

Finanzierung und Förderung von Weiterbildungen

FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Bundesweite Prämiegutscheine für Bildung

Einen Prämiegutschein bis zu 500 Euro können alle Erwerbstätigen alle 2 Jahre bekommen, die ein zu versteuerndes Jahreseinkommen bis zu 20.000 Euro bzw. bei Verheirateten bis zu 40.000 Euro haben. Sie müssen einen Arbeitsvertrag mit mindestens 15 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit haben. Der Prämiegutschein kommt nicht in Frage, wenn der Kurs anderweitig gefördert wird. Beratungsstellen informieren Sie in ganz Deutschland - wo genau erfahren Sie unter der Hotline 0800/2623000 oder unter www.bildungspraemie.info oder über eine E-Mail an bildungspraemie@bmbf.buergerservice-bund.de. Für einen Prämiegutschein vereinbart man mit einer zuständigen Beratungsstelle einen Termin. Für den Termin benötigt man dann den letzten Einkommensteuerbescheid, einen Tätigkeitsnachweis und muss den Bildungsanbieter sowie mögliche Alternativen nennen, bei denen man das angestrebte Seminar machen möchte. Die Beratungsstelle stellt den dann Gutschein mit Weiterbildungsziel und Weiterbildungsanbieter aus. Danach kann man sich bei dem gewünschten Seminar anmelden. Eine Reservierung vorher ist jedoch zu empfehlen. Die Bildungsprämie wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Länderbezogene Bildungsgutscheine

Die meisten Bundesländer haben zusätzlich eigene Fördermöglichkeiten. Die Bedingungen und der Ablauf entsprechen dem der Prämiegutscheine. In jedem Bundesland gibt es entsprechende Beratungsstellen. Die AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG hat bisher die Erfahrung mit dem Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen, dem Qualicheck Rheinland-Pfalz und dem Qualifizierungsscheck Hessen. Sprechen Sie uns an, wenn Sie Unterstützung benötigen.

STEUERLICHE ABSETZBARKEIT/STEUER - UND SOZIALVERSICHERUNGSFREIHEIT

Sämtliche Ausgaben für berufliche Bildung (auch Umschulungen) sind nach Grundsatzurteilen des Bundesfinanzhofes steuerlich absetzbar (Aktenzeichen: BFH 2002 VI R 137/01 und BFH 2002 VI R 120/01).

Dabei gibt es laut Urteil keinen steuerlichen Unterschied mehr zwischen ausgeübten Beruf und Ausbildung.

Begründung: In der heutigen Arbeitsmarktlage sei es unverzichtbar, ständig dazu zu lernen. Dazu gehören i.d.R. ohne Begrenzung Lehrgangsgeld, Fachliteratur, Arbeitsmittel, Verpflegungspauschale bzw. Verpflegungsmehraufwendungen, Fahrtkosten (mit eigenem Auto 30 Cent pro KM) und sogar Miete, Strom und Reinigung des Arbeitszimmers bis zu 1250 €, in dem Schulungen vor- und nachbereitet werden (Stand August 2005).

Studiengänge, die durch den Arbeitgeber bezahlt werden, sind nicht als Arbeitslohn zu werten und sind damit für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuer und sozialversicherungsfrei (Änderung seit Juli 2009 § 1 Absatz 1 Satz 1 SVEV - Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelts sowie in Verbindung mit § 8 Absatz 2 Nr. 10 BVV-Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbetrages). Es empfiehlt sich, eine schriftliche Entscheidung der jeweiligen Finanzbehörde einzuholen, dass die vom Arbeitgeber getragenen oder übernommenen Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind.

Kosten, die einem Steuerpflichtigen für ein Erststudium entstehen, können dann als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn dem Studium eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgegangen ist.

In einem solchen Fall steht das seit 2004 geltende Abzugsverbot für Kosten von Erststudien und Erstausbildungen der Absetzbarkeit der beruflich veranlassten Kosten des Studiums nicht entgegen. Der BFH hat entschieden, dass § 12 Nr. 5 EStG kein Abzugsverbot für Werbungskosten enthält. Nach der Rechtsprechung des BFH sind Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen Werbungskosten, wenn ein Veranlassungszusammenhang mit einer, gegebenenfalls auch späteren beruflichen Tätigkeit besteht (BFH Urteil vom 18.6.2009, VI R 14/07).

Beschäftigungsverbarung/Arbeitsverpflichtung

Eine Möglichkeit der Finanzierung ist auch die teilweise oder volle Kostenübernahme sowie die teilweise oder volle Freistellung durch den Arbeitgeber für die Weiterbildung. Dieses wird dann häufig mit einer Verpflichtung gekoppelt, das der/die Arbeitnehmer/in eine gewisse Zeit nach Abschluss der Weiterbildung in der Einrichtung verbleiben muss oder im Falle einer Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in die Förderung (Kursgebühr, freigestellte Zeit) i.d. R. jahresanteilig zurückzahlt. Gesetzliche Vorgaben gibt es hier keine. Grundsätzlich können die Modalitäten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in frei vereinbart werden. Das ist jedoch rechtlich nicht ganz einfach. Das Bundesarbeitsgericht hat am 14.01.09 entschieden, dass die Bindung an das Unternehmen nicht unangemessen lange sein darf, sonst kann es sein, dass durch den Arbeitnehmer/in keine Kosten mehr zurückgezahlt werden müssen. In diesem Urteil sowie anderen Gerichtsurteilen werden hier häufig 24 Monate als Obergrenze der Verpflichtung genannt. (Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 14.1.09 - 3 AZR 900/07).