



Studium mit Steuerbonus – Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung sind bei eigenbetrieblichem Interesse steuerfrei

Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird allerorts betont. Daher können Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern eine echte Hilfe sein, von der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren. Zwar gehören alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die durch ein individuelles Dienstverhältnis veranlasst sind, zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit und sind entsprechend zu versteuern. Aber unter bestimmten Voraussetzungen werden vom Arbeitgeber übernommene oder direkt von ihm bezahlte Gebühren beispielsweise für ein berufsbegleitendes Studium oder für Aufwendungen im Aus- und Weiterbildungsbereich steuerfrei gestellt, wie das Bundesfinanzministerium in seinem Schreiben vom 13. April 2012 erläuterte.

Ausbildungsverhältnis und Studium

Steuerfrei können Aufwendungen des Arbeitgebers für ein berufsbegleitendes Studium des Arbeitnehmers bleiben, wenn das Studium Bestandteil der Berufsausbildung ist. Dabei ist eine wesentliche Voraussetzung, dass die Teilnahme am berufsbegleitenden Studium zu den Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis zählt. Bei einem solchen Konstrukt liegt kein steuerbarer Arbeitslohn vor. Auch sind Studiengebühren kein Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber bei einer im dualen System durchgeführten Ausbildung aufgrund einer Vereinbarung mit der Bildungseinrichtung die Kosten als unmittelbarer Schuldner trägt. In einem solchen Fall wird ganz überwiegend ein eigenbetriebliches Interesse anerkannt und somit steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter angenommen.

Aber Achtung: Anders verhält es sich bei Stipendien oder sonstigen finanziellen Unterstützungen durch den Arbeitgeber, wenn das Studium nicht Gegenstand des Dienstverhältnisses ist. Auch Teilzeitbeschäftigte ohne arbeitsrechtliche Studienverpflichtung können nicht damit rechnen, dass ihr eventuell vom Arbeitgeber bezuschusstes Studium zu lohnsteuerlich bevorzugter Behandlung führt.

Weiterbildung

Eine Weiterbildung, die überwiegend im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt, inhaltlich also zum Aufgabenspektrum des Mitarbeiters passt und keinen offensichtlichen Belohnungscharakter hat, gilt in aller Regel auch als nicht zu versteuernde Sachleistung. Dabei ist es unerheblich, ob die Bildungsmaßnahme am Arbeitsplatz, in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen stattfindet. Steuerfrei bleiben auch solche Bildungsmaßnahmen, die von Fremdunternehmen auf Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden.

Je nach individueller Interessenlage des Unternehmens kann es sich um ganz unterschiedliche Maßnahmen handeln, zu denen u. a. auch die Aneignung oder Vertiefung von Fremdsprachenkenntnissen gehören. Auch Qualifikations- und Trainingsangebote im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen können gemäß Lohnsteuerrichtlinie R 19.7 unter bestimmten Umständen den steuerfreien Aufwendungen zugerechnet werden.

Bildet der Arbeitnehmer sich dagegen nicht im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers fort, gehört der Wert der vom Arbeitgeber möglicherweise erbrachten Fort- und Weiterbildungsleistung zum Arbeitslohn. Der Arbeitnehmer kann gegebenenfalls von ihm getragene Bildungsaufwendungen als Werbungskosten oder Sonderausgaben im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung geltend machen.

Bezahlung der Bildungskosten und Erstattung

Grundsätzlich kommt es für die steuerbegünstigte Anerkennung einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme, die im eigenbetrieblichen Interesse liegt, nicht darauf an, ob der Arbeitgeber direkt die Kosten trägt oder sie dem Arbeitnehmer erstattet. Ist jedoch der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren, muss die Übernahme der künftig entstehenden Kosten durch den Arbeitgeber vor Beginn der Maßnahme schriftlich festgelegt werden. Des Weiteren kann für die Anerkennung der steuerbegünstigten Kostenübernahme entscheidend sein, welche Regelung für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers getroffen wurde. Ein eigenbetriebliches Interesse wird in aller Regel dann angenommen, wenn der Arbeitgeber aufgrund vertraglicher Regelungen berechtigt ist, die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer zurückzufordern, sofern der Arbeitnehmer das ausbildende Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss auf eigenen Wunsch verlässt. Beruht hingegen die Trennung auf Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, kann eine vereinbarte Rückzahlungspflicht ohne Konsequenzen für die steuerbegünstigte Behandlung der gezahlten Gebühren hinfällig sein.

Fazit

Die Materie ist komplex und es geht um nicht unerhebliche Beträge. Deshalb empfiehlt es sich sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in solchen Fragen unsere Steuerberater hinzuzuziehen.

Ihr Kamey Team