

# VEREINFACHUNG IN DER SOZIALVERSICHERUNG

für den kombinierten Bildungsgang der Ausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und des Studiums zum 'Bachelor of Engineering' - Landschaftsbau und Management

zwischen:

Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

PLZ Ort \_\_\_\_\_

- im Folgenden Ausbildungsbetrieb genannt -

und

Frau/Herrn \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

PLZ Ort \_\_\_\_\_

- im Folgenden Auszubildende/Auszubildender genannt -

**Folgende Vereinbarung wird ergänzend zum Ausbildungsvertrag vom \_\_\_\_\_ geschlossen.**

## PRÄAMBEL

1. Das Ausbildungsmodell Landschaftsbau & Management *dual* sieht eine Vielzahl von sich abwechselnden Intervallen der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung, der Berufsschule und des Studiums vor. Während der ersten **14 Monate** Ausbildungszeit ergeben sich keine Abweichungen zur regulären Ausbildung zum **Gärtner/zur Gärtnerin der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau**. Anschließend ergäben sich mit Wechsel der Intervalle für den Ausbildungsbetrieb mehrmalige Ummeldungen.
2. Zur Vermeidung der Ummeldungen wird nachfolgende Vereinbarung zur Verstetigung der Ausbildungsvergütung geschlossen.

**§ 1**  
**VERSTETIGUNG DER AUSBILDUNGSVERGÜTUNG**  
**(zu Punkt B des Ausbildungsvertrages)**

1. Beginnend mit dem \_\_\_\_\_ (Studienbeginn) und endend mit dem \_\_\_\_\_ (voraussichtliches Ausbildungsende) wird die verbleibende Ausbildungsvergütung von \_\_\_\_\_ **Euro** auf \_\_\_\_\_ **Monate** gleichmäßig verteilt. Damit erhält der/die Auszubildende eine monatliche Ausbildungsvergütung von \_\_\_\_\_ **Euro**.
2. Bei Abbruch der Ausbildung ist der Auszubildende verpflichtet, überzahlte Beträge zu erstatten. Der Auszubildende verzichtet insoweit auf die Einrede des Wegfalls der Bereicherung.
3. Verstetigte Vergütungen werden ab dem Monat erhöht, in dem die Tarifierhöhung wirksam wird. Dies kann im Einzelfall zu Abweichungen zur detaillierten Nachberechnung der Auszubildendenvergütung führen.
4. Die sich aus der Höhe der unter 1. vereinbarten monatlich verstetigten Ausbildungsvergütung ggf. zusätzlich ergebende Abgabepflichten (bspw. § 20 Abs. 3 SGB IV) übernimmt der Ausbildungsbetrieb.

**§ 2**  
**VERTRAGSÄNDERUNGEN, SALVATORISCHE KLAUSEL**

1. Alle Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit dieses Vertrages im Übrigen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll eine angemessene Regelung gelten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt hätten, wenn sie bei Abschluss dieses Vertrags den Punkt bedacht hätten.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ausbildungsbetrieb

\_\_\_\_\_  
Auszubildende/Auszubildender

# HINWEISBLATT ZUM VERTRAGSMUSTER 'VEREINFACHUNG IN DER SOZIALVERSICHERUNG'

Im Vertragsmuster "Vereinfachung in der Sozialversicherung" treffen Ausbildungsbetrieb und Auszubildende/-r eine einvernehmliche Regelung dahingehend, dass die Ausbildungsvergütung nach den ersten 14 Monaten entsprechend der Restdauer bis zur Abschlussprüfung aufgeteilt wird. D. h., nach dem 14. Ausbildungsmonat erhält der/die Auszubildende monatlich eine Ausbildungsvergütung, die sich aus den noch zu zahlenden Entlohnungen bis zum Abschluss der Berufsausbildung geteilt durch die restlichen Ausbildungsmonate errechnet.

Die Nutzung des vorliegenden Vertragsmusters erfolgt in eigener Verantwortung der Vertragspartner. Individuell nach Ihrem Ausbildungsbetrieb, der vereinbarten Aufteilung und der Vergütung können unter Umständen über die nachfolgenden Hinweise hinaus weitere steuer- und abgabenrechtliche Vorschriften zu beachten sein. Insbesondere sind ohne Nutzung des vorliegenden Vertragsmusters ggf. auch in Monaten ohne Ausbildungsvergütung kleine Beiträge an die Sozialversicherungsträger zu entrichten. Wir bitten Sie, dies ggf. mit Ihrem Steuerberater individuell zu klären.

Vorteilhaft für den Ausbildungsbetrieb ist, dass die An- und Abmeldungen entfallen. Der Ausbildungsbetrieb muss sich aber dessen bewusst sein, dass er zeitweise in Vorleistung geht, da ein größerer Teil der Ausbildung erst im letzten Jahr stattfindet. Außerdem können sich aufgrund der geringen monatlichen Bezahlung zusätzliche Sozialabgaben für den Ausbildungsbetrieb ergeben, insbesondere sind unterhalb der Geringverdienergrenze von derzeit 325 € gemäß § 20 Abs. 3 SGB IV vom Ausbildungsbetrieb neben den Arbeitgeberanteilen auch die Arbeitnehmeranteile an die Sozialversicherungsträger zu übernehmen.

Eine Beispielsrechnung für die Verstetigung wäre wie folgt denkbar:

## Beispiel 2024

- Die restliche Ausbildungszeit ab Studienbeginn: 10 Monate
  - Die monatliche Ausbildungsvergütung im 2. Jahr: 1.290 € (Tarifstand gültig ab 01.07.2024)
  - Ergibt eine Gesamtsumme der restlichen Ausbildungsvergütung von: 12.900 €
  - Anzahl der restlichen Ausbildungsmonate im gesamten Bildungsgang (01.10.2025 Studienbeginn, bis 29.02.2028 Ausbildungsende): 29 Monate
- Damit errechnet sich eine monatliche Ausbildungsvergütung 444,83 €

[Ausbildungsbeginn                    01.08.2024

Ausbildungsende                    29.02.2028

Vom 01.08.2024– 30.09.2025, nur betriebliche Ausbildungszeit = volle Ausbildungsvergütung

Vom 01.10.2025 – 29.02.2028, = 29 Monate, Studium und Ausbildung im Wechsel]