

Rechtliche Aspekte der Studienförderung durch den Arbeitgeber

Die von Arbeitgeberseite zu beachtenden arbeits- und steuerrechtlichen Aspekte bei der Förderung von berufs- bzw. ausbildungsintegriert studierenden Beschäftigten werfen komplexe Fragestellungen auf. Auf Grund des großen Interesses bei den Personalentwicklern wurden die wichtigsten Punkte in einer Gesprächsrunde beim Tag der offenen Tür der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe (HSF) am 28. Januar 2010 im Studienzentrum Düsseldorf thematisiert. Der nachfolgende Beitrag liefert eine Zusammenfassung.

Gesprächsteilnehmer:

- Frau Ebba Herfs-Röttgen, Rechtsanwältin und Partnerin bei der Kanzlei Meyer-Köring, Bonn. Frau Herfs-Röttgen ist Fachanwältin für Arbeitsrecht.
- Herr Dr. Stephan Dornbusch, Rechtsanwalt und Partner bei der Kanzlei Meyer-Köring, Bonn. Herr Dr. Dornbusch ist Fachanwalt für Steuerrecht und gewerblichen Rechtsschutz.
- Herr Prof. Dr. Thomas Köster, Professor für ABWL, insb. internes und externes Rechnungswesen, Betriebswirtschaftliche Steuerlehre an der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe, Bonn. Herr Prof. Köster ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberater.

Moderation:

- Herr Andreas Brunold, Kanzler der Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe, Bonn

Brunold:

Bei der Förderung des berufs- bzw. ausbildungsintegrierten Studiums von Beschäftigten gilt es aus Arbeitgebersicht die arbeits- und steuerrechtlichen Gestaltungsspielräume zu nutzen. Das Steuerrecht unterscheidet zwischen Zweitstudium und Erststudium, aus Hochschulsicht lassen sich Studiengänge grob in drei Bereiche gliedern: Master-Studiengänge, Bachelor-Studiengänge und Kom-

biprogramme, die Hochschulausbildung mit beruflicher Weiterbildung verzahnen.

Ein Master-Studiengang ist i. d. R. ein Zweitstudium, da er normalerweise ein bereits abgeschlossenes Studium voraussetzt. Das Bachelor-Studium mit Studienaufnahme während oder nach der Berufsausbildung wird i. d. R. als Erststudium betrachtet. Die Einordnung der noch relativ jungen Kombiprogramme ist bislang offen.

Kernfragestellung bei allen Programmen ist, inwieweit kann der Arbeitgeber Studienkosten des studierenden Arbeitnehmers übernehmen und als Betriebsausgabe behandeln, ohne steuerpflichtigen Arbeitslohn auszulösen. Auf den ersten Blick erscheint dies bei den Master-Studiengängen vermeintlich unproblematisch.

Dr. Dornbusch:

Grundsätzlich ist die Gestaltung beim Master-Studium unproblematisch. Sie hatten die steuerrechtliche Unterscheidung in Erst- und Zweitstudium genannt: Ist man im Bereich der Ausbildungskosten, d. h. geht es um den Erwerb von Kenntnissen, die für eine künftige Berufstätigkeit benötigt werden, oder handelt es sich um die weitere Fortbildung im ausgeübten Beruf. Im ersten Bereich sind die Finanzverwaltung und der Gesetzgeber zurückhaltend und argumentieren, die erstmalige Berufsausbildung steht noch nicht im direkten Zusammenhang mit der späteren Tätigkeit und ist insofern „Privatvergnügen“, d. h. sie kann steuerlich nicht bzw. nur sehr eingeschränkt geltend gemacht werden. Mit einem Zweitstudium bewegt man sich im Bereich der Fortbildung und hat als Arbeitgeber die Möglichkeit, solche Aufwendungen dem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei zu erstatten.

Prof. Köster:

Das gilt grundsätzlich für ein inländisches Master-Studium. Im Ausland gibt es allerdings vereinzelt Master-Studiengänge, zu denen man ohne vorheriges Erststudium zugelassen werden kann, so dass derartige Ausnahmefälle einer gesonderten Betrachtung bedürfen.

