

Presseinfo Dezember 2022 – 2

Kosten eines Deutschkurses Keine Werbungskosten, aber Arbeitgeberübernahme steuerfrei

Aufwendungen für das Erlernen der deutschen Sprache sind auch dann nicht als vorweggenommene Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit abziehbar, wenn die Deutschkenntnisse für einen ausländischen Staatsbürger notwendig waren, um sich erfolgreich um einen Arbeitsplatz zu bewerben. Dies entschied der BFH bereits im Jahr 2007 für das Streitjahr 2001 (Urteil vom 05.07.2007 – VI R 72/06). Geklärt hatte der BFH seinerzeit auch, dass das Erlernen der deutschen Sprache keine Berufsausbildung und daher ein Sonderausgabenabzug nicht möglich ist. Diese Rechtsauffassung hat sich im Laufe der Zeit nicht verändert. „Begründet wird diese Entscheidung letztendlich damit, dass das Erlernen der deutschen Sprache auch für das private Leben von erheblicher Bedeutung ist und die Kosten für den Deutschkurs nicht vernünftig in einen privaten und beruflichen Anteil aufgeteilt werden können“, erklärt Jana Bauer, stellvertretende Geschäftsführerin beim Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine in Berlin. Es mangelt an einem objektiven Maßstab für eine solche Aufteilung.

„Allerdings sind Deutschkurse steuerlich begünstigt, wenn der Arbeitgeber die Kosten übernimmt“, erklärt Bauer. Bei Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht deutsch ist, sind Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder Verbesserung der deutschen Sprache dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Tätigt der Arbeitgeber solche Aufwendungen und haben sie keinen Belohnungscharakter für den Arbeitnehmer, stellen diese keinen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer dar. Der Arbeitgeber kann die Kosten des Deutschkurses für Mitarbeiter in diesen Fällen als Betriebsausgaben abziehen.

Bauer rät daher: „Arbeitnehmer, die die deutsche Sprache lernen bzw. über spezielle Sprachkurse verbessern wollen, sollten vor Beginn des Kurses mit dem – ggf. zukünftigen – Arbeitgeber klären, ob er die Kosten übernimmt. So würden letztendlich beide Seiten profitieren.“ Hinsichtlich der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ist es unschädlich, wenn der Rechnungsempfänger über die Bildungsleistung der Arbeitnehmer ist. Dies gilt zumindest, wenn der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Er-

satz der Aufwendungen generell oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat.