



Aus- und Weiterbildung/Umschulung – unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter?

Brigitte Zulauf ist Partner bei PwC Schweiz. Sie trägt die Gesamtverantwortung für den Bereich Treuhand Schweiz und berät daneben namhafte Unternehmen in den Bereichen HR-Compliance und Lohnbuchhaltung. Zudem ist sie als Autorin und Referentin tätig.



Mit der Umsetzung des Bundesgesetzes über die steuerliche Behandlung der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten hat sich schon 2016 die Abwicklung bei Übernahme von Aus-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten geändert.

Demnach sind Kosten, die der Arbeitgeber direkt an Dritte bezahlt, steuerfrei und für den Arbeitgeber abzugsfähig. Der Steuerpflichtige hingegen kann selbst bezahlte Kosten jährlich nur bis max. 12'000 Franken geltend machen (auf Bundesebene und in den meisten Kantonen ausser BS und TI). Mit dem Gesetz wurde zudem der Geltungsbereich auf berufsorientierte Ausbildungen und Umschulungen erweitert. Voraussetzung ist, dass ein erster Abschluss auf Sekundarstufe II (allgemeinbildende oder berufsbildende Lehrgänge nach Absolvierung der obligatorischen Schulzeit) vorliegt oder das 20. Lebensjahr vollendet ist. Ausserdem darf es sich nicht um Ausbildungskosten bis zum Erstabschluss handeln.

Seit dem Steuerjahr 2016 muss der Arbeitgeber die berufsorientierten Aus-, Weiterbildungs- und Umschulungskosten auf dem Lohnausweis nur noch dann unter Ziffer 13.3 ausweisen, wenn die Rechnung nicht auf ihn lautet und nicht direkt von ihm bezahlt wird. Auch im Kreisschreiben Nr. 42 der Eidgenössischen Steuerverwaltung «Steuerliche Behandlung der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten» (publiziert am 30. November 2017) finden sich Feinheiten in der Geltendmachung von Geschäftsaufwand und in der Behandlung beim Steuerpflichtigen. Gemäss dem Schreiben gelten Beratungsleistungen, Berufs-, Studien- und Karriereberatung, Coaching und Training als «nicht berufsorientiert», wenn sie vor allem auf eine einzelne Person zugeschnitten sind; ebenso Anlässe in den Bereichen Unterhaltung, Erlebnis, Geselligkeit, Sport und Hobby. Werden derartige Kosten durch den Arbeitgeber veranlasst und durch diesen bezahlt, sollen sie dennoch als Geschäftsaufwand geltend gemacht werden können. Bezahlt hingegen der Steuerpflichtige solche Aufwendungen, sind sie nicht als Aus- und Weiterbildung abzugsfähig – allenfalls als übrige Berufskosten. Des Weiteren findet sich die Regelung, dass wenn ein neuer Arbeitgeber für Kosten von bereits abgeschlossenen berufsorientierten Aus- und Weiterbildungen aufkommt, dies grundsätzlich steuerbare Einkünfte des Mitarbeiters sind. Sie müssen demnach auf dem Lohnausweis unter Ziffer 2.3 ausgewiesen werden. Das Kreisschreiben lässt Interpretationsspielraum zu. Es wird sich erst noch eine Praxis festigen müssen, bis insbe-

sondere die Handhabung der nicht berufsorientierten Aus- und Weiterbildung/Umschulung, die durch den Arbeitgeber bezahlt wird, klarer ist. Mit erweiterten Fragen und Antworten zum Lohnausweis sollen die wichtigsten Unklarheiten für die Arbeitgeber beseitigt werden.

