispiel:

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ein betriebliches Smartphone zur privaten Nutzung, ist jedoch nicht bereit, die damit verbundenen Kosten von monatlich 25 € zu tragen. Vereinbarungsgemäß werden die Aufwendungen über eine Herabsetzung des Barlohns des Arbeitnehmers von bisher 2.800 € auf 2.775 € unter Änderung des bisherigen Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft finanziert.

Lösung:

Die Gehaltsumwandlung wird steuerlich anerkannt, sodass der Arbeitnehmer künftig nur noch 2.775 € versteuern muss.

- **Steuerfreiheit des Sachbezugs** aus „Belegschaftsrabatten“ in Höhe des **Rabattfreibetrags** von bis zu 1.080 € jährlich (§ 8 Abs. 3 EStG),
- **Steuerfreiheit der Zuschläge** für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 3b EStG).

2. Home-Office-Pauschale

Zudem wurde durch das Jahressteuergesetz 2020 – insbesondere bedingt durch die Veränderungen in der Arbeitswelt während der Corona-Pandemie – erstmals eine sog. **Home-Office-Pauschale** eingeführt.

Achtung:

Begrenzter Anwendungszeitraum! Diese Pauschale wird lediglich für die **Kalenderjahre 2020 und 2021** gewährt!

2.1. Abgrenzung zum häuslichen Arbeitszimmer

Die Berücksichtigung der Pauschale setzt voraus, dass beim Arbeitnehmer **kein häusliches Arbeitszimmer** vorhanden ist (zB bei Nutzung einer „Arbeitsecke“ im Wohnzimmer als „Home-Office“) oder der Arbeitnehmer auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten verzichtet hat.

Exkurs häusliches Arbeitszimmer:

Berücksichtigung von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bei den Werbungskosten	
in vollem Umfang	bis zum Höchstbetrag von 1.250 €
wenn	wenn
das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt	dem Arbeitnehmer kein geeigneter anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht

Praxistipp:

Ein solcher Abzug bis zum Höchstbetrag von 1.250 € jährlich ist **auch dann** möglich, wenn der Büroarbeitsplatz im Betrieb **durch die Corona-Krise nicht benutzt werden kann**.

2.2. Höhe der Home-Office-Pauschale

Die Home-Office-Pauschale beträgt **5 € täglich** und wird für **höchstens 120 Tage angesetzt**. Im Ergebnis ergibt sich somit ein **Höchstbetrag** von **600 €** jährlich (*120 Tage á 5 €*). Ein Abzug höherer Aufwendungen als die vorgenannte Pauschale ist nicht möglich.

Die Pauschale **wirkt** sich zudem **nur** dann aus, wenn die **Werbungskosten** zusammen mit der Home-Office-Pauschale den Betrag von **1.000 € übersteigen**. Anderenfalls wird nur der Arbeitnehmer-Pauschbetrag in dieser Höhe berücksichtigt.

2.3. nur für „volle“ Home-Office-Tage

Der Ansatz der Pauschale setzt voraus, dass der Arbeitnehmer **am jeweiligen Arbeitstag** seine berufliche Tätigkeit **ausschließlich** in seinem häuslichen Arbeitszimmer ausübt. Er darf daher an diesem Kalendertag auch keine außerhalb der Wohnung liegende Betätigungsstätte aufsuchen. Die Home-Office-Pauschale kommt daher **zB nicht für Kalendertage in Betracht**, an denen der Arbeitnehmer (*auch*) einen Kunden aufsucht oder ein Seminar besucht (*eine „Dienstreise“ durchführt*). Entsprechendes gilt beim Aufsuchen eines weiträumigen Tätigkeitsgebiets oder eines Sammelpunktes.

2.4. Auswirkungen auf die Entfernungspauschale

Außerdem **vermindern** sich die **Arbeitstage** für die **Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte** um die Anzahl der Tage, für die eine Home-Office-Pauschale geltend gemacht wird.

2.5. Erstattung durch den Arbeitgeber

Vorsicht! Ein steuerfreier Arbeitgeberersatz der Home-Office-Pauschale ist nicht möglich.

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer **Home-Office-Tätigkeit** für die **Räumlichkeiten** eine **Vergütung** handelt es sich grundsätzlich um steuer- und beitragspflichtigen **Arbeitslohn**. Beim Ersatz der Betriebskosten für die eingesetzten Arbeitsmittel (zB PC, Laptop) kann es sich um steuer- und beitragsfreien Auslagenersatz handeln.

