

Presseinfos September 2015 - 3

Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber Steuerpflichtig bei Übernahme durch neuen Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, für den Arbeitnehmer die Kosten eines berufsbegleitenden Studiums zu übernehmen. Gleiches gilt für die Kosten beruflicher Fort- und Weiterbildungen. Werden bestimmte Voraussetzungen eingehalten, ist diese Kostenübernahme für den Arbeitnehmer steuerfrei und führt somit nicht zu einem lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen geldwerten Vorteil. "Steuerfrei ist die Übernahme der Studiengebühren regelmäßig dann, wenn das berufsbegleitende Studium im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses stattfindet, die Teilnahme am Studium also zu den Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis gehört", erläutert Erich Nöll, Rechtsanwalt und Geschäftsführer des Bundesverbandes der Lohnsteuerhilfevereine in Berlin. Nicht im Rahmen des Ausbildungsdienstverhältnisses findet ein berufsbegleitendes Studium dagegen statt, wenn das Studium nicht Gegenstand des Dienstverhältnisses ist. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber das Studium beispielsweise durch ein Stipendium fördert oder wenn Teilzeitbeschäftigte ohne arbeitsvertragliche Verpflichtung ein berufsbegleitendes Studium absolvieren und das Teilzeitarbeitsverhältnis das Studium lediglich ermöglicht. Übernimmt der Arbeitgeber in diesen Fällen die Kosten, liegt für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Eine Ausnahmeregelung greift, wenn ein berufsbegleitendes Studium als berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung des Arbeitgebers anzusehen ist. Soll mit dem Studium die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht werden, wird das Studium im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt und die Kostenübernahme führt nicht zu steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. "Dem ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers steht auch grundsätzlich nicht entgegen, dass der Arbeitgeber die gezahlten Gebühren vom Arbeitnehmer zum Beispiel auf Grundlage einer arbeitsvertraglichen oder anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage zurückfordern kann", erklärt Nöll. So ist es beispielsweise üblich, an die Kostenübernahme eine bestimmte Bleibefrist im Unternehmen nach Abschluss der Bildungsmaßnahme zu knüpfen. Verlässt der Arbeitnehmer das Unternehmen auf eigenen Wunsch oder aus Gründen, die in seiner Person liegen, vorzeitig, sind die gezahlten Gebühren in der Regel zeitanteilig zurückzuzahlen. Übernimmt im Falle des Arbeitgeberwechsels nun der neue Arbeitgeber die Verpflichtung des Arbeitnehmers, die vom bisherigen Arbeitgeber getragenen Studiengebühren an diesen zurückzuzahlen, führt dies stets zu steuerpflichtigem

Arbeitslohn. In diesem Fall ist nämlich kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des neuen Arbeitgebers anzunehmen. Dies gilt sowohl bei sofortiger Übernahme des Rückzahlungsbetrages als auch in bestimmten Fällen bei der Übernahme des Rückzahlungsbetrags durch den neuen Arbeitgeber im Darlehenswege. Die Übernahme des Rückzahlungsbetrages im Darlehenswege führt allerdings nur dann zu lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn das Darlehen nach Ablauf einer Verbleibensfrist erlassen oder ein unüblich niedriger Zinssatz für das Darlehen vereinbart wird. "Das sollten Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel unbedingt bedenken", rät Nöll.