Beim Master-Studiengang der HSF gibt es dieses Problem jedoch nicht, da ein erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss zwingende Voraussetzung für die Einschreibung ist. Hier kommt es aus steuerrechtlicher Sicht ausschließlich darauf an, dass der Arbeitgeber ein überwiegendes eigenbetriebliches Interesse am Studium seines Arbeitnehmers hat und die Zusage der Förderung vor Abschluss des Studienvertrags erfolgt.

Brunold:

Aus steuerrechtlicher Sicht wäre also eine schriftliche Bildungsvereinbarung für ein Master-Studium eines Beschäftigten verzichtbar, aus arbeitsrechtlicher Sicht auch?

Herfs-Röttgen:

Arbeitsrechtlich geht es dem Arbeitgeber insbesondere darum, dass sich die übernommene Investition amortisiert, d. h. man möchte den Arbeitnehmer entwickeln und an das Unternehmen zu binden. Daher empfiehlt sich schon der Abschluss einer Bildungsvereinbarung für ein Master-Studium, die natürlich auch in steuerrechtlicher Hinsicht hilft, das eigenbetriebliche Interesse zu dokumentieren.

Brunold:

Wenden wir uns den Bachelor-Studiengängen zu. Die Lage ist etwas komplexer, da es sich i. d. R. um ein Erststudium handelt. Im vergangenen Jahr gab es hierzu neue Aussagen durch ein Urteil des Bundesfinanzhofs und eine weitere Verfügung der Finanzverwaltung, nämlich der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin. Ergeben sich daraus neue Gestaltungsspielräume bzgl. der lohnsteuerfreien arbeitgeberseitigen Übernahme von Studienkosten?

Prof. Köster:

Bei dem Sachverhalt, der im Urteil des Bundesfinanzhofs entschieden worden ist, ging es um eine Buchhändlerin mit entsprechendem Berufsabschluss, die ein Studium zur Realschullehrerin aufgenommen hatte. Sie

argumentierte, dass ihrem (ersten) Studium schon eine Berufsausbildung vorausging und es eine Ungleichbehandlung bedeuten würde, wenn ihr die volle Abzugsfähigkeit als Werbungskosten vorenthalten würde. Der Bundesfinanzhof hat in diesem Fall konsequent seine frühere Rechtsprechung fortgeführt und ist dem Argument der Gleichbehandlung gefolgt: Wer eine erste Berufsausbildung abgeschlossen hat und danach noch ein Studium beginnt, kann als Steuerpflichtiger die Aufwendungen vollumfänglich als Werbungskosten absetzen.

Leider korrespondiert die Abzugsfähigkeit als Werbungskosten beim Arbeitnehmer nicht zwingend mit der lohnsteuerfreien Erstattung durch den Arbeitgeber, vielmehr muss man den konkreten Einzelfall betrachten. Gleichwohl stimmt die Entscheidung des Bundesfinanzhofs optimistisch, dass sich die Betrachtungsweise positiv in Richtung des politisch gewollten Ziels der Förderung der Bildung entwickelt.

Dr. Dornbusch:

In der angesprochenen Verfügung der Senatsverwaltung Berlin wurde die arbeitgeberseitige Übernahme von Studienkosten für Arbeitnehmer behandelt. Die Finanzverwaltungen folgen dem Grundsatz, dass eine erste Ausbildung nicht steuerlich vollständig in Ansatz gebracht werden kann. Allerdings gab es schon bislang einen Ausnahmetatbestand, nach dem bei einem sogenannten Ausbildungsdienstverhältnis die Erstattung von Aufwendungen auch für eine Erstausbildung lohnsteuerfrei möglich ist. Ausbildungsdienstverhältnis bedeutet, dass die erstmalige Ausbildung Gegenstand eines Dienstverhältnisses ist. D. h. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen und seiner Ausbildung nachzugehen. Ausbildung und Einkommensquelle werden verknüpft. Der Arbeitgeber bezahlt aus betrieblichem Interesse die Vergütung auch dafür, dass der Arbeitnehmer sich fortbildet.

Die Finanzverwaltung ist in den bisherigen Verfügungen zurückhaltend, wann ein Ausbildungsdienstverhältnis angenommen wird. Klar ist: Es muss eine Verknüpfung im Arbeitsvertrag geben, wodurch der Arbeitgeber sein überwiegendes betriebliches Interesse dokumentiert. In der Verfügung der Senatsverwaltung Berlin wird dies wiederholt und noch ergänzt. So kann ein überwiegendes betriebliches Interesse auch dadurch dokumentiert werden,

dass der Arbeitgeber mit der Ausbildungsstelle einen entsprechenden Kooperationsvertrag schließt, in dem die Finanzierung der Ausbildung zugesagt wird.

Brunold:

Das Zwischenfazit lautet also: Das Bachelor-Studium muss Gegenstand des Arbeitsverhältnisses sein. Damit schwappt die Fragestellung vom Steuerrecht ins Arbeitsrecht. Gibt es Hinweise, wie ein Ausbildungsdienstverhältnis arbeitsrechtlich zu gestalten ist?

Herfs-Röttgen:

Wir haben uns damit intensiv befasst und Vertragsmuster entworfen. Es gibt mehrere OFD-Verfügungen aus denen sich im Grund die Kriterien herauskristallisieren, die ein Ausbildungsdienstverhältnis kennzeichnen:

Es muss deutlich zum Ausdruck kommen, dass die Bildungsmaßnahme Gegenstand des Arbeitsverhältnisses ist. Der Arbeitnehmer erlangt mit der Qualifizierung einen beruflichen Vorteil, der auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar ist. Der Arbeitgeber hat ein betriebliches Interesse daran, den Arbeitnehmer höher zu qualifizieren, um ihn besser im Unternehmen einsetzen zu können.

Daher muss die arbeitsvertragliche Vereinbarung zwei Verpflichtungen beinhalten:

- die des Arbeitnehmers das entsprechende Studium zu absolvieren,
- die des Arbeitgebers, die Kosten der Bildungsmaßnahme zu übernehmen.

Letzteres sind insbesondere Immatrikulations- und Studiengebühren und die bezahlte Freistellung für Präsenz- und Klausurtag. Eine Reduzierung der Arbeitszeit, so dass der Arbeitnehmer das Studium als Teilzeitkraft in seiner Freizeit absolviert, reicht nicht aus.

Des Weiteren wird in den OFD-Verfügungen eine Bindungsregelung für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren genannt. Bei vorzeitigem Ausscheiden nach Studienabschluss muss der Arbeitnehmer zur (teilweisen) Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichtet werden. Gerade diese Rückzahlungsvereinbarung unterliegt einer sehr starken arbeitsrechtlichen Wirksamkeitskontrolle.

Sie verlangt, das berechnete Interesse des Arbeitgebers daran, dass sich seine Investition amortisiert, gegen das grundgesetzlich geschützte Recht des Arbeitnehmers auf freie Wahl des Arbeitsplatzes abzuwägen.