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer wird im Kalenderjahr 2021 an insgesamt 220 Arbeitstagen tätig. Hiervon ist er 120 Tage im Home-Office und 100 Tage im Betrieb des Arbeitgebers tätig. Er verfügt zu Hause über kein häusliches Arbeitszimmer, sondern nutzt eine Arbeitsecke im Wohnzimmer für seine Home-Office-Tätigkeit. Die Fahrten von der Wohnung zum Betrieb führt er mit seinem eigenen Pkw durch. Der Mitarbeiter begründet im Betrieb des Arbeitgebers seine erste Tätigkeitsstätte (Entfernung von der Wohnung 30 km).

Lösung:

Die Werbungskosten ermitteln sich im Kalenderjahr 2021 wie folgt:

Home-Office-Pauschale:

120 Arbeitstage x 5 € = 600,00 €

Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:

100 Arbeitstage x 20 km x 0,30 € = 600,00 €

100 Arbeitstage x 10 km x 0,35 € = 350,00 €

Werbungskosten insgesamt = 1.550,00 €

Beispiel 2:

Wie vorheriges Beispiel. Abweichend davon beträgt die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nur 10. km.

Lösung:

Die Werbungskosten ermitteln sich im Kalenderjahr 2021 wie folgt:

Home-Office-Pauschale:

120 Arbeitstage x 5 € = 600,00 €

Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:

100 Arbeitstage x 10 km x 0,30 € = 300,00 €

Werbungskosten insgesamt = 900,00 €

Da die Werbungskosten i.H.v. 900 € den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € nicht übersteigen, kommt der Pauschbetrag beim Werbungskostenabzug zum Ansatz. Im Ergebnis hat sich die Home-Office-Pauschale nicht steuermindernd ausgewirkt.

Beispiel 3:

Wie Beispiel 1. Abweichend davon führt der Mitarbeiter an 30 seiner 120 Home-Office-Tage auch Kundenbesuche durch. Die dabei entstehenden Reisekosten werden ihm von seinem Arbeitgeber steuerfrei ersetzt.

Lösung:

Die Home-Office-Pauschale kann nur für 90 Tage in Anspruch genommen werden. Die Werbungskosten hierfür betragen somit 450 € (90 Tage á 5 €).

2.5. Wie sind die als Werbungskosten abziehbaren Fahrtkosten zu ermitteln, wenn der Arbeitnehmer eine Zeitfahrkarte (zB Monats- oder Jahreskarte) für den ÖPNV hat und im Home-Office arbeitet?

Die **tatsächlich** geleisteten **Aufwendungen** für eine Zeitfahrkarte (zB Monats- oder Jahresfahrkarte) zur Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können als Werbungskosten geltend gemacht werden, soweit sie die insgesamt im Kalenderjahr ermittelte **Entfernungspauschale übersteigen**.

Praxistipp:

Das gilt **auch dann**, wenn der Arbeitnehmer eine **Zeitfahrkarte** in Erwartung der regelmäßigen Benutzung für den Weg zur ersten Tätigkeitsstätte erworben hat, er die Zeitfahrkarte dann aber aufgrund der Tätigkeit im Home-Office **nicht im geplanten Umfang verwenden kann**. Eine Aufteilung dieser Aufwendungen auf einzelne Arbeitstage hat nicht zu erfolgen.

3. Outplacement-Beratung

Rückwirkend zum 01.01.2019 wurde durch das Jahressteuergesetz 2019 eine Steuerfreistellung der **Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers eingeführt** (§ 3 Nr. 19 EStG)

- für **Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III** sowie für
- Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers** dienen.

3.1. Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III

§ 82 SGB III umfasst Weiterbildungen, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die **über eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen**. Für eine Förderung des Arbeitnehmers durch die Bundesagentur für Arbeit durch volle oder teilweise Übernahme der Kosten ist grundsätzlich auch ein angemessener Arbeitgeberbeitrag zu den Lehrgangskosten bei den Weiterbildungsmaßnahmen Voraussetzung.

Die Höhe dieses Arbeitgeberbeitrags richtet sich nach der Betriebsgröße auf Grundlage der Beschäftigtenzahl (§ 82 Abs. 2 SGB III). Bei Bildungsmaßnahmen im Sinne des § 82 SGB III ist bei einer Finanzierung dieser Maßnahmen durch den Arbeitgeber von einem **ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers** auszugehen. Insoweit kommt der **Steuerbefreiungsvorschrift** lediglich **deklaratorische Bedeutung** zu.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer nimmt an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teil und erhält für seine Weiterbildungskosten einen Zuschuss von der Bundesagentur für Arbeit, da sich auch sein Arbeitgeber mit 50 % an den Lehrgangskosten beteiligt (§ 82 Abs. 1 und 2 SGB III).

