

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Inhalt und Ablauf
3. Vertragsrecht
4. Steuerrecht
5. Sozialversicherung
6. Fördermöglichkeiten

### Information

#### 1. Allgemeines

Die Bedeutung von Studiengängen, die die theoretischen, an der Hochschule vermittelten Inhalte mit den Anforderungen der täglichen Praxis verknüpfen, nimmt stetig zu. Ziel ist es, die Studierenden durch eine gleichzeitige betriebliche Ausbildung frühzeitig in die Unternehmen einzubinden, damit sie später optimal einsetzbar sind. Dies kann **für Studierende und Betriebe erhebliche Vorteile** haben. Entnehmen Sie dem Beitrag alle wichtigen Informationen.

#### 2. Inhalt und Ablauf

Bei den ausbildungsintegrierten, dualen Studiengängen ist eine betriebliche Erstausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einem Studium verbunden. Zwingende Voraussetzung für die Zulassung an der Hochschule ist also der Abschluss eines Ausbildungsvertrages. Die Inhalte und der zeitliche Ablauf beider Ausbildungsgänge sind eng aufeinander abgestimmt und ergänzen sich. Entsprechend dieser Konzeption wird neben dem Studienabschluss auch der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erworben. Die Regelungen über das duale Studium gelten auch für triale Studiengänge. Dabei werden Nachwuchskräfte für Handwerksberufe ausgebildet. Neben dem Studium wird gleichzeitig eine betriebliche Ausbildung absolviert und der Meisterbrief erworben.

#### 3. Vertragsrecht

Der Betrieb schließt mit dem Mitarbeiter einen Ausbildungsvertrag ( §§ 10ff. BBiG ). Hierin werden die wesentlichen Rechte und Pflichten, insbesondere auch die Vergütung, die Arbeitszeit während der Praxisphasen und der Urlaubsanspruch festgelegt. Außerdem muss Beginn und Ende der Ausbildung sowie die Probezeit festgelegt werden. Gegenstand der Vereinbarung ist auch die Übernahme der Studiengebühren. Außerdem wird in der Regel eine Rückzahlungsvereinbarung geschlossen (vgl. hierzu auch Arbeitgeber - Übernahme von Studiengebühren ).

Teilweise werden auch kombinierte Verträge verwandt, die zusätzlich wichtige Bestimmungen zum Studium enthalten.

Voraussetzung für die Beteiligung eines Unternehmens an den ausbildungsintegrierten Studiengängen kann eine Zulassung durch die Hochschule oder der Abschluss eines Kooperationsvertrages sein. Maßgebend hierfür sind die landesspezifischen Regelungen.

Da die Absolventen ausbildungsintegrierter dualer und trialer Studiengänge zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, gilt der Mindestlohn nicht ( § 22 Abs. 3 MiLoG ).

Nach Abschluss eines dualen Studiums besteht für ein Betriebsratsmitglied kein auf § 78a BetrVG beruhender Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, wenn das Berufsausbildungsverhältnis bereits vor Abschluss des Studiums beendet war ( LAG Hamm, 09.11.2018 – 13 TaBV 82/17 ).

#### 4. Steuerrecht

Die Ausbildungsvergütung wird besteuert wie üblich, d.h. maßgebend sind die individuellen steuerlichen Merkmale. Häufig fällt aber aufgrund des Grundfreibetrages nach der Monatslohntabelle keine Steuer an.

Ist der Betrieb Schuldner der Studiengebühren, fallen hierfür ebenfalls keine Steuern an, da für den Arbeitnehmer kein geldwerter Vorteil vorliegt. Dies gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch, wenn der Studierende die Gebühren unmittelbar an die Hochschule zahlen muss (Einzelheiten siehe Arbeitgeber - Übernahme von Studiengebühren).

#### **Praxistipp:**

Bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studium sind die Aufwendungen des Mitarbeiters (z.B. die Reisekosten im Zusammenhang mit den Theoriephasen an der Hochschule) als Werbungskosten anzusehen. Daher können steuer- und sozialversicherungsfrei 0,30 EUR pro gefahrenem Kilometer und ggf. die Verpflegungspauschalen erstattet werden. Erste Tätigkeitsstätte im Sinne des Reisekostenrechts ist in der Regel der Ausbildungsbetrieb. Einzelheiten siehe auch unter / das BMF-Schreiben vom 24.10.2014 – GZ: IV C 5 - S 2353/14/10002 - Rn. 32.