Die Rechtsprechung nimmt diese Abwägung in zwei Stufen vor. Zunächst wird ge-

prüft, ob die Vereinbarung überhaupt zulässig ist („Ob“), in einem zweiten Schritt ist zu klären, ob die inhaltliche Gestaltung angemessen ist („Wie“). Die Zulässigkeit dem Grund nach („Ob“) ist beim Hochschulstudium i. d. R. unproblematisch, da für den Arbeitnehmer ein klarer, am Arbeitsmarkt einsetzbarer Qualifizierungsvorteil entsteht. In der zweiten Stufe („Wie“) wird abgewogen, bestimmt sich die Zulässigkeit nach der Bindungsdauer und der Höhe des Rückzahlungsbetrags. Die Rechtsprechung hat hierfür Staffeln entwickelt, welche die Dauer der Bindung ins Verhältnis zum Umfang der bezahlten Freistellung setzen. Unter Anwendung dieses Schema ist bei einer dreimonatigen Freistellung zu Studienzwecken eine Bindungsdauer von maximal zwei Jahren zulässig. Die Frage nach der Höhe der Rückzahlungsverpflichtung ist dagegen eine stark einzelfallbezogene Prüfung. Es kommt insbesondere darauf an, welche beruflichen Chancen sich dem Arbeitnehmer eröffnen und wie sich dessen wirtschaftliche Situation entwickeln wird. Wichtig ist, dass der zurückzahlende Betrag jeden Monat abschmilzt, also z. B. bei einer Bindungsdauer von 24 Monaten, monatlich um 1/24.

Das sind die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Leitlinien für ein berufsintegriertes Studium. Wird das Bachelor-Studium in die Berufsausbildung integriert, gilt es insbesondere eine sehr wichtige Abweichung zu beachten: Dem Auszubildenden muss ein Weiterbeschäftigungsanspruch zugesagt werden. Ihm muss ermöglicht werden, die Rückzahlungsverpflichtung durch Betriebstreue bzw. Arbeitsleistung abzugelten. Dieser Weiterbeschäftigungsanspruch muss rahmenmäßig nach Art und Inhalt bestimmt sein, d. h. der Umfang des Arbeitsverhältnisses, die Art der Tätigkeit sowie die Höhe der Vergütung müssen im Grundsatz beschrieben sein.

Brunold:

Sie haben angesprochen, dass eine bezahlte Freistellung wichtig ist, um das eigenbetriebliche Interesse zu untermauern. In diesem Zusammenhang gibt es Meinungen, welche die steuerliche Akzeptanz einer Bildungsvereinbarung davon abhängig machen, dass Größenordnungen von 50 % der Arbeitszeit erreicht werden. Sind diese Größenordnungen zu erwarten und juristisch begründbar?

Herfs-Röttgen:

Damit das Studium Gegenstand des Dienstverhältnisses werden kann, muss die bezahlte Freistellung mindestens das Studium ermöglichen, also die Präsenz- und Klausurtag umfassen. M. E. kann man aus den OFD-Verfügungen nicht ablesen, dass darüber hinaus noch zwangsläufig weitere Freistellungen erfolgen müssen. Natürlich unterstreicht der Arbeitgeber sein betriebliches Interesse, wenn er bereit ist, mehr Raum für das Studium zu gewähren. Die Einbeziehung des Studiums in das Dienstverhältnis bedeutet aber gerade die Kombination von theoretischer und praktischer Ausbildung. Hierzu gehört insbesondere auch die sinnvolle Einbeziehung der vermittelten Lehrinhalte in praxisbezogene Reflexionsphasen.

Dr. Dornbusch:

Mindestanforderungen an die bezahlte Freistellung gibt es aus steuerrechtlicher Sicht nicht. Vielmehr findet sich in den Einkommenssteuerrichtlinien eine Aussage, in der gesagt wird, dass es für den Nachweis des betrieblichen Interesses nicht notwendig ist, überhaupt Studienzeit auf Arbeitszeit anzurechnen. Sicherlich erleichtern bezahlte Freistellungen den Nachweis des betrieblichen Interesses, sie sind aber kein K.O.-Kriterium. M. E. muss man vielmehr auf eine Gesamtschau der jeweiligen Bildungsvereinbarung abstellen.

Brunold:

Die Angebotsstruktur hat sich auf dem Bildungsmarkt in den vergangenen Jahren stark verändert. U. a. kommen Studienprogramme auf den Markt, in denen berufliche, also nicht-akademische Lehrgänge mit Hochschulstudiengängen kombiniert werden. Kann man zur steuerrechtlichen Behandlung dieser Angebote schon erste Aussagen treffen?

