

## Fort- und Weiterbildungskosten – Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

### I. Ausgangslage

Berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitgebers führen grundsätzlich **nicht** zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Hiervon wird ausgegangen, wenn durch die Bildungsmaßnahme (z.B. Teilnahme an einem Seminar oder einer Tagung) die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht werden soll. Rechnet der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. Auch sprachliche Bildungsmaßnahmen sind unter den genannten Voraussetzungen dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die dagegen die umfassende Vermittlung von neuen Kenntnissen und Fertigkeiten zum Ziel haben (z.B. Meisterkurs), bereichern den Arbeitnehmer, weil jede berufliche Höherqualifikation einen bleibenden Wert darstellt. In diesem Fall haben die vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen Belohnungscharakter und gehören grundsätzlich zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Neuerdings kann aber auch ein berufsbegleitendes Studium auf Kosten des Arbeitgebers unbesteuert bleiben, wenn es in ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird.

### II. Rechnungsausstellung

Es ist **nicht** zwingend erforderlich, dass der Arbeitgeber Rechnungsempfänger ist. Das überwiegende betriebliche Interesse des Arbeitgebers ist auch dann gegeben, wenn die Rechnung auf den Arbeitnehmer lautet und der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat. Die Übernahmeerklärung hat der Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

### III. Praxishinweis

Da bei einem steuerfreien Arbeitgeberersatz der Arbeitnehmer die Kosten nicht zusätzlich als Werbungskosten geltend machen darf, sollte der Arbeitgeber auf der ihm vom Arbeitnehmer vorgelegten **Originalrechnung** die Höhe der Kostenübernahme angeben und eine Kopie dieser Rechnung zum Lohnkonto nehmen. Der Arbeitgeber ist übrigens in diesen Fällen **nicht zum Vorsteuerabzug** berechtigt, da nicht er, sondern der Arbeitnehmer Rechnungsempfänger ist. Will der Arbeitgeber Vorsteuerabzugsberechtigt sein, so muss dieser auch der Rechnungsempfänger sein! Darauf ist vor Buchung der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme zu achten.

Übernehmen Arbeitgeber im Rahmen von Ausbildungsdienstverhältnissen die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren, stellt dies unter bestimmten Voraussetzungen keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Bildet sich der Arbeitnehmer nicht im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers fort und führt der Wert der Bildungsmaßnahme deshalb zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, kann der Arbeitnehmer die Aufwendungen für seine berufliche Weiterbildung als Werbungskosten oder ggf. als Sonderausgaben in der Einkommenssteuer geltend machen.

**Bei Rückfragen steht Ihnen das Team der Koch & Kollegen Steuerberatung GmbH gern zur Verfügung.**