

Weiterbildung außerhalb des Dienstverhältnisses

Das FG Niedersachsen hat entschieden, dass Arbeitnehmer nun doch zwei erste Tätigkeitsstätten haben können, wenn sie arbeiten und daneben – außerhalb des Dienstverhältnisses – eine Vollzeitfortbildung (hier Meistervorbereitungskurs) absolvieren (FG Niedersachsen 20.9.23, 4 K 20/23). Sowohl für die Fahrten zur Einrichtung des Arbeitgebers als auch für die Fahrten zur Bildungseinrichtung darf somit nur die Entfernungspauschale als Werbungskosten berücksichtigt werden. Damit bestätigt das FG die strenge Auffassung der Finanzverwaltung (BMF 25.11.20, IV C 5 – S 2353/19/10011 :006; Rz. 33).

In der Beratungspraxis stellt sich die Frage, wie zumindest für die Fahrten zur Bildungsstätte die tatsächlichen Kosten oder die Dienstreisepauschale sowie gegebenenfalls eine Verpflegungspauschale geltend gemacht werden kann. Die Antwort: Es gibt verschiedene Möglichkeiten.

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Die Richter des Finanzgerichts in Niedersachsen begründeten das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte an der Bildungseinrichtung damit, dass der Arbeitnehmer während der Bildungsmaßnahme dem „Direktionsrecht des Arbeitgebers“ entzogen ist.

Um höhere Fahrtkosten und gegebenenfalls Verpflegungspauschalen als Werbungskosten abziehen zu dürfen, muss also ein Direktionsrecht des Arbeitgebers während der Zeit der beruflichen Fortbildung nachgewiesen werden können. Ein solches Direktionsrecht müsste in folgenden Situationen zu bejahen sein:

- Die Bildungsmaßnahme findet während der regulären Arbeitszeit statt und der Arbeitgeber stellt den Mitarbeiter für die Fortbildung frei.
- Der Arbeitgeber fordert von dem Mitarbeiter arbeitsrechtlich, dass dieser die Vollzeitausbildung absolviert und stellt ihn während der Zeit der Fortbildung von der Arbeit frei.
- Die Fortbildung findet am Wochenende statt und der Arbeitgeber gewährt für Tage der Bildungsmaßnahme bezahlten Urlaub.

Beachten Sie | Um einen höheren Werbungskostenabzug zu erreichen, sollte das Direktionsrecht des Arbeitgebers während der Weiterbildungsmaßnahme schriftlich fixiert werden. Nur so lässt sich das Finanzamt am Ende des Tages davon überzeugen, dass die Weiterbildung „innerhalb“ des Dienstverhältnisses stattgefunden hat.

Stärkere Bindung an den Arbeitgeber

Die Richter des Finanzgerichts in Niedersachsen begründeten das Vorliegen einer Weiterbildung „außerhalb eines Dienstverhältnisses“ auch damit, dass der Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse ohne Weiteres bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger hätte verwerten können. Eine mit der Weiterbildung einhergehende stärkere Bindung an den Arbeitgeber lag im Urteilsfall daher nicht vor.

Die stärkere Bindung an den Arbeitgeber könnte erreicht werden, wenn die Weiterbildung erstens während der regulären Arbeitszeit stattfindet und der Mitarbeiter (bezahlt) freigestellt wird, der Arbeitgeber zweitens die Kosten der Weiterbildung übernimmt und drittens eine arbeitsrechtliche Vereinbarung geschlossen wird, dass der Mitarbeiter nach bestandener Prüfung für eine bestimmte Zeit das Dienstverhältnis aufrechterhalten muss. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Mitarbeiter die Fortbildungskosten (anteilig) zurückzahlen. In diesem Fall wären wohl alle Indizien für eine Weiterbildung „innerhalb eines Dienstverhältnisses“ erfüllt und einem höheren Werbungskostenabzug im Zusammenhang mit der Fortbildung stände nichts im Weg.

Das FG hat die Revision zugelassen. Diese wurde zwischenzeitlich auch eingelegt.

FUNDSTELLE

FG Niedersachsen 20.9.23, 4 K 20/23; Rev. BFH VI R 18/23, www.de/astw, Abruf-Nr. 237920