Prof. Köster:

Wir betreten mit diesen Kombiprogrammen Neuland. Sicherlich muss man im konkreten Einzelfall betrachten, was dem Programm die Prägung gibt. Möglicherweise wird man aber auch eine Zuordnung treffen können, welche Teile mehr im Bereich des Erststudiums bzw. des Zweitstudiums liegen.

Dr. Dornbusch:

Dem muss ich mich anschließen. Wir müssen leider abwarten, wie sich Steuerpraxis und

Rechtsprechung hier entwickeln werden. Ratsam ist, vom ungünstigen Fall auszugehen, dass man sich also im Bereich der Erstausbildung bewegt. Insofern sollte man auch bei diesen neuen Kombiprogrammen ein Ausbildungsverhältnis vereinbaren.

Brunold:

Es zeigt sich an vielen Stellen, dass Aussagen zum behandelten Themenkomplex sehr stark vom Einzelfall abhängen. Gibt es trotzdem Möglichkeiten, mehr Sicherheit über die steuerrechtliche Wirksamkeit der jeweiligen Bildungsvereinbarung zu gewinnen?

Dr. Dornbusch:

Die diskutierten Fragen stehen auf der politischen Agenda, so dass mittelfristig möglicherweise klarere Regelungen kommen werden. M. E. ist der einzig kurzfristig praktikable Weg, das zuständige Finanzamt vor Ort anzusprechen, um eine verbindliche Auskunft einzuholen.

Brunold:

Mit dieser Empfehlung möchte ich den ersten Teil der Gesprächsrunde abschließen und Frau Herfs-Röttgen, Herrn Dr. Dornbusch und Herrn Prof. Köster ganz herzlich für die Beantwortung der komplexen Fragestellungen danken. Ich bin aber sicher, dass es aus dem Teilnehmerkreis noch einige Fragen gibt, die wir jetzt gerne behandeln können.

Frage aus dem Teilnehmerkreis:

Gibt es Besonderheiten zu beachten, wenn der Arbeitgeber eine leistungsbezogene Beteiligung an den Studienkosten vereinbaren möchte, die in Abhängigkeit zum erfolgreichen Studienabschluss steht.

Herfs-Röttgen:

Ja, man muss sich mit der Frage beschäftigen, ob dies rechtlich überhaupt gestaltbar ist. Aus arbeitsrechtlicher Sicht habe ich Bedenken allein wegen der bereits angesprochenen Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Studium. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zum Studium verpflichten, ohne dass dieser eine sichere Gegenleistung erhält? Diese Gegenleistung besteht nur bedingt, wenn sie vom Erfolg abhängig gemacht wird. Man überträgt damit sozusagen das Misserfolgsrisiko, ganz gleich auf welche Ursache es zurückgeht, auf den Arbeitnehmer. Hinzu kommt, dass auch

die steuerrechtlich geforderte Rückzahlungsvereinbarung nur in bedingter Form besteht, da sie nur im Erfolgsfalle eintreten kann.

Dr. Dornbusch:

In der Tat haben wir auch von steuerlicher Seite Bauchschmerzen, denn erfolgsbezogene Komponenten könnten dem von der Finanzverwaltung geforderten überwiegenden betrieblichen Interesse entgegen stehen. Es besteht die große Gefahr, dass man aus Sicht der Finanzverwaltung damit folgendes zum Ausdruck bringt: Der Arbeitgeber möchte zwar die Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Studium vertraglich vereinbaren, aber im Mißerfolgsfall soll die Unterstützungsleistung nicht erfolgen und das Studium als Privatsache des Arbeitnehmers betrachtet werden. Es würde damit also eher das Ergebnis honoriert als die Ausbildung gefördert.

Prof. Köster:

Mit einer derartigen Konstruktion wird die Frage provoziert, ob das betriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt, potenzielle Nachwuchskräfte zu entwickeln, um sie dann im Unternehmen besser einsetzen zu können, oder vielmehr der Belohnungscharakter als Leistungsanerkennung – vergleichbar etwa mit einer einkommensteuerpflichtigen Tantieme. Des Weiteren besteht aus Sicht der Finanzverwaltung das verfahrensrechtliche Problem, dass der studierende Arbeitnehmer die Studienkosten ggf. bereits in der Vergangenheit während des Studiums als Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung geltend gemacht hat.