Lösung:

Sowohl der Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit als auch der Zuschuss des Arbeitgebers ist steuerfrei.

3.2. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Die Steuerbefreiung gilt darüber hinaus **auch für Weiterbildungsleistungen** des Arbeitgebers, die der **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit** des Arbeitnehmers dienen. Hierunter sind Weiterbildungsmaßnahmen zu verstehen, die eine Anpassung und Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers ermöglichen und somit zur besseren Bewältigung der beruflichen Herausforderungen beitragen (*zB Sprach- oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind*).

Beispiel:

Der Arbeitnehmer besucht einen berufsbezogenen, aber nicht arbeitsplatzbezogenen Computerkurs. Die engen Voraussetzungen für eine Förderung der Maßnahme durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 82 Abs. 1 SGB III sind nicht erfüllt. Die für die Maßnahme entstehenden Kosten werden dennoch vom Arbeitgeber getragen.

Lösung:

Die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten sind steuerfrei.

3.3. Outplacement-Beratung

Unter **Outplacement-Beratung** versteht man eine Beratung zur beruflichen Neuorientierung. Verschiedene **Arbeitgeber** verpflichten im Zusammenhang mit der **Entlassung von Arbeitnehmern** sog. Outplacement-Beratungsunternehmen, um ihre aus dem Dienstverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer durch individuelle Betreuung, fachliche Beratung und organisatorische Unterstützung bei der **Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu unterstützen**.

Übernimmt der Arbeitgeber die Aufwendungen für die Beratung ausscheidender Arbeitnehmer durch ein Outplacement-Unternehmen, liegt **Arbeitslohn** vor, da die Beratung „**zukünftige** Interessen“ des Arbeitnehmers betrifft und damit **nicht** im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des (jetzigen) Arbeitgebers erfolgt.

Die Finanzverwaltung hatte darüber zu entscheiden, in welchem **Umfang** einzelne Leistungen einer **Outplacement-Beratung** unter diese **Steuerbefreiungsvorschrift** fallen. **Folgende**, jeweils **separat zu beurteilenden Teilleistungen** einer Outplacement-Beratung erfüllten nach **bisheriger Auffassung der Finanzverwaltung** mangels Weiterbildungsleistung **nicht** die Voraussetzungen für eine Steuerfreiheit und führten nach dieser Verwaltungsauffassung zu **steuerpflichtigem Arbeitslohn**:

„Perspektivberatung“, „Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beratung“, „Marktvorbereitung“ und „Vermarktung/Neuplatzierung“.

3.4. Klarstellung durch das Jahressteuergesetz 2020

Durch das Jahressteuergesetz 2020 sind **mit rückwirkender Wirkung ab 1.1.2020** auch Beratungsleistungen des Arbeitgebers oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur beruflichen Neuorientierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gestellt worden. Zu diesen Beratungsleistungen zur beruflichen Neuorientierung gehören sowohl die sog. **Outplacement-Beratung als auch die Newplacement-Beratung**. Die **Steuerfreistellung** gilt für **sämtliche** im Rahmen einer Outplacement-Beratung separat zu beurteilenden **Teilleistungen** mit den Schwerpunkten „Perspektivberatung“, „Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beratung“, „Marktvorbereitung“ und „Vermarktung/Neuplatzierung“.

Beispiel:

Der Mitarbeiter scheidet zum 30.06. des Jahres aus dem Unternehmen aus und erhält von seinem Arbeitgeber neben einer Abfindung eine Outplacement-Beratung zur beruflichen Neuorientierung im Wert von 3.000 €.

Lösung:

Die Outplacement-Beratung im Wert von 3.000 € ist steuerfrei. Ein Werbungskostenabzug für diesen Vorteil kommt nicht in Betracht.

3.5. Newplacement-Beratung

Der Begriff „Neuplatzierung“ entspricht zudem der in der Gesetzesbegründung verwendeten Formulierung **Newplacement-Beratung**. Somit sind m.E. auch Vorteile zugunsten des ausscheidenden Arbeitnehmers durch die Zurverfügungstellung eines **Headhunters steuerfrei**, da unter „Newplacement“ allgemein die Jobsuche für Führungskräfte verstanden wird.

3.6. allgemeine Hinweise

Die **Steuerfreiheit** kommt allerdings **nicht** in Betracht, wenn die Leistungen überwiegend **Belohnungscharakter** haben.

Beachte! Durch die Steuerfreiheit der Beratungsleistungen ist ein **Werbungskostenabzug** der geldwerten Vorteile beim Arbeitnehmer gesetzlich **ausgeschlossen**.