



Abb.: © contrastwerkstatt / Fotolia.com

Fortbildungskosten der Mitarbeiter

LOHNT SICH DIE KOSTEN-ÜBERNAHME FÜR DEN CHEF?

Die gesetzliche Verpflichtung zur Fortbildung betrifft alle Physiotherapeuten, ob Unternehmer, Angestellter oder freier Mitarbeiter – doch das Finanzamt kann an den Kosten beteiligt werden

Bis zur Berufstätigkeit vergeht nicht nur einiges an Zeit, sondern es fallen ebenso erhebliche Kosten an. Doch das Lernen hat auch späterhin kein Ende. Bereits seit 2008 ist gesetzlich geregelt, dass sich Physiotherapeuten regelmäßig fortbilden müssen.

Das lebenslange Lernen ist gesetzlich verankert

Während die gesetzliche Fortbildungspflicht für den nach § 124 Absatz 2 SGB V Zugelassenen bzw. den fachlichen Leiter gilt, haben Angestellte und freie Mitarbeiter eine allgemeine rahmenvertragliche Fortbildungspflichtung.

Doch nicht nur aus diesem Grund bleibt das Thema Aus- und Fortbildung mitsamt seinen Kosten das ganze Berufsleben hindurch für den Physiotherapeuten präsent. Es ist auch ein Muss, um auf dem hart umkämpften Markt bestehen und höherwertige Leistungen anbieten sowie abrechnen zu können.

Wettbewerbsvorteile durch Kostenübernahme und Freistellung

Allein deshalb schon sollte es im Interesse des niedergelassenen Physiotherapeuten sein, seinen Mitarbeitern bei ihren Fortbildungsbemühungen hilfreich unter die Arme zu greifen, damit

es nicht zu (Ver-)Spannungen im Unternehmen kommt. Möglich ist das beispielsweise durch die Übernahme der Lehrgangskosten und eventuell eine bezahlte bzw. unbezahlte Freistellung zur Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen.

Doch insbesondere mit der Kostenübernahme tun sich viele Arbeitgeber schwer, weil sie befürchten, unter Umständen viel Geld in einen Mitarbeiter zu investieren, der dann, gut ausgebildet, gleich zum nächsten Arbeitgeber wechselt. Ähnliche Vorbehalte hegen Praxisinhaber bezüglich der Freistellung von der Arbeit. Wobei es für bestimmte Fortbildungsmaßnahmen in

einigen Bundesländern sogar einen Rechtsanspruch auf bezahlten Bildungsurlaub gibt, der dann zwingend berücksichtigt werden muss.

Um Streitigkeiten mit dem Chef zu vermeiden, beißen immer mehr angestellte Physiotherapeuten daher in den sauren Apfel und entscheiden sich für Kursveranstaltungen am Wochenende, die obendrein aus dem eigenen bescheidenen Budget bezahlt werden. Zwar sind die Kosten steuerlich als Werbungskosten abziehbar, dennoch muss der größte Teil aus der eigenen Tasche gezahlt werden. Langfristig gesehen trägt das nicht zur Mitarbeiterzufriedenheit bei, sondern führt zu Frust und einem eher früheren statt späteren Arbeitsplatzwechsel.

Vorsicht: Steuerliche Fallstricke lauern

Doch was muss nun der niedergelassene Physiotherapeut beachten, wenn er gut weitergebildete Mitarbeiter an seine Praxis binden will? Auf jeden Fall sollte er die steuerlichen Fallstricke kennen, die rund um Fortbildungskosten existieren. Denn werden unüberlegt Kosten für die Fortbildung des Mitarbeiters übernommen, kann daraus schnell einmal ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil entstehen.

Übernimmt der Arbeitgeber die Fortbildungskosten seines Mitarbeiters, handelt es sich steuerlich grundsätzlich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Der Hintergrund ist, dass die Kostenübernahme als Ersatz von Werbungskosten gewertet wird, da jeder Arbeitnehmer eigene Fortbildungskosten zur Erhaltung und Erweiterung von Qualifikationen in einem ausgeübten Beruf in

seiner Steuererklärung als Werbungskosten geltend machen kann.

Anders ist es, sollte sich der Mitarbeiter in ganz überwiegend betrieblichem Interesse des Arbeitgebers fortbilden. In diesem Fall handelt es sich nicht um Arbeitslohn und die Leistungen sind somit steuer- und sozialversicherungsfrei. Doch wann genau spricht man davon? Ein überwiegend betriebliches Interesse wird immer dann angenommen, wenn die Fortbildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen des Arbeitgebers erhöhen soll.

