

Fortbildung richtig finanzieren

MEHR WISSEN FÜRS TEAM

Im Herbst planen viele Praxen ihre Ausgaben für das kommende Jahr. Neben Personal, Geräten und Software sollte darin auch ein Fortbildungsbudget stehen. Damit lassen sich Qualifikationen gezielt aufbauen. Für Mitarbeiter kann die Finanzierung attraktiver sein als eine entsprechende Gehaltserhöhung, weil bei richtiger Gestaltung weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

Neben Kursen in manueller Therapie, Lymphdrainage oder Schmerztherapie kommen z. B. auch längerfristige Ausbildungen in Osteopathie oder Kurse zur Vorbereitung auf die sektorale Heilpraktikererlaubnis infrage.

Auch neue Technik verlangt Wissen. Wer sein Team mit Tablets ausstattet, muss den Umgang mit mobiler Dokumentation, Datenschutz und IT-Sicherheit vermitteln. Bei Schulungen zu künstlicher Intelligenz gehören der Schutz von Patientendaten und die fachliche Kontrolle der erzeugten Inhalte dazu.

Kosten für Mitarbeiter

Übernimmt der Praxisinhaber die Fortbildungskosten seines Mitarbeiters, entsteht kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, wenn die Maßnahme im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse der Praxis liegt. Sie sollte berufliche Kenntnisse aktualisieren, den Einsatzbereich erweitern oder auf eine konkret vorgesehene Aufgabe vorbereiten. Das kann auch für Kurse zu Abrechnung, Praxisorganisation oder Software gelten.

Wo der Unterricht stattfindet, spielt keine Rolle. Auch ein Wochenendkurs kann betrieblich veranlasst sein. Wird die Teilnahme zumindest teilweise als Arbeitszeit angerechnet, kann grundsätzlich von einem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse ausgegangen werden. Anders, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Fortbildung vor allem der Belohnung dient. Eine Anrechnung auf die Arbeitszeit ist jedoch keine Voraussetzung. Inhalt und Ziel sollten zum Aufgabenbereich oder zur geplanten Entwicklung des Mitarbeiters passen. Ein Fortbildungsplan oder entsprechende Aufzeichnungen in den Personalunterlagen helfen beim Nachweis.

Ist der Mitarbeiter selbst Rechnungsempfänger, steht dies einer lohnsteuerfreien Kostenübernahme nicht entgegen, wenn die Fortbildung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse der Praxis liegt und der Arbeitgeber die Übernahme oder Erstattung der Aufwendungen vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat. Fehlt eine solche Zusage und werden die Kosten erst später übernommen, muss geprüft werden,

ob steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Liegt kein ganz überwiegendes, betriebliches Interesse vor, ist die Leistung zunächst als Arbeitslohn einzuordnen. Unter Umständen kann eine Steuerbefreiung für Weiterbildungsleistungen greifen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters dienen und keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben. Dies können z. B. beruflich benötigte Sprachkurse oder auch digitale Grundlagenschulungen sein.

Die übernommenen Kosten bleiben Betriebsausgaben. Ihre Einordnung als Arbeitslohn entscheidet jedoch darüber, ob Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Im Zweifelsfall gibt es die Möglichkeit, eine kostenfreie Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt zu stellen.

Nebenkosten richtig abrechnen

Neben den Seminargebühren kann die Praxis auch Prüfungsgebühren, Fachliteratur, Lernmaterial und notwendige Software übernehmen. Auch erforderliche Fahrt- und Übernachtungskosten können nach den reisekostenrechtlichen Vorgaben steuerfrei erstattet werden. Bei einer eintägigen beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit mit mehr als acht Stunden Abwesenheit können 14 Euro Verpflegungspauschale erstattet werden. Dauert die Reise mehrere Tage und umfasst sie eine Übernachtung, gelten auch für den An- und Abreisetag jeweils 14 Euro. Für einen vollen Abwesenheitstag beträgt die Pauschale 28 Euro.

Stellt die Praxis oder auf ihre Veranlassung ein Dritter Mahlzeiten, ist die Verpflegungspauschale zu kürzen; im Inland um 5,60 Euro für ein Frühstück und jeweils 11,20 Euro für ein Mittag- oder Abendessen.

Übernimmt die Praxis die beruflich veranlassten Fortbildungskosten nur teilweise, kann der Mitarbeiter den selbst getragenen Betrag als Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung ansetzen. Er wirkt sich jedoch erst aus, soweit die Werbungskosten insgesamt den Arbeitnehmer-Pauschbetrag übersteigen. Rechnungen und Teilnahmebescheinigungen sollten dafür aufbewahrt werden.

Rückzahlungsvereinbarungen

Um zu verhindern, dass sich der Mitarbeiter kurz nach einer finanzierten Fortbildung einem anderen Arbeitgeber zuwendet, werden teilweise Rückzahlungsvereinbarungen geschlossen. Scheidet der Mitarbeiter innerhalb eines vereinbarten Zeitraums aus, kann er danach verpflichtet sein, die übernommenen Kosten ganz oder anteilig zurückzuzahlen.

Ob eine solche Vereinbarung wirksam ist, hängt unter anderem vom Umfang und Wert der Fortbildung, der Bindungsdauer und den vereinbarten Rückzahlungstatbeständen ab. Die Rechtsprechung stellt hier strenge Anforderungen. Eine Rückzahlungsklausel sollte deshalb vorab rechtlich geprüft werden.

Exkurs: Fortbildung des Inhabers

Auch der Praxisinhaber kann seine eigenen Fortbildungskosten als Betriebsausgaben abziehen, wenn ein konkreter Zusammenhang mit seiner gegenwärtigen oder geplanten Tätigkeit besteht. Begünstigt sind beispielsweise Maßnahmen, die berufliche Kenntnisse vertiefen, neue Behandlungsschwerpunkte vorbereiten oder der Praxisführung dienen. Kursbeschreibung, Lehrplan und Teilnahmebescheinigung sollten hier ebenfalls aufbewahrt werden. Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten sind nach den allgemeinen Reisekostengrundsätzen abziehbar.

AUTOR
Jens Kriester ist Steuerberater im ETL ADVISION-Verbund aus Gera, spezialisiert auf die Beratung von Heilmittelerbringern.

Kontakt: Telefon: 0365/7731130, Mail: advision-gera@etl.de



