1/2021 Febr./März Nr. 153 EUR 9,- sfr 14,- C 31071

fitness MANAGEMENT INTERNATIONAL

Fitnesstraining ist Teil der Lösung
Trainingspause durch Lockdown schafft neue gesundheitliche Komplikationen

Schwerpunkt Kundenbindung
Zentraler Erfolgsfaktor gegen die Krise: Best Practice, digital, international

Fokus Personal Training
Individuelle Intensitätssteuerung, Vorteile des Small Group Personal Trainings

www.fitnessmanagement.de

Mitarbeiterweiterbildung aus steuer- und arbeitsrechtlicher Sicht

Fort- und Weiterbildung sind lebenslang notwendig

Text: Iris Borrmann und Florian Kündgen

Fort- und Weiterbildungen sind nicht immer preiswert. Doch fast alle Kosten sind auch steuerlich absetzbar, wenn Sie einigen Punkten Beachtung schenken. Im Arbeitsalltag stellen sich dazu bestimmte Fragen, wie etwa: Kann ich als Arbeitgeber die Weiterbildungskosten meiner Mitarbeiter steuer- und abgabenfrei übernehmen? Wie sind die Kosten steuerlich einzuordnen, wenn eine Weiterbildung mit einem Urlaub verbunden wird? Und wie kann ich sicherstellen, dass ein gerade teuer ausgebildeter Mitarbeiter nicht kündigt?

Foto: Robert Kneschke – stock.adobe.com

Aus der steuerlichen Sicht …

Steuer- und abgabenfreie Erstattung der Weiterbildung

Übernimmt ein Fitness- und Gesundheits-Anlagen-Betreiber die beruflichen Fort- und Weiterbildungskosten für seine Angestellten, so sind diese Zahlungen immer dann steuer- und abgabenfrei, wenn die Weiterbildungsmaßnahme im überwiegend betrieblichen Interesse durchgeführt wird (siehe Richtlinie 19.7 Abs. 1 der Lohnsteuerrichtlinien).

Tipp: Lassen Sie den Vertrag mit dem Bildungsinstitut und die Rechnung gleich auf Ihr Unternehmen ausstellen.

Rechnung auf Namen des Arbeitnehmers

Es ist ebenfalls zulässig, dass der Arbeitgeber Weiterbildungsmaßnahmen erstattet, für die sich der Mitarbeiter selbst angemeldet und eine Rechnung auf seinen Namen erhalten hat. Auch hier gilt die Steuer- und Abgabenfreiheit, wenn die nachfolgenden Merkmale erfüllt sind:

- Zusage der Übernahme der Kosten erfolgte durch den Arbeitgeber
- Arbeitnehmer hat die Bildungsmaßnahme erst nach mündlicher oder schriftlicher Zusage der Kostenübernahme abgeschlossen
- Die übernommene Rechnung ist im Original vom Arbeitgeber aufzubewahren, um einen Werbungskostenabzug vom Arbeitnehmer auszuschließen. Außerdem ist eine Rechnungskopie dem Lohnkonto beizufügen.

Fortbildungskosten des Arbeitgebers mit Urlaub verbinden

Nehmen Sie als Fitness- und Gesundheits-Anlagen-Betreiber an einer Weiterbildungsveranstaltung teil und hängen an diese noch ein paar Tage Urlaub dran und/oder nehmen Ihren Lebens- oder Ehepartner mit, müssen Sie alle Kosten (An- und Abfahrtskosten sowie Übernachtungskosten) in abziehbare und nicht abziehbare Betriebsausgaben aufteilen. Ihre Reise gilt steuerrechtlich als „gemischte Aufwendung". Nur die reinen Lehrgangskosten betreffen die Weiterbildung zu 100 Prozent. Das entschied der Bundesfinanzhof in einem Urteil vom 24. August 2012 (Aktenzeichen III B 21/12, NV).

Tipp: Entscheidend ist, exakt nach dem beruflich bzw. privat veranlassten Zeitanteil zu gliedern. Die Teilnahme des Lebens- oder Ehepartners an dieser Reise zur Fortbildung oder zum Besuch von Messen, Kongressen etc. ändert nichts am Aufteilungsmaßstab bzw. führt zu keiner geringeren Berücksichtigung der Kosten für die Hin- und Rückreise.

Aus der rechtlichen Sicht …

Rückzahlungsvereinbarungen für Mitarbeiterfortbildungen

Die Fort- bzw. Weiterbildung der Mitarbeiter ist unerlässlich, wenn ein Studio sich auf dem Markt behaupten will. Unterstützt der Inhaber diese finanziell, will er selbstverständlich sicherstellen, dass das erworbene Fachwissen auch seinem Studio zugutekommt und der Mitarbeiter nicht unmittelbar oder zeitnah nach einer teuren Fort- oder Weiterbildung kündigt und sein Wissen in einem anderen Unternehmen nutzt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Fort- bzw. Weiterbildung daher mit einer Rückzahlungsvereinbarung verknüpft werden, die bei einer vorzeitigen Kündigung eine volle oder teilweise Rückzahlung der Fortbildungskosten durch den Mitarbeiter vorsieht. Die in diesem Beitrag beschriebene Rückzahlungsvereinbarung ist nicht auf Ausbildungsverhältnisse jeder Art anzuwenden.

Voraussetzung 1: Vorteilhaft für den Mitarbeiter

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind Rückzahlungsvereinbarungen nur hinsichtlich solcher Fortbildungen wirksam, die für den Arbeitnehmer vorteilhaft im Sinne einer Verbesserung seiner beruflichen Möglichkeiten sind. Dies kann der Zugang zu einer bislang verschlossenen beruflichen Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt oder einer besser bezahlten Stelle beim eigenen Arbeitgeber sein. Die entsprechenden Verbesserungen müssen genau durch diese Fortbildung möglich werden.

Beispiele:

- Ausbildung zur/zum Trainer/in Sportrehabilitation
- Ausbildung zur/zum Hygienebeauftragte/r (BSA)
- Ausbildung zur Fachkraft Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK)

Außer in diesen vom Studioinhaber forcierten Ausbildungen können Rückzahlungsvereinbarungen auch geschlossen werden, wenn die Fortbildung auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt.

Dagegen können Rückzahlungsvorbehalte nicht vereinbart werden, wenn es sich lediglich um kurze betriebsbezogene Fortbildungsmaßnahmen handelt. Diese erweitern die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten nur, frischen sie auf oder sind nötig, um sich die speziell für dieses Studio erforderliche Gerätekunde anzueignen, sind aber in Konkurrenzstudios nicht nutzbar. Das gilt auch für Lehrgänge im bisherigen Berufsfeld, die keinen qualifizierten Abschluss vermitteln, sowie für fachliche Fortbildungskurse, die lediglich dazu eingesetzt »

werden, Kenntnisse aufzufrischen oder zu vermitteln, die neuen betrieblichen Gegebenheiten dienen. Bei derartigen Maßnahmen sind keine Rückzahlungsvorbehalte möglich, da sie dem Arbeitnehmer in aller Regel weder besondere Aufstiegschancen beim eigenen Arbeitgeber noch eine Chancenverbesserung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen.

Beispiele:

- Einarbeitung in eine nicht gängige Studiosoftware
- Schulung für betriebsinternes Betreuungskonzept
- Interne und studiospezifische Verkaufsschulung

Voraussetzung 2: Angemessene Bindungsdauer

Selbst wenn eine Fortbildungsmaßnahme vorteilhaft ist, ist eine Rückzahlungsvereinbarung nicht automatisch zulässig. Außerdem spielt noch das Verhältnis der Weiterbildungsdauer zur Bindungsdauer der jeweiligen Klausel eine wichtige Rolle. Die Weiterbildungsdauer umfasst den Zeitraum, den die Bildungsmaßnahme einnimmt. Die Bindungsdauer regelt, wie lange der Arbeitgeber sich nach der Fortbildung auf die Klausel berufen kann.

Weiterbildungsdauer und Bindungsdauer müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Die Bindungswirkung darf wegen der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nicht zu lang gewählt werden. Die Abwägung, wann eine Bindung zu lang ist, wird allerdings immer im Einzelfall getroffen. Beispiele aus der Rechtsprechung bieten jedoch nur Anhaltspunkte. Im Einzelfall kann zum Beispiel auch eine kurze, dafür aber sehr kostenaufwendige und intensive Fortbildung eine längere Bindungsdauer rechtfertigen.

Voraussetzung 3: Regelung der Rückzahlungsmodalitäten

Im Rahmen einer Rückzahlungsvereinbarung müssen außerdem die Rückzahlungsmodalitäten geregelt werden. Die Rechtsprechung gibt vor, dass der Rückzahlungsbetrag zeitanteilig im Verhältnis zur Bindungsdauer gestaffelt werden muss.

Würde mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers (innerhalb der Bindungsdauer) der volle Rückzahlungsbetrag fällig, käme die Klausel einer Vertragsstrafenregelung gleich und wäre unwirksam. Möglich ist es, bei einer einjährigen Bindungsdauer den Rückzahlungsbetrag pro Monat um 1/12 zu reduzieren (bei einer zweijährigen Bindungsdauer dementsprechend um 1/24).

Der Rückzahlungsbetrag darf nur die tatsächlich angefallenen Fortbildungskosten umfassen.

Voraussetzung 4: Mitarbeiter muss sich abwenden

Eine Rückzahlung von Fortbildungskosten darf nur verlangt werden, wenn der betreffende Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der jeweiligen Bindungsfrist beendet. Der Arbeitnehmer muss also selbst die Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst haben – und zwar entweder durch eigene Kündigung oder durch schuldhaftes Fehlverhalten. Eine betriebsbedingte Kündigung oder andere vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen des Arbeitsverhältnisses können die Rückzahlung nicht auslösen.

DSSV-Mitglieder finden eine vorformulierte Rückzahlungsvereinbarung im internen Mitgliederbereich der Website www.dssv.de unter Arbeitsrecht.

Foto: DSSV

Florian Kündgen, stellvertretender Geschäftsführer DSSV

Bei der täglichen Arbeit in einer Fitness- oder Gesundheits-Anlage treten immer wieder steuerrechtliche Fragen auf, die man angesichts der Vielzahl an Paragrafen und Vorschriften häufig nicht abschließend beantworten kann. Als DSSV bieten wir unseren Mitgliedern an: Sparen Sie Zeit, Mühe und Geld. Lassen Sie sich von unseren Steuerexperten beraten.

Tel.: 040 - 766 24 00, E-Mail: dssv@dssv.de

Foto: Klaudia Lech

Iris Borrmann, DSSV-Syndikusanwältin

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040 - 766 24 00, E-Mail: jurist@dssv.de