Nichts geändert hat sich bei den Sozialversicherungen. Die AHV stellt gemäss Wegleitung zum massgebenden Lohn (WML) vom Arbeitgeber übernommene Aus- oder Weiterbildungskosten nur frei, wenn sie in einem engen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der begünstigten Person stehen. Damit sind vom Arbeitgeber übernommene Umschulungskosten immer pflichtig zu setzen. Der Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ist im Grundsatz enger zu sehen als die Berufsorientierung bezüglich Steuerpflicht. Im Zweifelsfall müssen sich Arbeitgeber an ihre zuständige Ausgleichskasse wenden. Aus der AHV-Pflicht sind dann auch die Pflichten innerhalb der weiteren Sozialversicherungszweige abzuleiten.

Zusätzlich zu diesen Umsetzungsfragen können Arbeitgeber auch von der neuen Subjektfinanzierung betroffen sein. Damit will der Bund die Aus- und Weiterbildung systematisch fördern. Die entsprechenden Änderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBG) vom 16. Dezember 2016 und die Anpassungen der Berufsbildungsverordnung (BBV) vom 15. September 2017 sind am 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Dadurch müssen die Arbeitgeber ihre Aus- und Weiterbildungsreglemente und internen Abläufe erneut anpassen.

Kursabsolventen, die sich auf eidgenössische Berufsprüfungen oder eidgenössische höhere Fachprüfungen vorbereiten, können das «Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation» (SBFI) um Bundesbeiträge ersuchen. Die Zuschüsse werden direkt an die Kursteilnehmer ausbezahlt. Eine Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter die Gebühren selbst bezahlt und die Rechnung des Ausbildungsinstituts auf ihn ausgestellt wird. Der Teilnehmer stellt den Antrag zur Kostenübernahme, nachdem er die eidgenössische Prüfung abgelegt hat. Dann erhält er maximal 50 Prozent der anrechenbaren Kursgebühren zurück-



erstattet – ganz gleich, ob er die Prüfung bestanden hat oder nicht. Allerdings muss der steuerliche Wohnsitz zum Zeitpunkt der Eröffnung der Verfügung über das Bestehen oder Nichtbestehen der eidgenössischen Berufsprüfung oder der eidgenössischen höheren Fachprüfung in der Schweiz sein. Die Nationalität des Kursteilnehmers spielt keine Rolle.

Die maximale Rückvergütung beträgt 50 Prozent der anrechenbaren Kursgebühren und höchstens 9500 Franken für eidgenössische Berufsprüfungen oder 10'500 Franken für eidgenössische höhere Fachprüfungen. Nicht zuschussberechtigt sind die eigentlichen Prüfungsgebühren sowie Spesen für Reisen, Verpflegung und Übernachtung. Bei niedrigen Einkommen besteht zudem die Möglichkeit von Teilzahlungen durch das SBFJ vor Ablegung einer Prüfung.

Wollen Arbeitgeber, die schon immer solche Kosten getragen haben, indirekt von diesen Zuschüssen profitieren, müssen sie sich überlegen, wie sie ihre Prozesse umstellen und welche Aus-

wirkungen dies auf ihre Aus- und Weiterbildungsreglemente hat. Es ist gut, wenn sie die Auswirkungen von Anpassungen in der Lohnbuchhaltung, aber auch von Anpassungen vertragsrechtlicher Natur kennen und diese so vornehmen, dass sie für die Mitarbeiter ebenfalls transparent und klar sind.



www.pwc.ch/treuhand

Die Arbeitswelt ist stark in Bewegung. Bleiben Sie rundum flexibel

Mit einem praktischen HR-Portal, sicheren Cloud-Lösungen und einer durchdachten Onlinebuchhaltung ermöglichen Sie Ihrem HR und Ihren Mitarbeitern flexibles Arbeiten. Durch Outsourcing, Cloud oder unsere Präsenz vor Ort ermöglichen wir Ihnen eine flexible Zusammenarbeit mit uns – ganz im Zeichen der Zeit.



Brigitte Zulauf, PwC, Birchstrasse 160, 8050 Zürich, +41 58 792 44 00, brigitte.zulauf@ch.pwc.com

© 2018 PwC. All rights reserved. "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers AG, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.