#### 5. Sozialversicherung

Der Erwerb beruflicher Kenntnisse im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung gilt als Beschäftigung (§ 7 Abs. 2 SGB IV). Dem steht nicht entgegen, dass die Berufsausbildung verbindlicher Bestandteil des Studiums ist. Darüber hinaus stehen die Teilnehmer an allen Formen von dualen und trialen Studiengängen den "zur Berufsausbildung Beschäftigten" gleich. Damit unterliegen sie der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (§ 5 Abs. 4a S. 1 Nr. 2 SGB V, § 20 Abs. 1 SGB XI, § 1 S. 5 Nr. 2 SGB VI, § 25 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB III). Die Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen gelten nicht. Der Student kann aber neben dem Studium eine Beschäftigung ausüben, für die ggf. auch die Geringfügigkeitsregelungen anzuwenden sind. Der Übergangsbereich ist nicht anzuwenden, wenn sich die Vergütung im Rahmen des Studiums in diesem Bereich bewegt. Für die Teilnehmer sind auch die Umlagen für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft sowie die Insolvenzgeldumlage zu zahlen. Versicherungspflicht besteht auch für die Zeiten, in denen der Student ausschließlich die Hochschule besucht (Studienphasen). Diese versicherungsrechtliche Beurteilung gilt auch für Praxisphasen im Betrieb, die bereits vor Beginn der Einschreibung bei der Hochschule liegen. Viele Praxisphasen beginnen bereits am 1. September, während die offizielle Immatrikulation bei der Hochschule erst mit Wirkung vom 1. oder 15. Oktober wirksam wird. Die "vorgelagerte" Praxisphase muss aber Bestandteil des dualen Studiums sein.

Für die Meldungen zur Sozialversicherung ist der Personengruppenschlüssel 102 (Azubis ohne besondere Merkmale) anzuwenden. Übersteigt das Arbeitsentgelt allerdings die Geringverdienergrenze von 325 EUR (siehe § 20 Abs. 3 SGB IV) nicht, ist der Personengruppenschlüssel 121 maßgebend. Für Ausbildungen, die ab 2020 beginnen, gilt die monatliche Mindestvergütung von 515 EUR (§ 17 BBiG i.d.F. durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12.12.2019 (BGBl. I Nr. 48 S. 2522)). Die Mindestvergütung steigt in den Folgejahren nach Ausbildungsfortschritt und Ausbildungsbeginn an.

Soweit in Altfällen die Ausbildungsvergütung die Geringverdienergrenze von 325 EUR monatlich nicht übersteigt, gilt folgende Besonderheit: Neben dem gesetzlich festgelegten, allgemeinen Beitragssatz können die Krankenkassen von ihren Mitgliedern einen prozentualen Zusatzbeitrag erheben, der ebenfalls von dem Arbeitgeber berechnet, einbehalten und an die Krankenkasse gezahlt wird. Wie hoch der Zusatzbeitrag ist, entscheidet die einzelne Krankenkasse im Rahmen ihrer Finanzautonomie. Für bestimmte Personengruppen gilt der bundeseinheitliche Zusatzbeitrag. Dazu gehören auch die Mitglieder, für die die Geringverdienergrenze maßgebend ist. Der bundesweite Zusatzbeitrag wurde für 2020 auf 1,1 Prozent festgelegt. Er ist ebenfalls vom Arbeitgeber zu tragen.

Der bundesweite Zusatzbeitrag gilt auch in Monaten, in der (z.B. aufgrund von Sonderzahlungen) die Grenze von 325 EUR überschritten wird und Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge anteilig tragen. In einzelnen Studiengängen zahlen die Arbeitgeber nur während der Ausbildungsmonate im Betrieb eine Vergütung. In Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt es auch in diesen Phasen bei der Versicherungspflicht als Auszubildende (Meldungen sind mit dem Personengruppenschlüssel 102 zu erstatten). Für die Beiträge ist

eine fiktive Einnahme zugrunde zu legen (1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße, 2020 monatlich = West 31,85 EUR, Ost 30,10 EUR). Der Beitrag muss vom Arbeitgeber allein getragen werden. Meldungen sind mit den Personengruppenschlüssel 102 zu erstatten. In Kranken- und Pflegeversicherung besteht Versicherungspflicht als Auszubildende ohne Arbeitsentgelt - dabei ist eine evtl. bestehende Familienversicherung vorrangig.

In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht aufgrund der Berufsausbildung nur während der Praxisphasen Versicherungspflicht. Während der Studienphasen liegt nach Auffassung der Unfallversicherung keine Eingliederung in den Betrieb vor. Die Teilnehmer sind daher während der theoretischen Phasen in der Unfallkasse, die für die Hochschule zuständig ist ( § 2 Abs. 1 Nr. 8 c SGB VII ).

## **6. Fördermöglichkeiten**

Während einer Berufsausbildung kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe bestehen ( §§ 56ff. SGB III ). Ausgeschlossen ist die Förderung allerdings, wenn die Ausbildung im Rahmen eines Studiums erfolgt – dann besteht u.U. Anspruch auf Förderung nach dem BAföG. Dies gilt jedoch jedenfalls dann nicht, wenn ein wesentlicher Teil der Ausbildung bereits vor Beginn des Studiums – also vor der Immatrikulation - stattfindet und die sonstigen Voraussetzungen für die Berufsausbildungsbeihilfe vorliegen. In diesem Fall kann die Förderung nicht mit dem Argument ausgeschlossen werden, das Studium stehe gegenüber der betrieblichen Ausbildung im Vordergrund. Der Anspruch entfällt erst mit der Einschreibung bei der Hochschule ( LSG Rheinland-Pfalz, 28.04.2016 – L 1 AL 84/14 ).