

Thematik: Azubis und Minijobs (Ralf Justinger, 19.01.2010)

Ausgangslage:

Auszubildende mit Arbeitsverträge in Form von 450,-EUR-Minijobverträgen bekommen laut Arbeitsvertrag die 450,- für ihre Tätigkeit als Leiter der Kinderkirchenarbeit und nicht als Ausbildungsvergütung. Von diesem Hintergrund ist ein Minijob unproblematisch. Das ist in etwa so, wie wenn jemand für 450 EUR im Monat eine Stelle als Aushilfskellner hat und nebenbei studiert.

Wenn sog. „Ausbildungsverträge“ geschlossen werden ist nicht auszuschließen, dass die Sozialversicherungsträger bei einer Überprüfung die beiden Verträge als Einheit einsehen und zu der Auffassung gelangen würden, dass sozialversicherungsrechtlich ein Ausbildungsverhältnis vorliegt und die Vergütung somit eine Ausbildungsvergütung darstellt und nicht bloß eine separate Entlohnung für die Leitung der Kinderkirchenarbeit.

Würden die Sozialversicherungsträger diesen Standpunkt einnehmen, so hätte dies folgende Konsequenzen:

Da Ausbildungsverhältnisse nicht als Minijob ausgestaltet werden können^[1], würden diese Arbeitsverhältnisse ganz normal der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Aus denselben Gründen würden auch die Regeln für „Midijobs“ (450-800 €) nicht zur Anwendung gelangen.

^[1] Urteil des Bundessozialgerichts vom 15.07.2009 sowie Hauck/Noftz, Kommentar zum SGB V

Erkenntnisse:

Aus diesem Grund haben wir überprüft in welcher Form wir unsere Auszubildenden in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis überführen können ohne das die Kosten für die Gemeinde nicht mehr tragbar sind oder die Auszubildenden deutlich weniger Geld bekommen. Dabei haben wir auch Bezüge wie Wohn- und Kindergeld in die Überlegung einbezogen, um zu vergleichen was der Azubi tatsächlich an Geld zur Verfügung hat.

Beispiel (Details siehe Anhang) mit einem Gehalt 500.-€

Mehrkosten für die Gemeinde pro Azubi: ca. 14.-€/Monat

Minderung des Nettogehaltes für den Azubi: ca. 21.-€/ Monat

Da sich 2010 das Kindergeld um 20.-€ erhöht hat ist die Umstellung für den Azubi kaum merkbar.

Die Annahmen wurden alle von unserem Juristen erarbeitet. Sicherheitshalber prüfen wir gerade bei den Ämtern (Wohngeld- Kindergeldstelle) ob unsere Annahmen in Bezug auf die Veränderungen (z.B. Wohngeld) richtig sind. Wenn das abgeschlossen ist, kann ich das gerne noch mal bestätigen.

Vorteile die eine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für den Arbeitnehmer gegenüber einem Minijob hat:

- Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (also nach 6 Wochen) einen Anspruch auf Krankengeld der Krankenkasse (bis zu 78 Wochen).
 - Dem Arbeitnehmer steht ein höheres Mutterschaftsgeld zu.
 - Der Arbeitnehmer erwirbt Ansprüche auf Leistungen der Pflegeversicherung.
 - Der Arbeitnehmer erwirbt die vollen Ansprüche in der Rentenversicherung.
 - Der Arbeitnehmer erwirbt Ansprüche auf eine Erwerbsminderungsrente.
- Außerdem ist es anders als beim Minijob möglich das Gehalt zu erhöhen.

Thematik: Übernahme von Studiengebühren der Azubis durch den Arbeitgeber

Sofern die Ausbildungsgemeinde monatlich Studiengebühren der Azubis an die Ausbildungsstätte zahlen würde, wäre es keineswegs abwegig, diese als steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn zu qualifizieren.

Hierfür spricht, dass es sich bei der Ausbildung um eine Erstausbildung auf diesem Gebiet handelt (und somit nicht bloß um eine im Interesse des Arbeitgebers durchgeführte berufliche Fortbildung).

Auch wenn man diese Zahlung als Stipendium qualifizieren würde, ergäbe sich kein spezieller Steuerbefreiungstatbestand, da Stipendienzahlungen nur dann steuerfrei erfolgen können, wenn sie aus öffentlichen Kassen geleistet werden.

Konsequenz: das Geld stellt einen geldwerten Vorteil dar und müsste daher mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden (immerhin ca. 40 %)

Alternativvorschlag:

Die Ausbildungsgemeinde zahlt nicht für den Azubi einen Teil der Studiengebühren an die Ausbildungsstätte. Statt dessen könnte die Ausbildungsstätte diejenigen Studierenden, die zugleich einen Ausbildungsvertrag mit einer Gemeinde haben, von Studiengebühren frei stellen. Den entstehenden Einnahmeausfall bei der Ausbildungsstätte könnte man durch eine

Zuschuss-Zahlung des fegw-Bundesverbandes oder durch eine Umlage, die durch alle fegw-Gemeinden zu finanzieren ist, kompensieren.

Vorteil: Das Geld stellt dann keinen geldwerten Vorteil dar und müsste daher nicht mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden.