

Ausbildung von Unternehmerkindern – Infos für einen Vertrag

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, dass der Unternehmer die Fortbildungskosten für Kinder zum Meister, Techniker oder Betriebswirt steuerlich geltend machen kann. Voraussetzung hierfür ist ein entsprechender Vertrag. Nachstehend geben wir Ihnen einigen Infos und Formulierungshilfen. Wegen eines detaillierten Vertrages sprechen Sie bitte ggf. Ihren Steuerberater an.

Präambel. Der Auszubildende hat schon während der Schulzeit Interesse an der Mitarbeit im Unternehmen gezeigt und in Ferien und Freizeit mitgearbeitet (Beispiele aufzählen). Er hat den festen Wunsch, als Unternehmensnachfolger das Geschäft fortzuführen/in der Unternehmensleitung mitzuarbeiten. Dafür muss er folgenden Qualifikationslehrgang absolvieren (genau benennen, zum Beispiel Gesellenprüfung, Meisterprüfung). Die Firma will ihn nach erfolgreicher Ausbildung im Unternehmen beschäftigen, um ihn zum Unternehmensnachfolger/leitenden Mitarbeiter zu qualifizieren. Es liegt deshalb im unmittelbaren Betriebsinteresse, die Ausbildungskosten (teilweise) zu übernehmen.

Gehalt. Die Firma stellt den Auszubildenden als Assistenten der Geschäftsleitung in Ausbildung ein. Seine dienstliche Arbeitszeit ist durch Tarifvertrag festgelegt. Das Gehalt beläuft sich auf (Betrag einsetzen) pro Monat, zahlbar jeweils zum Monatsende. Hinzu kommen tarifliche Leistungen für Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld (alles aufzählen).

Sonstige Leistungen. Der Auszubildende ist von seiner Präsenzpflcht im Unternehmen für die Zeit der Teilnahme an Qualifikationslehrgängen freigestellt. In Ferienzeiten und anderen schulischen Freizeiten hat er seine Arbeitszeit im Unternehmen einzuhalten. Seinen Urlaub (Umfang nach Tarifvertrag) hat er während der schulischen Ferienzeiten zu nehmen.

Pflichten. Der Auszubildende hat während seiner schulischen Abwesenheiten vom Betrieb die Ausbildungsveranstaltungen pünktlich und gewissenhaft wahrzunehmen. Er hat das Ziel, seine Ausbildung mit Erfolg abzuschließen.

Förderung. Neben dem Gehaltsanspruch hat der Auszubildende Anspruch auf Erstattung von Ausbildungskosten (zur Hälfte), notwendiger Unterbringungskosten und der Kosten (steuerliche Pauschalen) jeweils einer wöchentlichen Familienheimfahrt. Er belegt den Ausbildungserfolg durch Scheine oder Zwischenzeugnisse. Bei Vorlage von Zwischenzeugnissen erstattet die Firma ihm die Hälfte der Ausbildungskosten, bei Vorlage des Abschlusszeugnisses den Rest.

Rückzahlung/Mitarbeit. Verfehlt der Auszubildende nicht schuldlos das Ziel, hat er die vom Unternehmen finanzierten Ausbildungskosten zur Hälfte zu erstatten. Solange die Ausbildungszeit gedauert hat, wird er dem Betrieb im Anschluss an die Ausbildung zur Verfügung stehen. Entsprechend seiner Qualifikation. Bei vorzeitiger Kündigung schuldet er (unabhängig, ob er mit oder ohne Erfolg ausgebildet wurde) die vom Betrieb getragenen Ausbildungskosten pro rata temporis der Verkürzung der Verbleibensfrist. Die Aufwendungen der Firma für auswärtige Unterbringung und Familienheimfahrten sind nicht zu erstatten.