

Anmeldeformular

Duale Hochschule Baden-Württemberg
Center for Advanced Studies
Zertifikate und Seminare
Bildungscampus 13
74076 Heilbronn

Bitte senden Sie das vollständig ausgefüllte Formular an die nebenstehende Adresse oder per Fax an 07131.3898-100. Nach Eingang erhalten Sie einen Zulassungs- und Gebührenbescheid.

Hiermit melde ich mich für folgende Weiterbildung verbindlich an (*bitte ankreuzen*):

Diskriminierungsbewusste & diversitätssensible Beratung

Modus 1: Grundmodule
10.10.-13.12.2025
900 € (inkl. USt.)

Modus 2: Grundmodule, Vertiefungsmodule, Abschlussmodul
10.10.2025-18.04.2026
2.100 € (inkl. USt.)

Veranstaltungsort: DHBW CAS, Bildungscampus 13, 74076 Heilbronn

Verpflichtende Angaben (bitte nur Privatadresse und keine Geschäftsadresse angeben*)

Anrede, Titel Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer PLZ, Ort

Telefonnummer E-Mail-Adresse

Geburtsdatum, Geburtsort (für die Zertifikaterstellung)

Freiwillige Angaben

Aktueller Arbeitgeber: _____

Aktuelle berufliche Tätigkeit: _____

Ich möchte regelmäßig per E-Mail über Weiterbildungsangebote des DHBW CAS informiert werden. Meine Daten werden keinesfalls an Dritte weitergegeben.

Diese Einwilligung kann ich jederzeit per E-Mail an weiterbildung@cas.dhbw.de widerrufen.

Ort, Datum Unterschrift

* Als öffentlich-rechtliche Institution darf das DHBW CAS Gebührenbescheide nur auf die tatsächlich teilnehmende Person ausstellen. Eine Erstattung durch den Arbeitgeber sollte trotzdem kein Problem darstellen, da es sich lohnsteuerrechtlich nicht um Arbeitslohn handelt (siehe angehängtes Merkblatt des BMBF). Bitte melden Sie sich bei uns, wenn Sie Fragen dazu haben.

Zu § 19 EStG

Titel: Lohnsteuer-Richtlinien 2015 (LStR 2015)

Normgeber: Bund

Amtliche Abkürzung: LStR 2015

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Verwaltungsvorschrift

R 19.7 LStR 2015 - Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers

(1) ¹Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers führen nicht zu Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. ²Dabei ist es gleichgültig, ob die Bildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden. ³Sätze 1 und 2 gelten auch für Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die für Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden. ⁴Ist der Arbeitnehmer Rechnungsempfänger, ist dies für ein ganz überwiegend betriebliches Interesse des Arbeitgebers unschädlich, wenn der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat.

(2) ¹Bei einer Bildungsmaßnahme ist ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers anzunehmen, wenn sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers erhöhen soll. ²Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet. ³Rechnet er die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. ⁴Auch sprachliche Bildungsmaßnahmen sind unter den genannten Voraussetzungen dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. ⁵Von einem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse ist auch bei dem SGB III entsprechenden Qualifikations- und Trainingsmaßnahmen auszugehen, die der Arbeitgeber oder eine zwischengeschaltete Beschäftigungsgesellschaft im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen erbringt. ⁶Bildet sich der Arbeitnehmer nicht im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers fort, gehört der nach § 8 Abs. 2 EStG zu ermittelnde Wert der vom Arbeitgeber erbrachten Fort- oder Weiterbildungsleistung zum Arbeitslohn. ⁷Der Arbeitnehmer kann ggf. den Wert einer beruflichen Fort- und Weiterbildung im Rahmen des § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG als Werbungskosten (> R 9.2) oder im Rahmen des § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG als Sonderausgaben geltend machen.

(3) Auch wenn Fort- oder Weiterbildungsleistungen nach den vorstehenden Regelungen nicht zu Arbeitslohn führen, können die Aufwendungen des Arbeitgebers, wie z. B. Reisekosten, die neben den Kosten für die eigentliche Fort- oder Weiterbildungsleistung anfallen und durch die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Bildungsveranstaltung veranlasst sind, nach § 3 Nr. 13, 16 EStG (> R 9.4 bis R 9.8 und R 9.11) zu behandeln sein.