

Auszubildende

Auszubildende sind Arbeitnehmer im steuer- und beitragsrechtlichen Sinn.

Auszubildende unterliegen unabhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Bestimmungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (sog. 450-Euro-Jobs) gelten hier nicht. Auch die sog. Gleitzone (450,01 EUR bis 850,00 EUR) ist bei Auszubildenden nicht anwendbar. Die Sozialversicherungsbeiträge sind in der Regel von dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber nach den allgemeinen Regelungen zu tragen. Der Arbeitgeber hat jedoch die gesamten Sozialversicherungsbeiträge allein aufzubringen, wenn die Ausbildungsvergütung monatlich 325 EUR nicht übersteigt (§ 20 Abs. 3 SGB IV).

Auch Auszubildende ohne Arbeitsentgelt unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt eine fiktive monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, aus der die Beiträge für Auszubildende zu berechnen sind. Diese Mindestbeitragsbemessungsgrundlage wird von 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße ermittelt und beträgt für das Kalenderjahr 2018 30,45 EUR bzw. 26,95 EUR (neue Bundesländer) monatlich.

Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ist nach § 236 Abs. 1 SGB V als Beitragsbemessungsgrundlage der in § 13 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 2 BAföG für Studenten, die nicht bei ihren Eltern wohnen, festgesetzte monatliche Bedarfssatz anzusetzen (seit 1.8.2016 bundeseinheitlich 649 EUR).

In steuerlicher Hinsicht bestehen keine Besonderheiten. Die Ausbildungsvergütung ist wie bei anderen Arbeitnehmern als laufender Arbeitslohn zu besteuern. Der Arbeitgeber des Auszubildenden hat dessen individuelle Lohnsteuerabzugsmerkmale dem Lohnsteuerabzug zugrunde zu legen.

Bei der Beschäftigung von Auszubildenden sind insbesondere die gesetzlichen Verbote und Gebote des Jugendarbeitsschutzgesetzes hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Festlegung der Arbeitszeit sowie die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), das die Rechtsverhältnisse zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb regelt, zu beachten. Mit dem Auszubildenden ist schriftlich ein Berufsausbildungsvertrag abzuschließen (§§ 10 und 11 BBiG), dessen Mindestinhalt vorgeschrieben ist. Bei den Industrie- und Handelskammern oder den Handwerkskammern sind entsprechende Musterverträge erhältlich. Im Berufsbildungsgesetz ist lediglich der Anspruch des Auszubildenden auf eine angemessene Vergütung bestimmt. Die Festlegung der Ausbildungsvergütung ist tarif- oder einzelvertraglichen Regelungen vorbehalten. Sie muss sich nach dem Lebensalter richten und mit fortschreitender Ausbildung mindestens jährlich ansteigen. Sie ist bei unverschuldeter Krankheit bis zu 6 Wochen weiterzuzahlen und darf für Zeiten des Berufsschulbesuchs nicht gekürzt werden.