Frage aus dem Teilnehmerkreis:

Es wurde gesagt, dass beim ausbildungsintegrierten Studium ein Weiterbeschäftigungsanspruch bestehen muss, der u. a. der Art der Tätigkeit nach beschrieben sein muss. Wie präzise muss diese Tätigkeitsbeschreibung sein, reicht bei einer dreijährigen Ausbildung beispielsweise die Formulierung „Trainee im gehobenen Privat- und Firmenkundengeschäft“ aus?

Herfs-Röttgen:

Der Weiterbeschäftigungsanspruch des Auszubildenden muss rahmenmäßig nach Art und Inhalt bestimmt sein. Das bedeutet, dass neben dem Umfang des Arbeitsverhältnisses und der Höhe der Vergütung auch die Art der Tätigkeit im Grundsatz beschrieben sein

muss. Bei dem von Ihnen beispielhaft genannten dreijährigen Vorlauf wäre es sicherlich zuviel verlangt, dass der Arbeitgeber eine konkrete Position im Unternehmen zusagt. Allerdings muss die zukünftige Tätigkeit hinreichend bestimmt sein. Nach meiner ersten Einschätzung könnte dies für „Trainee im gehobenen Privat- und Firmenkundengeschäft“ zutreffen. Wichtig ist aber in diesem Zusammenhang immer, dass ein inhaltlicher Bezug zwischen Tätigkeit und Ausbildung besteht, d. h. die in Aussicht genommene Tätigkeit muss eine entsprechende Ausbildung voraussetzen.

Frage aus dem Teilnehmerkreis:

Deckt man mit den beiden ausgearbeiteten Vertragsmuster für das ausbildungs- bzw. berufsintegrierte Studium die arbeits- und steuerrechtlichen Anforderungen ab, damit die arbeitgeberseitige Studienförderung an den Arbeitnehmer steuerfrei geleistet werden kann?

Herfs-Röttgen:

Ja, grundsätzlich ist das der Anspruch an diese Vertragsmuster, die jedoch nur den Rahmen vorgeben können. Wir sind aber der Meinung, dass die aktuellen arbeits- und steuerrechtlichen Anforderungen darin berücksichtigt sind. Selbstverständlich müssen die einzelnen inhaltlichen Festlegungen wie z. B. die Art und die Höhe der übernommenen Studienkosten, der Umfang der Freistellung zu Studienzwecken, die zulässige Bindungsdauer und die zulässige Höhe der Rückzahlungsverpflichtung hausindividuell unter Beachtung der herrschenden Rechtsprechung getroffen werden. Eine Abstimmung dieser Vertragsmuster auf die Einzelfallumstände ist somit zwingend erforderlich.

Brunold:

Letztlich bleibt – wie so oft in Steuer- bzw. Rechtsfragen – ein gewisses Restrisiko. Gerade vor dem Hintergrund, dass viele Aspekte der behandelten Rechtsmaterie einzelfallbezogen zu betrachten sind, darf ich Ihnen, Frau Herfs-Röttgen, Herr Dr. Dornbusch und Herr Prof. Köster ganz herzlich für die ausführlichen und klaren Aussagen danken.

Ihnen, meine Damen und Herren, danke ich ganz herzlich für Ihr Interesse und die vielen interessanten Fragen bzw. Diskussionsbeiträge. Es hat sich m. E. gezeigt, dass ein gegenseitiger Austausch gerade bei komple-

xen Themen sehr hilfreich sein kann. Ich kann daher von unserer Seite gerne anbieten, die eine oder andere Fragestellung auch im Nachgang zu dieser Veranstaltung zu vertiefen und würde mich sehr freuen, zur behandelten Materie weiter im Gespräch mit Ihnen zu bleiben.