

## Informationen zu Ihrer Lohnbuchhaltung

für den Monat  
März 2008

- Termine Sozialversicherung: 25.03.2008 Abgabe der Beitragsnachweise  
27.03.2008 Fälligkeit der Beiträge
- Termine Finanzamt: 10.04.2008 Fälligkeit der Lohnsteuer

## Aktuelles Thema

### Aus- und Weiterbildungskosten

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich in vielen Bereichen total verändert. Heute konkurrieren nicht mehr so sehr die Bewerber um die angebotenen Stellen. Vielmehr konkurrieren in vielen Bereichen die Unternehmer um die Bewerber. Um in diesem Wettbewerb die Nase vorne zu behalten, muss man dem Bewerber gegenüber gute Argumente haben. Und auch an den eigenen Mitarbeitern ist dieser Wandel nicht spurlos vorüber gegangen. Auch denen gegenüber müssen Sie heute vielmehr Kraft investieren und Ideen entwickeln, um sie zum Bleiben zu bewegen.

Dabei zeigt sich immer wieder, dass es nicht alleine das Gehalt ist, das Bewerber dazu bringt sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden. Vielmehr spielen heutzutage die Zukunfts- und Entwicklungsperspektiven eine wichtige Rolle. Und an dieser Stelle setzt unser Thema in diesem Monat an. Sie können sich bei der Konkurrenz um Personal Vorteile sichern, indem Sie Mitarbeitern und Bewerbern Entwicklungschancen bieten. Und dies können Sie tun, ohne dass diese Aufwendungen zu den Lohnkosten gehören.

Erreichen können Sie das, indem Sie Ihrem Personal Ausbildungsgänge wie zum Beispiel Meisterschulen im Bereich des Handwerks, Ausbildungen zum Bilanzbuchhalter oder berufsbegleitende Studiengänge bezahlen. Neben dem zusätzlichen Expertenwissen, dass Sie auf diesem Weg für Ihr Unternehmen bekommen, haben Sie hiermit auch noch ein gutes Argument im Rahmen von Gehalts- und Einstellungsgesprächen.

Bei richtiger Gestaltung gehören diese Aufwendungen nicht zum Arbeitslohn und sind damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Aber der Erfolg des Vorgehens ist seit dem Jahreswechsel 2007/2008 an zwei Bedingungen geknüpft. Erstens müssen die Aufwendungen für derartige Ausbildungen direkt von dem Unternehmen beauftragt und bezahlt werden. Anderenfalls handelt es sich um ganz normalen Arbeitslohn. Zweitens muss die Fortbildung im wesentlichen Interesse Ihres Unternehmens liegen. Das bedeutet, dass der Inhalt dieser Aus- beziehungsweise Fortbildung inhaltlich mit Ihrem Unternehmen zu tun haben muss. Das ist bei Meisterlehrgängen oder bei kaufmännischen Themen kein Problem. Aber auch Sprachkurse können unter diese Begünstigung fallen, wenn Sie zum Beispiel Geschäfte mit dem Ausland tätigen.

Was aber passiert, wenn Sie die teure Ausbildung bezahlt haben und das von Ihnen geförderte Personal nach erfolgreichem Abschluss zu einem anderen Arbeitgeber wechselt? Wie Sie diese Gefahr beziehungsweise das Kostenrisiko reduzieren können, erläutern wir Ihnen in unserer ergänzten Darstellung, die wir Ihnen auf Anforderung gerne zur Verfügung stellen.