

STEUERLICHE BEHANDLUNG OUTPLACEMENT-BERATUNG

EINLEITUNG

Die steuerliche Behandlung von Outplacementberatungen ist für Klienten, die die Beratung in Anspruch nehmen wie auch die bisherigen Arbeitgeber, die in der Regel die Kosten dieser Beratung übernehmen, gleichermaßen von Interesse.

Für die Beurteilung der steuerlichen Behandlung ist der Kontext wesentlich. Im Folgenden erfolgt eine Bewertung für drei unterschiedliche Ausgangssituationen:

1. Bewertung einer Beratungsleistung (z.B. Transferagentur bzw. Gruppenoutplacement in Anlehnung an § 110 SGB III) im Kontext einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG
2. Bewertung einer singulären Beratungsleistung im Kontext einer einzelvertraglichen Gestaltung
3. Bewertung des Sonderfalls, wonach die Beratungsleistung allen Mitarbeitern eines Unternehmens pauschal angeboten wird

3 VERSCHIEDENE KONSTELLATIONEN

1.

Transferagentur

2.

Outplacement mit
Honorar für jeden
einzelnen Klienten

3.

Sonderfall:
Massnahmen, die nicht
einzelnen Klienten
zuzuordnen sind

TRANSFERAGENTUR

1.

Transferagentur

2.

Outplacement mit
Honorar für jeden
einzelnen Klienten

3.

Sonderfall:
Massnahmen, die nicht
einzelnen Klienten
zuzuordnen sind

- Die Durchführung einer Transferagentur bzw. Gruppenoutplacementberatung unter Inanspruchnahme von Fördergeldern durch den Arbeitgeber gemäß § 110 SGB III erfolgt in der Regel aus überwiegend betrieblichem Interesse. Letzteres dokumentiert sich vor allem durch einen Sozialplan, der infolge einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG geschlossen wird und in dem die durchzuführenden Beratungsleistungen beschrieben sind.
- In diesem Kontext ist die Beratung für den Arbeitnehmer steuerfrei.

OUTPLACEMENT MIT HONORAR FÜR JEDEN EINZELNEN KLIENTEN

1.

Transferagentur

2.

Outplacement mit
Honorar für jeden
einzelnen Klienten

3.

Sonderfall:
Massnahmen, die nicht
einzelnen Klienten
zuzuordnen sind

Hierunter sind Beratungsmandate zu verstehen, die aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer geschlossen werden. Im Hintergrund steht keine Betriebsänderung oder dergleichen.

Grundsätzlich gilt:

Die von einem Arbeitgeber für externe Outplacement-Beratungsleistungen gezahlten Honorare sind dann als lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil beim Arbeitnehmer zu qualifizieren, wenn sich der Arbeitgeber gegenüber den von Entlassung bedrohten Arbeitnehmern verpflichtet, diese individuell zu beraten etc.

denn:

die Zurverfügungstellung solcher Leistungen durch den Arbeitgeber liegen nicht im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers und qualifizieren damit die Beratungsleistung als Arbeitslohn (zuletzt FG Baden-Württemberg, Urt. v. 6.3.2007 – 4 K 280/06). Es ist davon auszugehen, dass sich die Beratung an den individuellen Bedürfnissen und Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf seine zukünftige berufliche Entwicklung orientiert.

Dies bedeutet:

- Diese Arbeitgeberleistungen sollten im Regelfall Teil der „Abfindung“ sein und damit unter die sog. Fünftelregelung fallen (§ 34 EStG).

- Der Arbeitnehmer kann den versteuerten geldwerten Vorteil grundsätzlich als Werbungskosten absetzen (vgl. R 9.1. Abs. 4 S. 2 LStR), und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber selbst den Beratervertrag abgeschlossen und die Aufwendungen getragen hat, entweder
 - im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs oder
 - über einen vorher beim Finanzamt beantragten Steuerfreibetrag.
- In jedem Fall sollte das Beratungsunternehmen dem Klienten die Anerkennung der Beratung zur beruflichen Neuorientierung als Werbungskosten mit Hinweis auf die finanzgerichtliche Rechtsprechung (z.B. FG Baden-Württemberg vom 06.03.2007, Az 4 K 280/06) bescheinigen.
- Der Werbungskostenabzug beseitigt jedoch die steuerliche Belastung des Arbeitnehmers nicht völlig, weil sich Werbungskosten steuerlich nur auswirken, wenn und soweit sie den Arbeitnehmer-Pauschbetrag i.H.v. 1.000 € übersteigen.
- Für den Fall, dass der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber finanzierte Outplacement-Beratung nicht in Anspruch nimmt, liegt kein Arbeitslohn vor.

MASSNAHMEN, DIE NICHT EINZELNEN ZUZUORDNEN SIND

1.

Transferagentur

2.

Outplacement mit
Honorar für jeden
einzelnen Klienten

3.

Sonderfall:
Massnahmen, die nicht
einzelnen Klienten
zuzuordnen sind

Ausnahme:

- pauschale Zahlung an ein Outplacement-Beratungsunternehmen

Grundlage:

- Nach R 19.3 Abs. 2 Nr. 5 LStR sind pauschale Zahlungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das sich verpflichtet, alle Arbeitnehmer des Auftraggebers kostenlos in persönlichen und sozialen Angelegenheiten zu beraten und zu betreuen, kein Arbeitslohn.

notwendige Voraussetzung:

- Die von dem Beratungsunternehmen im Rahmen des Auftrags zu erbringenden Beratungsleistungen sind allen Arbeitnehmern zugänglich zu machen.
- Für die Erbringung der Dienstleistung erhält das Beratungsunternehmen ein pauschales Honorar, womit sämtliche Beratungsleistungen abgegolten sind.

allerdings:

- Ob unter die o.g. LStR auch Outplacement-Leistungen zu fassen sind, ist bislang nicht eindeutig geklärt.

Über den BDU-Fachverband Outplacementberatung

Das vorliegende Positionspapier ist das Ergebnis der Arbeit eines Arbeitskreises des BDU-Fachverbandes Outplacementberatung 1993 haben sich führende deutsche Outplacementberatungen in diesem Expertenkreis zusammengeschlossen. Die aktuell 13 Mitglieder, die aktuell 70 % des Gesamtmarktumsatzes abdecken, haben sich darauf spezialisiert, Unternehmen und Arbeitnehmer in Trennungssituationen zu unterstützen.

Der Fachverband hat sich zum Ziel gesetzt, die Qualität der Dienstleistung Outplacementberatung kontinuierlich weiterzuentwickeln, durch aktuelle Beiträge zu einer sachlichen Diskussion rund um das Thema „Trennung und Neudisponierung von Mitarbeitern“ beizutragen und die politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen für Outplacement als personalpolitisches Instrument zu verbessern. Im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V. sind aktuell über 500 Unternehmen aus der Management-, Personal- und IT-Beratungsbranche organisiert. Damit ist der BDU einer der weltweit größten und bedeutendsten Wirtschafts- und Berufsverbände für Unternehmensberater.

[Zur Fachverbandsseite](#)