

Vereinbarkeit von Stipendien, die durch die Universität vergeben werden (z. Bsp. nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz) und Arbeitsverhältnissen an der Universität

Zur Vereinbarkeit eines steuer- und sozialversicherungsfreien Stipendiums der Universität mit einer weisungsgebundenen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (TV-L E13) oder wissenschaftliche Hilfskraft
(Wichtig: Ausführungen gelten nur für Stipendien, die von der Universität selbst vergeben werden und nur für Promotionsstipendien.)

Stipendien:

Stipendien zur Förderung junger Wissenschaftler/innen werden steuer- und sozialversicherungsfrei als Zuschuss zur Lebenshaltung gewährt und dürfen nicht von einer Gegenleistung abhängig gemacht werden. Es besteht somit kein Beschäftigungsverhältnis. Der/die Stipendiat/in ist zu keiner Arbeitnehmertätigkeit verpflichtet. Er/sie arbeitet ausschließlich eigenständig und darf nicht in die üblichen Arbeitsabläufe an einer wissenschaftlichen Einrichtung eingegliedert werden. Da Stipendiaten/innen somit keine Beschäftigten sind, wird das Stipendium über die Universität direkt und nicht über das Landesamt für Besoldung und Versorgung ausbezahlt. Der/die Stipendiat/innen dürfen weder in der Lehre noch zur Zuarbeit in der Forschung eingesetzt werden.

Arbeitsverhältnisse: Förderung junger Wissenschaftler/innen im Rahmen einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (TV-L E13) oder wissenschaftliche Hilfskraft:
Im Rahmen dieses steuer- und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses sind die jeweiligen Vorgesetzten den Mitarbeiter/innen gegenüber weisungsbefugt.

Vereinbarkeit:

Stipendium und Arbeitsverhältnis sind nur trennbar und damit vereinbar, wenn es keinen inhaltlichen, zeitlichen und örtlichen Zusammenhang zwischen Stipendium (Forschungsthema) und Beschäftigungsverhältnis (Tätigkeitsbereich) gibt.

Der Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in oder als wissenschaftliche Hilfskraft kann Einfluss auf die Einkommenssteuer- und Sozialversicherungsfreiheit eines zugleich von der Universität gewährten Stipendiums haben.

Grundsätzlich ist neben einem Stipendium eine Erwerbstätigkeit bis zu einem gewissen zeitlichen Umfang möglich. Diese Tätigkeit darf aber in keinem inhaltlichen, zeitlichen und örtlichen Zusammenhang mit dem durch das Stipendium geförderten Vorhaben stehen. Ansonsten werden beide Förderungen als einheitliches Beschäftigungsverhältnis beurteilt mit der Konsequenz, dass auch das Stipendium einkommenssteuer- und sozialversicherungspflichtig wird.

Sofern eine sozialversicherungsrechtliche Prüfung ergeben sollte, dass ein inhaltlicher, zeitlicher und örtlicher Zusammenhang zwischen dem Stipendium und dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt, unterliegt auch das Stipendium der Einkommens- und Sozialversicherungspflicht. Hier ist besonders zu beachten, dass die Universität bei einer nachträglich festgestellten Sozialversicherungspflicht für den Nachzahlungszeitraum sowohl den Arbeitgeber- wie auch zusätzlich den Arbeitnehmeranteil vollständig bezahlen muss.

Einzelfälle:

1) Bei einer verwaltungs- bzw. technischen Tätigkeit liegt diese notwendige inhaltliche, zeitliche und örtliche Trennbarkeit vor. Somit ist eine gleichzeitige Beschäftigung an der Universität z.B. mit verwaltungs- oder technischen Tätigkeiten – auch im gleichen Fachbereich zulässig.

2) Bei einer wissenschaftlichen Tätigkeit im gleichen Fachbereich ist die notwendige inhaltliche, zeitliche und örtliche Trennbarkeit zum Stipendium problematisch. Nur bei klarer, vor allem inhaltlicher, aber auch zeitlicher und räumlicher Trennbarkeit ist neben dem Bezug eines universitären Stipendiums die gleichzeitige Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in oder als wissenschaftliche Hilfskraft zulässig.

Lösungsmöglichkeiten für die Praxis:

Bei Anträgen auf Einstellung oder Weiterbeschäftigung ist der Personalabteilung mitzuteilen, ob ein universitäres Stipendium (z.B. Stipendium der Landesgraduiertenförderung) bezogen wird. Ist dies der Fall, muss der/die jeweilige Vorgesetzte und der/die Betreuer/in der Stipendiatin/des Stipendiaten schriftlich bestätigen, dass das Beschäftigungsverhältnis und das Stipendium zeitlich, örtlich und inhaltlich trennbar ist. Dieser Bestätigung sind folgende zusätzliche Angaben von Betreuenden und Vorgesetzten beizufügen: - Name und Vorname des Stipendiaten/der Stipendiatin, des/der Betreuenden und des/der Vorgesetzten - - Inhalt und Thema des Stipendiums (z.B. Promotionsthema) - Tätigkeiten im Beschäftigungsverhältnis - Angaben zur zeitlichen und örtlichen Wahrnehmung der Tätigkeit im Stipendienverhältnis und den Tätigkeiten im Beschäftigungsverhältnis

Besteht ein inhaltlicher, zeitlicher und örtlicher Zusammenhang zwischen Stipendium und dem Beschäftigungsverhältnis ist der Abschluss des angestrebten Arbeitsvertrages neben dem Stipendium nicht möglich.

In Zweifelsfällen besteht die Möglichkeit, eine Klärung über die Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit des Stipendiums durch die Durchführung eines sog. Statusfeststellungsverfahrens bei der Deutschen Rentenversicherung durchzuführen. Ein Indiz für einen inhaltlichen Zusammenhang wäre bei einem Promotionsstipendium die Tatsache, dass der/die Betreuer/in der Promotion gleichzeitig Vorgesetzter ist. Der Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses ist in diesen Fällen nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Ein Ausnahmefall wäre der Abschluss eines Hilfskraftvertrages für ein Tutorium im Bachelorbereich neben einem Promotionsstipendium.

Eine Vereinbarkeit von Stipendium und Arbeitsvertrag ist nur möglich, sofern in dem Fachbereich zwischen weisungsfreiem und nicht von einer Gegenleistung abhängigen Stipendium und dem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis deutlich unterschieden wird.

Wenn diese exakte Trennung zwischen Stipendium und Arbeitsvertrag nicht objektiv belegt werden kann, werden hier gleiche Aufgaben steuer- und sozialversicherungspflichtig unterschiedlich behandelt. Die verantwortliche Stelle bzw. der Fachbereich müssten gegebenenfalls dazu verpflichtet werden, steuer- und sozialversicherungspflichtige Nachzahlungen aus ihren Mitteln aufzubringen.

Karin Günther