Das ist beispielsweise der Fall, sofern die Fortbildung bereits vorhandene Kenntnisse des Mitarbeiters aktualisiert, vertieft oder ergänzt, um den geänderten Anforderungen innerhalb der Praxis gerecht werden zu können.

Stellt der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter für die Bildungsmaßnahme zumindest teilweise von der Arbeit frei,

spricht das an sich schon für ein überwiegend betriebliches Interesse. Eine Freistellung ist jedoch weder zwingend noch alleiniges Entscheidungsmerkmal, sondern allenfalls ein starkes Indiz.

Ob die Fortbildungsmaßnahmen dann

- am Arbeitsplatz,
- in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder
- außerhalb des Unternehmens

durchgeführt werden, ist letztlich unerheblich.

Die Angst des niedergelassenen Physiotherapeuten, auf den übernommenen Kosten für die Fortbildungsmaßnahme sitzen zu bleiben, ist also meist unbegründet. Denn prinzipiell sind alle finanziellen Aufwendungen für die Fortbildung der Mitarbeiter in überwiegend betrieblichem Interesse für ihn als Betriebsausgabe abzugsfähig.

THERA-BIZ CHECKLISTE

Betriebsausgaben sind zum Beispiel:

- ✓ Lehrgangs- und Prüfungsgebühren
- ✓ Portokosten
- ✓ Kopierkosten
- ✓ Fachliteratur
- ✓ Büromaterial wie Ordner, Papier, Stifte
- ✓ Laptop/Computer, Drucker und notwendige Software
- ✓ Arbeitsplatzeinrichtung wie Schreibtisch, Schreibtischstuhl, Schreibtischlampe, Taschenrechner
- ✓ Kosten für Telefon- und Internetnutzung
- ✓ Fahrtkosten zur Lehrgangsstätte
- ✓ Reise- und Übernachtungskosten

Betriebsausgaben reduzieren den zu versteuernden Gewinn

Zu den abziehbaren Aufwendungen gehören die Lehrgangsgebühren ebenso wie die Kosten für Lernmaterial. Alles, was beruflich veranlasst und angemessen ist, darf der Arbeitgeber grundsätzlich übernehmen und steuerlich Gewinn mindernd als Betriebsausgabe berücksichtigen.

TIPP

Wer als Arbeitgeber im Vorfeld Sicherheit haben will, ob die geplante Kostenübernahme der Fortbildungskosten vom Finanzamt anerkannt wird, sollte eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft beantragen. Diese Auskunft bietet jedoch nur Sicherheit für den Lohnsteuerabzug, nicht jedoch für die Einkommensteueranmeldung des Arbeitnehmers.

Daher sollte die Anrufungsauskunft auch beim Veranlagungsfinanzamt des Arbeitnehmers gestellt werden.

Rückzahlungsvereinbarung schützt den Praxisinhaber vor Verlust

Um zu verhindern, dass sich der Mitarbeiter letztlich nach der absolvierten und für ihn kostenfreien Fortbildungsmaßnahme zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, hat sich in der Praxis die sogenannte Rückzahlungsvereinbarung bewährt. Diese bindet den Angestellten quasi als Entschädigung für den übernommenen Kostenaufwand im Anschluss an die erfolgreich absolvierte Fortbildung für einige Zeit an das Unternehmen. Andernfalls muss der Mitarbeiter die Kosten zumindest zum Teil an den Arbeitgeber zurückzahlen. Wie lange die Bindungs-



Abb.: © kasto / Fotolia.com

dauer rechtlich wirksam ist, hängt von der Lehrgangsdauer ab. Hier sollte in jedem Fall vorab ein Rechtsanwalt zurate gezogen werden.

Natürlich besteht für den niedergelassenen Physiotherapeuten auch die Möglichkeit, die Fortbildungskosten seiner Mitarbeiter nur anteilig zu übernehmen. Den verbleibenden Betrag kann der Mitarbeiter dann im Rahmen seiner Arbeitnehmer-Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend machen. Darüber hinaus kann er Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung in vielen Fällen auch

als Werbungskosten geltend machen, wenn sie nicht im überwiegenden Arbeitgeberinteresse waren. Voraussetzung ist allerdings immer ein Zusammenhang mit einer gegenwärtigen oder zukünftigen Tätigkeit.



Marc Stiebling
Steuerberater im
ETL ADVISION-Verbund
aus Essen
advisa-essen@etl.de



Die Checkliste finden
Sie im Internet unter
www.thera-biz.com/downloads