

# Kurz gemeldet

## Homeoffice-Pauschale

Die Eckpunkte einer einfachen Geltendmachung von zusätzlichen Kosten (Strom, Wasser, Heizung) im Zusammenhang mit dem vermehrten Arbeiten von zu Hause aus mittels einer Homeoffice-Pauschale stehen fest. Unabhängig von einem Nachweis eines separaten Arbeitszimmers soll die Pauschale bis zu 600 Euro pro Jahr betragen (entspricht 120 Tagen im Homeoffice à 5 Euro) und in die bereits bestehende Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro eingerechnet werden. Die Homeoffice-Pauschale ist Teil des Jahressteuergesetzes 2020, das die große Koalition in der Sitzungswoche des Deutschen Bundestags am 10.12.2020 verabschiedet hat. Die Regelung gilt bereits für die Einkommensteuererklärung 2020.

(S. P.)

## Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern

Das BMF hat mit Datum vom 25.11.2020 eine Neufassung des Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern veröffentlicht (IV C 5 – S 2353/19/10011:006). Verarbeitet wurden u. a. die neuere Rechtsprechung des BFH sowie in den Beispielen die ab 1.1.2020 geltenden gesetzlichen Beträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Sachbezugswerte. Neben den aktualisierten Beispielen gibt es schwerpunktmäßig Klarstellungen zu den folgenden Themen:

- Erste Tätigkeitsstätte, Zuordnung mittels dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung (Rdnr. 6–13)
- Kürzung der Verpflegungspauschalen (Rdnr. 73–90)
- Unterkunftskosten bei einer doppelten Haushaltsführung (Rdnr. 100–114)
- Reisenebenkosten (Rdnr. 129–133).

Das Schreiben ersetzt das BMF-Schreiben vom 24.10.2014 (BStBl I S. 1412) und ist in allen noch offenen Fällen anzuwenden.

(S. P.)

## Zahlung von Verwarnungsgeldern durch Arbeitgeber

Der BFH hat durch Urteil vom 13.8.2020 (VIR 1/17) entschieden, dass die Zahlung von Verwarnungsgeldern durch den Arbeitgeber keinen Arbeitslohn darstellt. Die Verwarnungsgelder richteten

sich in dem konkreten Fall gegen den Arbeitgeber. Die Zahlung führte daher nicht zu Arbeitslohn des Arbeitnehmers, der die Ordnungswidrigkeit begangen hatte. Das FG Düsseldorf als Vorinstanz wurde damit bestätigt. Allerdings hat der BFH den Fall zur weiteren Sachaufklärung an das FG Düsseldorf zurückverwiesen. Von dort ist nun zu klären, ob der Arbeitgeber wegen seiner Inanspruchnahme einen Regress gegen den Arbeitnehmer geltend macht. Sofern auf diesen Regress verzichtet wird, kann darin u. U. Arbeitslohn liegen.

(R. K.)

## Kürzung der Verpflegungspauschale

Nach § 9 Abs. 4a EStG sind Mehraufwendungen des Arbeitnehmers für die Verpflegung als Werbungskosten abziehbar. Sofern der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird, kann nach § 9 Abs. 4a Satz 2, 3 EStG für die Abgeltung tatsächlich entstandener und beruflich veranlasster Mehraufwendungen eine Verpflegungspauschale angesetzt werden. Diese ist gestaffelt nach Abwesenheitszeiten. Eine Kürzung dieser Verpflegungspauschale ist nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG vorzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer während der vorgenannten Zeiten durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt wird. Nach dem BFH-Urteil vom 7.7.2020 (VIR 16/18) ist eine Kürzung der Verpflegungspauschalen auch dann vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Mahlzeiten zur Verfügung stellt, dieser aber keinen Verzehr vornimmt.

(R. K.)

## Aufwendungen für die Erstausbildung zum Piloten

§ 4 Abs. 9 EStG bestimmt, dass Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine Berufsausbildung oder sein Studium nur dann Betriebsausgaben sind, wenn der Steuerpflichtige zuvor bereits eine Erstausbildung (Berufsausbildung oder Studium) abgeschlossen hat. Für die Rechtslage vor Inkrafttreten der soeben zitierten Vorschrift hat der BFH mit Beschluss vom 7.7.2020 (VIR 18/20) entschieden, dass die Aufwendungen für die Ausbildung zum Verkehrsflugzeugführer nicht als Werbungskosten abzugsfähig sind, da die Ausbildung nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses

i. S. d. § 9 Abs. 6 EStG i. d. F. des BeitrRLUMsG stattfindet. Auch wenn die Pilotenausbildung bereits in einem sehr konkreten Veranlassungszusammenhang mit einer später ausgeübten Tätigkeit steht, hat das den BFH nicht dazu veranlasst, die geltend gemachten Kosten zum Abzug zuzulassen.

(R. K.)

## Steuerliche Behandlung von Outplacement-Beratungen

Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers führen in vielen Fällen nicht zu Arbeitslohn. Seit 2019 gibt es mit § 3 Nr. 19 EStG eine ausdrückliche Steuerbefreiungsvorschrift, die auch für Weiterbildungsleistungen, die der Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern dienen, gilt. Kosten für Maßnahmen, die eine Anpassung und Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen (z. B. Sprachkurse) ermöglichen, können somit steuerfrei übernommen werden, sofern kein überwiegender Belohnungscharakter gegeben ist. Fraglich ist die Einordnung von Outplacement-Beratungsleistungen. Eine solche Beratung kann verschiedene Themenbereiche, wie Perspektivenberatung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Beratung, Marktvorbereitung oder Vermarktung/Neuplatzierung, umfassen.

Nach einer Kurzinformation der OFD NRW von August 2020 vertritt die Finanzverwaltung dazu folgende Ansicht: Eine Outplacement-Beratung erfolgt nicht aus einem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse und führt bei den Begünstigten zu Arbeitslohn. Dieser Arbeitslohn kann ggf. nach § 3 Nr. 19 EStG steuerfrei sein. Die Antwort auf die Frage, welche Bestandteile einer Outplacement-Beratung unter die Steuerfreiheit fallen können, ist allerdings unbeantwortet geblieben, da alle hier genannten Themenbereiche als steuerpflichtige Leistungen eingeordnet werden. In Zweifelsfällen bzw. sofern eine Vielzahl an Arbeitnehmern betroffen ist, empfiehlt sich die Einholung einer Lohnsteuer-Anrufungsauskunft.

**Rainer Kuhse**, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

**Sandra Peterson**, Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer, ZF Group, München (S. P.)