

SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte?

Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriften Verlag, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de.

Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.bvpta.de.

WER ZAHLT DIE KOSTEN FÜR DIE FORT- UND WEITERBILDUNG?

Fort- und Weiterbildungen sind für den beruflichen Erfolg sehr wichtig. Fortbildung lohnt sich immer. Sie bringt mehr Sicherheit im Job und sich regelmäßig fortzubilden erhöht die Aussicht auf eine Gehaltserhöhung.

Aber kontinuierliches Lernen kostet nicht nur Zeit und Energie, sondern vor allem auch Geld. Wenn der Arbeitgeber die Teilnahme an einer Fortbildung anordnet – was er in einem gewissen Rahmen tun kann – muss er die Kosten tragen, ebenso sämtliche hierdurch entstehenden Kosten. Zudem muss auch die aufgebrauchte Zeit inklusive An- und Abreise wie Arbeitszeit angerechnet werden. Ist die Fortbildungsteilnahme freiwillig, also nicht vom Arbeitgeber angewiesen, müssen Sie die Kosten selbst tragen. Ein Rechtsanspruch auf die Übernahme von Fortbildungskosten besteht dann leider nicht. Erfahrungsgemäß sind aber viele Arbeitgeber bereit, beispielsweise bei Tages- oder Webseminaren die Teilnahmegebühren ganz oder teilweise zu tragen. Am besten stehen die Chancen hierfür, wenn es sich um eine Fortbildung handelt, die eine Verbesserung der Arbeitsqualität bringt. Eine gute Vorbereitung von Argumenten vor einem Gespräch mit dem Arbeitgeber kann sich also lohnen.

Werden die Kosten für die Fortbildungen nicht übernommen, kann man diese bei der Steuererklärung als Werbungskosten geltend machen, sofern es sich bei der Bildungsmaßnahme um eine berufliche, also für den jeweiligen Beruf relevante Fortbildung handelt. Zu den absetzbaren Kosten zählen nicht nur die Seminargebühren, sondern auch Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten. Übernimmt der Arbeitgeber jedoch auf freiwilliger Basis einen Teil des finanziellen Aufwands, darf selbstverständlich nur der selbst getragene Kostenanteil angegeben werden. Zu bedenken ist auch, dass Werbungskosten erst dann steuermindernd wirken, wenn sie insgesamt den Arbeitnehmerpauschalbetrag übersteigen.

Wenn das Arbeitsverhältnis nach der Fortbildungsmaßnahme gekündigt wird, kann der Arbeitgeber eventuell die Fortbildungskosten zurückverlangen. Insbesondere bei größeren Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen sollte diesbezüglich der Arbeitsvertrag genau geprüft werden. Denn teilweise sind dort bestimmte

Rückzahlungsvereinbarungen enthalten. Allerdings ist nicht jede dieser Vereinbarungen wirksam. Der Rückzahlungsbetrag darf nicht höher sein als die tatsächlichen Fortbildungskosten und muss sich pro Jahr der Betriebszugehörigkeit prozentual verringern.

Auch darf man nicht für einen unangemessenen Zeitraum an das Unternehmen gebunden werden. Eine Bindungsdauer von bis zu sechs Monaten bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat ist zulässig. Als Höchstgrenze gilt grundsätzlich eine Bindungsdauer von fünf Jahren bei einer Fortbildungsdauer von zwei Jahren. Abweichungen sind möglich, wenn beispielsweise der Beschäftigte aus der Fortbildung besonders große Vorteile zieht.

Wurde nichts vereinbart, kann der Arbeitgeber auch kein Geld zurückfordern. ■



© Schwarz

Bettina Schwarz
BVpta,
Geschäftsführerin