

Fortbildungen

MITARBEITER BINDEN UND GLEICHZEITIG DAS FINANZAMT BETEILIGEN

Waren es früher Zuwendungen wie beispielsweise Weihnachts- oder Urlaubsgeld, die Mitarbeiter für eine Praxis begeisterten, sind heute jene Arbeitgeber attraktiv, die eine hohe Innovationskraft und auch Gestaltungsmöglichkeiten für die persönliche Entwicklung des Mitarbeiters bieten.

(von Dr. jur. Monika Dirksen-Schwanenland)

§ Für das berufliche Fortkommen eines Mitarbeiters ist es unerlässlich, sich stetig fortzubilden. Eine erfolgreiche Personalentwicklung passt dabei die Ziele der Mitarbeiter an die der Praxis an und fördert die Fähigkeiten des Mitarbeiters zur Bewältigung künftiger Aufgaben. Weiterbildung vermittelt Wertschätzung, motiviert und bindet Mitarbeiter an die Praxis. Die Kosten für den Arbeitgeber können dabei **steuerfrei** bleiben.

Wie funktioniert das?

Übernehmen Arbeitgeber die Kosten für Arbeitnehmer-Weiterbildungen, müssen sie diese nicht zwingend versteuern. Trägt der Arbeitgeber im **ganz überwiegenden betrieblichen Interesse** die Kosten, handelt es sich dabei nicht um Arbeitslohn. Diese Leistungen sind daher steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ob die Fortbildungsmaßnahmen

- am Arbeitsplatz (also in der Praxis),
 - in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder
 - außerhalb der Praxis durchgeführt werden,
- ist unerheblich. Bildet sich der Arbeitnehmer hingegen nicht im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers fort, gehören die Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers zum Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Was ist „ganz überwiegendes betriebliches Interesse“?

Ein „ganz überwiegendes betriebliches Interesse“ des Arbeitgebers an der Fortbildungsmaßnahme wird angenommen, wenn die Fortbildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers in der Praxis erhöhen soll. Davon ist insbesondere dann



auszugehen, wenn der Arzt die Teilnahme an der Fortbildung als Arbeitsleistung wertet und wenigstens teilweise auf die regelmäßige Arbeitszeit anrechnet. Aber auch wenn sich der Arbeitnehmer in seiner Freizeit fortbildet, kann ein **ganz überwiegendes betriebliches Interesse** vorliegen.

Beispiel

Ein Mitarbeiter besucht auf Ihren ausdrücklichen Wunsch hin in seiner Freizeit einen Fortbildungskurs als Fachwirt für ambulante medizinische Versorgung. Sie erstatten ihm die Lehrgangskosten, weil Sie in Ihrer Praxis unbedingt einen Fachwirt für ambulante medizinische Versorgung brauchen. Der Besuch des Kurses wird nicht als Arbeitszeit gewertet, weil Sie ohnehin schon zu wenig Personal haben. Der Besuch des Lehrgangs erfolgt dann auch im **ganz überwiegenden betrieblichen Interesse**, die Kostenübernahme ist daher nicht steuer- und beitragspflichtig. Unerheblich ist, dass keine Anrechnung auf die Arbeitszeit erfolgt. Gleiches würde gelten, wenn Sie einer MTA einen Lehrgang zur Bilanzbuchhalterin bezahlen. Brauchen Sie eine solche Arbeitskraft und wird dies von Ihnen schriftlich dokumentiert, ist die Kostenübernahme kein steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Allgemeinbildende Kurse

Werden durch die Bildungsmaßnahme allgemeinbildende Kenntnisse vermittelt (z. B. Sprachkurs, PC-Kurs, Kurs über Stressbewältigung oder autogenes Training), liegt ein „ganz überwiegendes betriebliches Interesse“ eher selten und nur dann vor, wenn die Kurse dazu dienen, das Betriebsklima zu fördern.

Wie können die Fortbildungsaufwendungen gegenüber dem Mitarbeiter erbracht werden?

Die Aufwendungen für im ganz überwiegenden Interesse des Arztes liegende Fortbildungsmaßnahmen kann dieser auf dreierlei Weise steuerfrei gegenüber dem Arbeitnehmer erbringen:

- als Sachleistung, indem Sie die Fortbildungsmaßnahme selbst durchführen und finanzieren,
- durch Abrechnung der Kosten gegenüber einem fremden Unternehmer, der die Fortbildung durchführt oder
- durch Erstattung der Fortbildungskosten an den Arbeitnehmer, wenn er die Kosten selbst getragen hat.

Also auch dann, wenn der Arbeitnehmer selbst **Rechnungsempfänger** ist, kann eine Leistung im überwiegend betrieblichen Interesse vorliegen. **Voraussetzungen** sind hierfür allerdings, dass der Arbeitgeber

- die (volle oder teilweise) Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen
- allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme
- vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat.
- Die Zusage ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.
- Die Höhe der Kostenübernahme ist auf der Originalrechnung zu vermerken.

Die Finanzverwaltung erwartet vom Arbeitgeber in diesem Fall aber, dass er sich vom Arbeitnehmer die Originalrechnung vorlegen lässt und die Höhe der Kostenübernahme auf der Rechnung vermerkt. Nur so ist sichergestellt, dass es nicht zusätzlich zum Werbungskostenabzug im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung kommt. Das „ganz überwiegende betriebliche Interesse“ sollte schriftlich dokumentiert werden.

Dokumentation

Wir empfehlen dazu eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Darin sollte ggf. festgehalten werden, in welchem Umfang die Fortbildungszeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Ferner kann der Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen durch sog. Rückzahlungsklauseln innerhalb einer solchen Vereinbarung zur Rückzahlung der von Ihnen als Arbeitgeber aufgewendeten Kosten für eine Schulungsmaßnahme verpflichtet werden, sofern das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Zeit endet.



DIE AUTORIN

Dr. jur. Monika Dirksen-Schwanenland
Rechtsanwältin, Steuerberaterin
Fachanwältin für Steuerrecht
Büschstr. 12 | 20354 Hamburg
Tel.: +49 (0)40 - 355 136 - 0
www.schwanenland.de

Der Schwerpunkt der Arbeit von Dr. Monika Dirksen-Schwanenland liegt neben der ärztlichen Beratung, u. a. auf der Beratung von Steuerberatern in Haftungsfragen sowie auf Arbeits- und Dienstvertragsrecht.