

Mandanten-Info

Beschäftigung von
Auszubildenden

Die Beschäftigung von Auszubildenden

Fachkräfte von morgen



Mandanten-Info

Die Beschäftigung von Auszubildenden

Inhalt

1. Einführung	1
2. Grundsätzliches.....	3
3. Anforderungen an den Ausbildungsvertrag	6
4. Beginn und Dauer der Berufsausbildung	8
5. Arbeitszeit des Auszubildenden.....	8
6. Pflichten des Ausbildenden.....	9
7. Pflichten des Auszubildenden	11
8. Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses	12
9. Der Kündigungsschutz	18
10. Pflichten bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.....	18
11. Übernahme von Auszubildenden und Abschluss von neuen Verträgen.....	19
12. Ausbildung und Lohnsteuer	21
13. Ausbildung und Sozialversicherung	24
14. Ausblick.....	28

1. Einführung

Viele Unternehmen haben ihre Aktivitäten im Bereich der Ausbildung reduziert: Ausbildung ist anstrengend und zeitintensiv und wird oftmals als undankbare Aufgabe wahrgenommen. So heißt es in einigen Foren. Doch ist das wirklich wahr und warum ist die Ausbildung heute für Unternehmen wichtiger denn je?

Wir alle kennen die Thematik des sich verschärfenden Fachkräftemangels;¹ insbesondere durch den Renteneintritt vieler Fachkräfte aus der Generation der „Babyboomer“. Gleichzeitig sinkt die Zahl junger Menschen.

Unternehmen brauchen dringend qualifizierten Nachwuchs, um wettbewerbsfähig zu bleiben, insbesondere unter den neuen Wettbewerbsanforderungen: Digitalisierung und KI verändern die Arbeitswelt, viele Berufsbilder verändern sich stark oder entstehen ganz neu: Damit sind neue Kompetenzen in z. B. digitalen Tools, KI-Verständnis, Problemlösungsfähigkeit sehr wichtig geworden und viele dieser Themen begleiten die heutigen Auszubildenden seit frühester Kindheit.

Umgekehrt waren es selten so unklare Zeiten wie heute: Kriege und sonstige Einflüsse haben eine starke Wirkung auf die jungen Menschen. In Zeiten von Krisen (z. B. Inflation, geopolitische Spannungen, Klimakrise) bietet eine gute Ausbildung Sicherheit und Perspektive sowie Stabilität in unsicheren Zeiten und zum anderen schafft sie einen guten Rahmen, denn wer keine fundierte Ausbildung hat, bleibt schnell zurück.

Durch den Rückgang an Bewerbern wird die Ausbildung immer schwieriger; es gibt schlicht weniger Schulabgänger. Dies gepaart mit dem Trend zur Akademisierung und immer mehr Studienanfängern wirkt zusätzlich belastend auf das duale System. Der Wettbewerb durch Studium und neue Berufsbilder führt dazu, dass

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Ausbildungsberufe bei vielen Jugendlichen als „Plan B“ gelten: Tech-Berufe, Start-ups oder Influencer-Karrieren wirken oft attraktiver.

Die Ausbildung 2025/2026 ist zentral für unsere wirtschaftliche Zukunft – doch sie braucht neue Wege, neue Denkweisen und echte Reformen. Betriebe, Schulen, Politik und Gesellschaft müssen gemeinsam daran arbeiten, Ausbildung wieder attraktiv, zukunftsfähig und machbar zu machen – für junge Menschen und Unternehmen.

Es gibt verschiedene Fördermöglichkeiten für Ausbildungen, die sowohl Auszubildende als auch Arbeitgeber unterstützen können, z. B. das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), Zuschüsse für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher, Weiterbildungsstipendien und Förderungen durch die Länder.

Auch Arbeitgeber können finanzielle Unterstützung für die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen oder die Durchführung von Einstiegsqualifizierungen erhalten. Es lohnt sich, hier bei den zuständigen Stellen (z. B. Arbeitsagentur, IHK, Handwerkskammer, zuständige Ministerien) über die aktuellen Fördermöglichkeiten und deren Voraussetzungen zu informieren.

Generell ist aber die Ausbildung in vielen Themen noch zusätzlich an andere Gesetze gebunden als die für die generelle Belegschaft zu berücksichtigenden. Das verunsichert oftmals und versucht man sich einen Überblick zu verschaffen, so verwirrt die Vielzahl der Themen oftmals.

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen schnellen Überblick über die zu berücksichtigenden gesetzlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen. Sofern Sie über diese Broschüre hinaus weitere Informationen benötigen, steht Ihnen Ihr Berater als kompetenter Ansprechpartner für eine individuelle Beratung jederzeit zur Verfügung.

2. Grundsätzliches

Im Jahr 2024 ist die Zahl neuer Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung um 1,8 % gefallen. Das bedeutet, es gibt ca. 8.900 Ausbildungsverträge weniger als im Vorjahr.

Damit setzt sich die leicht positive Entwicklung in der dualen Berufsausbildung, die sich nach der Corona-Zeit wieder einstellte, nicht fort: Das Statistische Bundesamt (Destatis) meldet auf Basis von vorläufigen Ergebnissen folgende Zahlen: 2023: +2,1 %; 2022: +0,8 %; 2021: +0,6 %, 2020: -9,3 %. Insgesamt schlossen im Jahr 2024 aber rund 470.900 Auszubildende einen neuen Ausbildungsvertrag ab, also eine grundsätzlich immer noch gute Entwicklung.

Viele Einflüsse sind in diesem Umfeld aktiv und sollten Beobachtung finden: So zeigt sich als langfristiger Trend derzeit ein Rückgang des Frauenanteils bei neu begonnenen Ausbildungen. Im Jahr 2024 wurden 36 % der neuen Ausbildungsverträge von Frauen und 64 % von Männern abgeschlossen. Im längeren Zeitverlauf zeigt sich aber weiterhin der Trend, dass sich Frauen aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen. So waren im Jahr 2014 noch 40 % der Neuverträge von Frauen und 60 % von Männern abgeschlossen worden.

Weiterführende Informationen und vertiefende Analysen zum Ausbildungsgeschehen insgesamt stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung zur Verfügung.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass viele system- und versorgungsrelevanten Berufe extrem wichtig für uns alle sind, leider werden diese Berufe aber nicht immer als sehr attraktiv wahrgenommen.

Allerdings hängt die Motivation zur Ausbildungsteilnahme nicht nur von deren Attraktivität ab, sondern auch von der Erwartung, die Ausbildung frei von größeren Störungen, Einschränkungen oder gar Existenzsorgen erfolgreich durchlaufen zu können. Dies trifft auf die Betriebe ebenso zu wie auf die jungen Menschen. Es muss daher alles dafür getan werden, dass sich die im Zusammenhang mit der Corona-Krise entstandene Verunsicherung nicht verfestigt.

Wichtig ist dabei, dass die Auszubildenden von Anfang an ein höchstmögliches Maß an Wertschätzung erfahren. Dies umfasst eine korrekte vertragliche Umsetzung sowie die richtige lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Handhabung der Ausbildungsverhältnisse. Dabei sind oftmals enge Grenzen gesetzt und ein enger Rahmen gesteckt. Es gibt trotzdem Ansätze, wie man durch umfassende Fachkenntnisse in den genannten Teilbereichen Auszubildende gezielt an sich binden und zugleich im Rahmen von Anzeigenschaltungen auf sich aufmerksam machen kann

Wie schon erwähnt, gibt es (wie in jedem Fachgebiet) auch hier eine Vielzahl von rechtlichen Rahmenbedingungen, die mit der Berufsausbildung und damit der Ausbildung im Zusammenhang stehen.

Wichtige Gesetze:

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Sozialgesetzbuch (SGB)

Rechtsverordnungen:

- Ausbildungsverordnungen gem. § 4 BBiG und Erprobungsverordnungen gem. § 6 BBiG
- Ausbildereignungsverordnungen gem. § 30 Abs. 5 BBiG
- Rechtsverordnungen für Fortbildungsprüfungen (§ 53 BBiG)

Kammerrecht:

- Prüfungsordnungen gem. § 47 BBiG
- Rechtsvorschriften für die Prüfung von Zusatzqualifikationen für Auszubildende (§ 9 BBiG)

Sonstige Rechtsquellen:

- Berufsausbildungsvertrag
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- betriebliche Übungen
- dem Gleichbehandlungsgrundsatz
- dem Direktionsrecht
- und dem Richterrecht.

Beachtung finden muss auch hier (wie eigentlich im gesamten Arbeitsrecht) die Normenpyramide. Sie stellt die Abhängigkeiten der verschiedenen Rechtsquellen dar, die bei der Regelung von Arbeitsverhältnissen gelten. An der Spitze der Rechtsquellen stehen das Europarecht und das deutsche Verfassungsrecht. Es folgen einfache Gesetze wie das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Berufsbildungsrecht, danach Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Die unterste Ebene bilden schließlich der Arbeitsvertrag – im Fall der Ausbildung der Auszubildende – sowie das Weisungsrecht des Arbeitgebers.

3. Anforderungen an den Ausbildungsvertrag

Wie in den meisten Sachverhalten in Deutschland muss auch der Ausbildungsvertrag in Deutschland bestimmte rechtliche Anforderungen erfüllen. Basis dazu bilden die Regelungen des BBiG. Diese Anforderungen gelten sowohl für duale Ausbildungen im Betrieb als auch für schulische Ausbildungen, die einen betrieblichen Bestandteil beinhalten.

Entsprechend § 11 BBiG ist der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrages unverzüglich (= ohne schuldhaftes Zögern) schriftlich niederzulegen. Wie auch für alle anderen Befristungen bekannt, muss die Zeichnung schriftlich abgeschlossen werden, bevor die Ausbildung beginnt. Auch wenn die Verträge in vielen Kammern mittlerweile elektronisch erstellt werden und ein digitaler Austausch der Dokumente erfolgt: nach wie vor ist eine rein elektronische Form nicht zulässig – es muss also eine im Original gezeichnete Papierform vorliegen.

Was unter dem „wesentlichen Inhalt“ zu verstehen ist, sagt das Gesetz nur teilweise, folgende Punkte werden separat benannt:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung;
2. insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll;
3. Beginn und Dauer der Berufsausbildung;
4. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte;
5. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit;
6. Dauer der Probezeit: mindestens **1 Monat**, maximal **4 Monate**;
7. Zahlung und Höhe der Vergütung: gestaffelt nach Ausbildungsjahren und **mindestens entsprechend der gesetzlichen Mindestvergütung** nach § 17 BBiG, wenn kein Tarifvertrag gilt; Dauer des Urlaubs: mindestens nach Jugendarbeitsschutzgesetz oder Bundesurlaubsgesetz;

8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Diese obigen Punkte sind also immer wesentlich und **müssen** daher in der Niederschrift erscheinen. Darüber hinaus können alle möglichen vertraglichen Vereinbarungen „wesentlich“ sein. Das hängt von der Verhandlung der beiden Vertragsparteien ab.

Exkurs: Höhe der Vergütung

Seit 2020 gibt es eine gesetzlich geregelte Mindestausbildungsvergütung, die jährlich dynamisch ansteigt. Wie in der Auflistung oben bereits erwähnt, gilt diese nur, wenn kein Tarifvertrag Anwendung findet – also in Betrieben ohne Tarifbindung.

Die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr beträgt im 1. Ausbildungsjahr 682 Euro pro Monat. Im 2. Ausbildungsjahr sind es 805 Euro, im 3. Ausbildungsjahr 921 Euro und im 4. Ausbildungsjahr 955 Euro. Diese Vergütung erhöht sich jährlich zu jedem Ausbildungsbeginn.

Auch Überstunden scheinen ein Thema zu sein, mit dem sich Auszubildende immer wieder beschäftigen müssen. Laut DGB-Ausbildungsreport leisten zwei Drittel der befragten Auszubildenden regelmäßig Überstunden – bei 13 % der Befragten sogar ohne zusätzliche Vergütung. Dabei sind die gesetzlichen Vorgaben klar: Zwar existieren grundsätzlich für Arbeitnehmer explizit keine Vergütungsregelungen für geleistete Überstunden. Eine Ausnahme macht jedoch das BBiG für die zur Berufsausbildung beschäftigten Personen. § 17 Abs. 3 BBiG ist insofern eine Sonderregelung, wonach Überstunden besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen sind.

4. Beginn und Dauer der Berufsausbildung

Der Beginn der Berufsausbildung ist grundsätzlich eigentlich jederzeit möglich. Da die Auszubildenden aber eine Berufsschule besuchen müssen, sollte der Beginn der Ausbildung mit dem Beginn des Schuljahres korrespondieren. Daher liegt der reguläre Ausbildungsbeginn in der Praxis in der Regel zwischen dem 01.08. und 01.10. eines jeden Jahres.

Ein Berufsausbildungsverhältnis ist als ein befristetes Vertragsverhältnis anzusehen und endet somit mit dem Datum, welches im Ausbildungsvertrag als Ablauf der Ausbildungszeit angegeben ist.

Sollte ein Auszubildender seine Abschlussprüfung nicht bestehen, so kann er das Ausbildungsverhältnis gemäß § 14 BBiG bis zum nächsten Prüfungstermin verlängern lassen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses nur um höchstens ein Jahr gestattet ist.

5. Arbeitszeit des Auszubildenden

Die Dauer der Lern- bzw. Arbeitszeit kann sich aus dem Berufsausbildungsvertrag, dem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder gesetzlichen Vorschriften (z. B. ArbZG, Jugendarbeitsschutzgesetz oder Mutterschutzgesetz) ergeben. Diese Vorgaben sind von beiden Seiten - Auszubildenden und Ausbildenden - zwingend einzuhalten.

6. Pflichten des Ausbildenden

Ausbildungspflicht

Gemäß § 14 BBiG hat der Ausbildende dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Die Berufsausbildung ist in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann.

Immer mehr Details werden nun auch gesetzlich geregelt: Die Freistellung von Auszubildende für die Berufsschule hat nun genauen Eingang im BBiG gefunden und gilt nicht nur für minderjährige Auszubildende. Die Neuregelung des Freistellungsanspruchs sieht beispielsweise vor, dass Auszubildende am Tag vor ihrer schriftlichen Abschlussprüfung nicht mehr im Betrieb arbeiten gehen müssen.

Pflicht der Zurverfügungstellung von Ausbildungsmitteln

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG ist der Ausbildende verpflichtet, dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel (wie z. B. Werkzeuge und Werkstoffe) zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zur Ablegung der Prüfung erforderlich sind. Eine Kostenbeteiligung des Auszubildenden oder seiner Eltern ist nicht zulässig.

Pflicht, zum Besuch der Berufsschule anzuhalten

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG hat der Ausbildende den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten.

Pflicht, zum Führen von Berichtsheften anzuhalten

Nach einer Empfehlung des früheren Bundesausschusses für Berufsbildung, sind die Berichtshefte in Form von Ausbildungsnachweisen zu führen.

Fürsorgepflicht

Die Pflicht, Leben und Gesundheit des Auszubildenden zu schützen, folgt im Grundsatz für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden schon aus § 618 BGB.

- Ärztliche Untersuchungen (Erstuntersuchung und Nachuntersuchung)
- Unterweisung über Gefahren

Schutz des Eigentums des Auszubildenden

Der Auszubildende hat für die sichere Aufbewahrung der Gegenstände, die der Auszubildende notwendiger- oder üblicherweise in den Betrieb mitbringt (Uhren, Kleidung, Fahrräder, Werkzeuge), zu sorgen. Er muss zumutbare Sicherungsmaßnahmen ermöglichen (abschließbare Spinde, Abstellmöglichkeit für Fahrräder und Kraftfahrzeuge). Eine Verpflichtung zur Schaffung von Parkplätzen besteht nicht, es sei denn die Bereitstellung ist ohne großen Kostenaufwand möglich.

Erläuterung der Lohnabrechnung und korrekte Ausführung

Wird die Lohnberechnung nicht nachvollziehbar erläutert, so beginnt die Verjährungsfrist nicht zu laufen.

Die Beschäftigungspflicht

Die Pflicht, einen Auszubildenden, mit dem der Auszubildende einen Berufsausbildungsvertrag geschlossen hat, auch zu beschäftigen, folgt aus Art. 1 und 2 GG.

Pflicht zur Gleichbehandlung

Sie folgt aus Art. 3 GG und § 75 BetrVG und aus dem AGG. Diese Pflicht enthält ein Diskriminierungsverbot. Hinsichtlich der Diskriminierung von Frauen wird auf das Arbeitsrecht der Frau verwiesen.

7. Pflichten des Auszubildenden

Aufgetragen ist eine Verpflichtung nicht nur, wenn sie der Auszubildende oder der Ausbilder verlangt, sondern auch, wenn sie die Ausbildungsordnung vorschreibt.

Wichtig:

Pflichten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen und damit nicht in den Rahmen der Berufsausbildung gehören, dürfen dem Auszubildenden nicht aufgetragen werden.

Pflicht, Weisungen zu befolgen

Diese Pflicht ist in § 13 Nr. 3 BBiG geregelt. Weisungsberechtigt nach Satz 2 Nr. 3 im Rahmen der Berufsausbildung kann der Auszubildende selbst, der Ausbilder oder eine andere Person, der das Weisungsrecht übertragen wurde, sein.

Pflicht, die geltende Ordnung zu beachten

Diese „Ordnungen“ sind allerdings nur insoweit zu beachten, als sie mit den Bestimmungen des BBiG im Einklang stehen.

Obhuts- und Bewahrungspflichten

Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen sind vom Auszubildenden pfleglich zu behandeln, § 13 Satz 2. Nr. 5 BBiG.

Die Treuepflicht

Der Auszubildende ist verpflichtet, die Interessen des Ausbildenden zu wahren. So muss er z. B. drohende und eingetretene Schäden anzeigen. Weiterhin umfasst die Treuepflicht aber auch die Verpflichtung des Auszubildenden, über Geschäftsgeheimnisse Still-schweigen zu bewahren.

8. Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses

Eigentlich soll ein Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ziel der Ausbildung abgeschlossen werden, nicht mit dem Hintergedanken an eine Beendigung. Die gesetzlichen Regelungen heben daher auch eher auf den Schutz des Auszubildenden ab: eine Kündigung des Auszubildenden ist nur eingeschränkt möglich. Dementsprechend kann nach dem Berufsbildungsgesetz die Kündigung eines Ausbildungsvertrages grundsätzlich nur in der Probezeit erfolgen. Nach Ende der Probezeit ist für den Arbeitgeber nur noch eine Kündigung aus wichtigem Grund möglich.

Grundsätzlich gelten die wesentlichen Regelungen des Kündigungsrechtes, werden dann aber durch die besonderen Schutzrechte des Berufsbildungsgesetzes ergänzt:

Kündigung vor Ausbildungsbeginn: Diese gesetzlich nicht direkt geregelte Frage wurde durch das Bundesarbeitsgericht entschieden: Ein Berufsausbildungsvertrag kann bereits vor Beginn der Berufsausbildung ohne Einhaltung von Fristen von beiden Seiten gekündigt werden, wenn die Parteien keine abweichende Regelung vereinbart haben.

Kündigung in der Probezeit:

Während der Probezeit können die Vertragspartner den Ausbildungsvertrag jederzeit ohne Angabe von Gründen fristlos kündigen (§ 22 Abs. 1 BBiG). Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und dem Vertragspartner vor Ablauf der Probezeit zugehen.

Praxistipp:

Ein minderjähriger Auszubildender benötigt die vorherige Einwilligung des gesetzlichen Vertreters zur Kündigung. Kündigt der Betrieb einem minderjährigen Auszubildenden, muss umgekehrt die Kündigungserklärung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter abgegeben werden.

Wichtig:

Auch die Kündigung während der Probezeit darf nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen, z. B. ist auch die Kündigung einer Schwangeren während der Probezeit nicht möglich (§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG)). Diese Fälle können sehr aufwendig werden, wenn man nicht zu einer einvernehmlichen Lösung kommt. Eine solche ist aber unter Einschaltung der Kammer und der zuständigen Schutzbehörde (Gewerbeaufsichtsamt oder Regierungspräsidium) möglich.

Kündigung nach Ablauf der Probezeit:

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist nicht möglich.

Allerdings gewährt das Berufsbildungsgesetz einem Auszubildenden eine zusätzliche Kündigungsmöglichkeit nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG: Auszubildende können nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn diese die Berufsausbildung aufgeben oder eine andere Berufsausbildung aufnehmen wollen.

Bei der Kündigung aus wichtigem Grunde ist es wichtig, die Kündigungsgründe gegenüber dem Auszubildenden eindeutig zu erläutern.

Kündigungsarten:

Verhaltensbedingte Kündigung:

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist bei Verstößen gegen den Ausbildungsvertrag möglich. Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung muss der Auszubildende in der Regel zunächst eine Abmahnung erhalten.

Personenbedingte Kündigung:

Personenbedingt ist eine Kündigung, wenn es in der Person der/des Auszubildenden dafür Gründe gibt, die ihm/ihr nicht arbeitsvertraglich vorgeworfen werden können. Eine vorherige Abmahnung ist nicht erforderlich. Hierzu zählen z. B.: Mangelnde Eignung, Krankheit, Drogen/Alkohol und Haft.

Betriebsbedingte Kündigung:

Bei Betriebsstilllegung und Stilllegung der Ausbildungsabteilung (als organisatorisch klar abgrenzbare eigenständige Einheit).

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Kündigenden – unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und Abwägung der beiderseitigen Interessen der Vertragsparteien – die Fortsetzung des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Die Kammern sehen einen wichtigen Grund darin, wenn das Ausbildungsziel erheblich gefährdet ist. Doch wann ist dies der Fall? Nach herrschender Meinung reicht dazu eine Schwangerschaft und eine Unterbrechung der Ausbildung durch Mutterschutz und Elternzeit nicht aus.

Herausforderung ist, dass bei einem Auszubildenden der Ausbilder die Aufgabe hat, auch erzieherische Maßnahmen anzuleiten. Daher ist bei einer Kündigung in der Ausbildung fasst immer zwingend erforderlich, dass vor der Kündigung eine Ermahnung bzw. Ab-

mahnung durch den Ausbilder ausgesprochen wird, die den Auszubildenden an seine Vertragspflichten erinnert.

Je weiter eine Ausbildung fortgeschritten ist, umso höhere Anforderungen muss eine wirksame Kündigung erfüllen, da die Zielstellung - nämlich das Erreichen eines Berufsabschlusses - unmittelbar bevorsteht.

Wichtige Kündigungsgründe (nach erfolgter einschlägiger Abmahnung) können z. B. sein:

- mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen
- mehrmaliges Fernbleiben vom Berufsschulunterricht
- wiederholte beharrliche Arbeitsverweigerung, wenn dadurch die Ausbildung nicht mehr möglich ist
- wiederholte Störung des Betriebsfriedens
- mehrmaliges Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung
- nicht genehmigte Nebentätigkeiten
- eigenmächtiger Urlaubsantritt

Ohne Abmahnung kann eine Kündigung aus wichtigem Grund erfolgen, wie zum Beispiel bei:

- endgültiger Störung des Vertrauensbereiches (z. B. Diebstahl, Unterschlagung, Betrug)
- besonders schwerem Fehlverhalten
- groben Ehrverletzungen (z. B. Beleidigung) oder tätlichem Angriff

Neben dem Unternehmen können aber natürlich auch Auszubildende den Ausbildungsvertrag nach Ablauf der Probezeit aus wichtigem Grund kündigen (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Wichtige Kündigungsgründe (nach erfolgter Abmahnung) können z. B. sein:

- schlechte Ausbildung durch den Betrieb
- wiederholt verspätete Zahlung der Ausbildungsvergütung

- wiederholte Nichtfreistellung zur Berufsschule oder notwendige überbetriebliche Ausbildung
- wiederholt unerlaubte Überstunden
- Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz
- Fehlen eines geeigneten Ausbilders

Ohne Abmahnung kann eine Kündigung z. B. erfolgen bei:

- Beleidigungen und Schlägen
- sexuellen Übergriffen
- Verlegung der Ausbildungsstätte an einen anderen, weit entfernten Ort

Praxistipp:

Wenn ein Auszubildender denselben Beruf weiter erlernen will und lediglich den Betrieb wechseln möchte, besteht diese besondere Kündigungsmöglichkeit nicht, da die Formulierung des § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG diesen Fall nicht vorsieht. Im Regelfall unterstützen hier aber die Kammern die Beendigung und helfen beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs.

Formalien & Regeln der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des wichtigen Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Eine fehlende Begründung kann nicht nachgereicht werden, hier weicht also die Kündigung eines Auszubildenden stark von der Kündigung eines „normalen“ Arbeitnehmers ab.

Praxistipp:

Der wichtige Grund ist möglichst genau zu bezeichnen, also mit Angaben über Zeit (Datum, Uhrzeit), Ort und Art des Vertragsverstoßes. Allgemeine Begründungen wie „Störung des Betriebsfriedens“, „untragbares Verhalten“ oder „häufiges Zuspätkommen“ genügen nicht.

Die weiteren Teilschritte sind dann wieder dem bekannten Ablauf einer Kündigung angelehnt:

- Die Kündigungsgründe dürfen zum Zeitpunkt der Kündigung nicht länger als zwei Wochen bekannt sein (§ 22 Abs. 4 BBiG).
- Wenn es einen Betriebsrat gibt, muss dieser vor Ausspruch der Kündigung angehört werden. Die Gründe für die Kündigung müssen dem Betriebsrat mitgeteilt werden (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).
- Adressat der Kündigung durch den Ausbildenden ist grundsätzlich der Auszubildende. Zu beachten ist jedoch, dass eine Kündigung gegenüber einem Minderjährigen (Auszubildende unter 18 Jahren) den Erziehungsberechtigten zugehen muss. Auch hier hat eine schriftliche Begründung der Kündigung zu erfolgen. Im Fall der Kündigung durch den Auszubildenden ist der Ausbilder, in der Regel der ausbildende Betrieb, Adressat der Kündigung.

Als empfangsbedürftige Willenserklärung wird jede Kündigung erst mit Zugang beim Erklärungsempfänger wirksam (bzw. beim minderjährigen Auszubildenden mit Zugang bei den Eltern bzw. dem gesetzlichen Vertreter). Der Part, der die Kündigung ausspricht, trägt stets das Risiko des Zugangs der Kündigungserklärung und damit das Beweisrisiko.

9. Der Kündigungsschutz

Allgemeiner Kündigungsschutz

Auszubildende müssen für eine Klage die dreiwöchige Kündigungsfrist des § 4 KSchG wahren. Diese gilt nicht nur für die Geltendmachung des Fehlens eines wichtigen Grundes, auch andere Unwirksamkeitsgründe wie Gesetzeswidrigkeit, Sittenwidrigkeit oder nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates können nicht nach Ablauf der Frist geltend gemacht werden.

Ein besonderer Kündigungsschutz ist möglich:

- Nach dem Mutterschutzgesetz
- Für schwerbehinderte Menschen (mindestens 50 %)
- Für Mitglieder betriebsverfassungsrechtlicher Organe

Hier müssen bei Kündigungsabsichten jeweils die entsprechenden Gremien mit einbezogen werden.

10. Pflichten bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Der Auszubildende hat hier folgende Pflichten zu beachten: Er muss dem Auszubildenden Freizeit zur Arbeitssuche gewähren und ihm ein Ausbildungszeugnis erstellen.

Final sind die Arbeitspapiere auszuhändigen, also das Zeugnis, die Lohnsteuerbescheinigung, der Sozialversicherungsnachweis/ die Sozialversicherungsmeldung sowie bei Bedarf die ausgefüllte Arbeitsbescheinigung für die Bundesagentur für Arbeit.

11. Übernahme von Auszubildenden und Abschluss von neuen Verträgen

Generell gibt es gesetzlich keine Regelung, die einen Arbeitgeber zur Übernahme eines Auszubildenden verpflichtet (Ausnahme: Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung). Zweck der Ausbildung war ja ursprünglich die Qualifizierung von Arbeitskräften für den Arbeitgeber.

Kommunizieren Sie daher Ihre Übernahmepläne offen mit den Betroffenen und legen Sie dar, wie viele Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, wen Sie planen, zu übernehmen und wen nicht, damit Auszubildende, die keinen Arbeitsplatz angeboten bekommen, sich frühzeitig bei anderen Unternehmen vorstellen können.

Übernahmepläne sollten daher offen mit den Betroffenen besprochen werden. Wichtig ist: Eine Zusage zu einem Arbeitsplatz entspricht bereits einem mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag.

Bei der Übernahme sind dann auch wieder einige rechtliche Details zu beachten:

Eine erneute Befristung ist möglich: Nach § 14 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz kann ein Arbeitsvertrag immer dann befristet werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Wenn Sie einen befristeten Vertrag im Anschluss an eine Ausbildung anbieten, liegt ein solcher Grund vor, da der Übergang des Auszubildenden in eine Anschlussbeschäftigung erleichtert wird.

Resturlaubsanspruch und dessen Abgeltung: hier ergeben sich oftmals viele Missverständnisse, da nicht klar genug kommuniziert wird. Bei der Frage des Urlaubs sind das Ausbildungsverhältnis und das Arbeitsverhältnis generell als Einheit zu betrachten, wenn es dazwischen keine Unterbrechung gegeben hat. Rein rechtlich nimmt also ein Auszubildender einen eventuellen Resturlaub aus dem Ausbildungsverhältnis mit ins neue Arbeitsverhältnis. Was nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz nicht möglich ist: eine finanzielle Abgeltung des Azubi-Urlaubs nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz – auch wenn sich das Arbeitsverhältnis direkt an die Ausbildung anschließt.

Praxistipp:

Besondere Herausforderung hierbei ist, dass die Gewährung der Resturlaubstage dann nicht aufgeteilt nach Entstehung mit der Ausbildungsvergütung und dem Gehalt nach Ausbildung vorzunehmen ist. Die Urlaubstage sind mit dem Gehalt nach der Ausbildung zu vergüten.

Die neuen Arbeitnehmer genießen sofortigen Kündigungsschutz: Ein Kündigungsschutz begründet sich nicht nur aus der Betriebsgröße (i. d. R. mindestens 10 Beschäftigte), sondern ist auch an die Voraussetzung geknüpft, dass der Beschäftigte mindestens 6 Monate lang im (Ausbildungs-)Betrieb beschäftigt gewesen ist. Hier müssen Sie das vorangegangene Ausbildungsverhältnis mitberücksichtigen. Der Kündigungsschutz des „neuen“ Beschäftigten setzt im Falle einer Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis also unmittelbar ein.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bleibt erhalten: Nach § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger nicht unterbrochener Beschäftigung. Auch hier sind beide Arbeitsverhältnisse als Einheit zu betrachten und die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers bleibt ohne Unterbrechung bestehen.

Das ungewollte Arbeitsverhältnis: Beschäftigen Arbeitgeber einen Auszubildenden nach Bestehen der Abschlussprüfung weiter (und sei es auch nur für eine Stunde), begründet sich damit ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Daher darf ein Auszubildender nach bestandener Prüfung auf keinen Fall weiterarbeiten, wenn er nicht übernommen werden soll. Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Abschlussprüfung und nicht mit dem im Ausbildungsvertrag hinterlegten Datum.

12. Ausbildung und Lohnsteuer

Jeder Mensch, der seinen ständigen Wohnsitz in Deutschland hat, ist per Gesetz zur Einkommensteuer verpflichtet, also steuerpflichtig – das gilt auch für hier ansässige ausländische Staatsbürger. Bei der Ausbildungsvergütung handelt es sich um Einkünfte aus nicht-selbstständiger Tätigkeit, d. h. von diesen Einkünften müssen Auszubildende Steuern zahlen wie jeder andere Arbeitnehmer auch.

Die Steuern – hier Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer – behält der Arbeitgeber ein und führt sie ans Finanzamt ab.

Es gibt allerdings einen Grundfreibetrag, der jedes Jahr erhöht wird. Ist das zu versteuernde Einkommen niedriger als der Grundfreibetrag, muss der Auszubildende keine Steuern zahlen. Dann erhält man die einbehaltene Lohnsteuer mit der Einkommensteuererklärung entweder ganz oder zum Teil zurück. 2025 liegt der Grundfreibetrag bei 12.096 Euro für Ledige und 24.192 Euro für Verheiratete. Verdient man weniger, muss man keine Steuern zahlen. Jeder Euro, der diesen Betrag übersteigt, gilt als zu versteuerndes Einkommen. Auch bei einem Verdienst unterhalb des Grundfreibetrages sind die Meldungen an das Bundeszentralamt für Steuern etc. zwingend notwendig.

Auszubildende benötigen also (wie jeder andere Arbeitnehmer auch) eine Steuer-Identifikationsnummer, die sie ihrem Arbeitgeber vorlegen und mit dessen Hilfe gemeinsam mit Geburtsdatum und Name der Arbeitgeber die Steuerklasse und sonstigen Lohnsteuermerkmale abrufen kann.

Gibt es evtl. noch andere Optionen? Je nach Bereitschaft des Arbeitgebers, kann man gerade bei Auszubildenden mit steuervergünstigen oder steuerfreien Zahlungen in der Regel große „Erfolge“ erzielen, da diese ja noch über keine solch hohen Einkommen verfügen, häufig aber doch über dem Grundfreibetrag verdienen und damit der Lohnsteuer unterworfen werden.

Der Arbeitgeber kann hier mit

- steuerfreien Fahrtkostenzuschüssen,
- Internetpauschalen,
- Überlassung von Firmenhandys mit Telefonpauschale,
- Erholungsbeihilfen,
- Restaurantschecks,
- u. v. m.

schöne Ansätze für steuerfreie Zahlungen nutzen. Die Erläuterung der Maßnahmen würde hier nun den Rahmen sprengen, aber Ihr Steuerberater steht Ihnen hierbei mit Rat und Tat zur Seite.

Steuern kann man als Arbeitnehmer vor allem durch Werbungskosten sparen. Jedem Arbeitnehmer – also auch Auszubildenden – wird bei der monatlichen Lohnsteuer vereinfacht 1/12 von 1.230 Euro Werbungskosten-Pauschbetrag berechnet. Kann man höhere Werbungskosten geltend machen, sollte man diese mit der Erklärung zur Einkommensteuer beantragen und belegen. Werbungskosten sind vereinfacht ausgedrückt alle Ausgaben, die dazu beitragen, dass der Auszubildende heute und morgen seiner beruflichen Tätigkeit – der Berufsausbildung – nachgehen kann. Dazu gehören unter anderem:

- Fahrten zur Arbeit – einfache Entfernung x 0,30 Euro x Arbeitstage im Jahr; ab dem 21. Kilometer erhöht sich die Pauschale auf 0,38 Euro bis 2026; immer die kürzeste/verkehrsgünstigste Entfernung wird berechnet;
- Beitrag für die Mitgliedschaft in Berufsorganisationen, u. a. Gewerkschaften;
- Arbeitssachen und Arbeitsmittel;
- Fortbildungen;

- doppelte Haushaltsführung – wenn aus beruflichen Gründen bzw. aus Ausbildungsgründen ein zweiter Haushalt begründet wird;
- Verpflegungsmehraufwendungen bei Auswärtstätigkeit, Tätigkeit auf Baustellen. Der Verpflegungsmehraufwand wird an der gleichen Einsatzstelle maximal für 3 Monate gewährt;
- Fahrtkosten bei Auswärtstätigkeit 0,30 Euro für jeden gefahrenen Kilometer;
- Bei Auszubildenden sind neben den Werbungskosten, die für alle Arbeitnehmer gelten, wie z. B. die Fahrten zur Ausbildungsstätte, vor allem zusätzlich die Fahrten zur Berufsschule (Anzahl der Fahrten und Kilometer für die einfache Entfernung), die Fachbücher und die Arbeits- und Lernmaterialien, so auch ein Computer oder Notebook zu beachten;
- Die Fahrt zur Berufsschule – als zweite Tätigkeitsstätte – kann man mit 0,30 Euro für jeden gefahrenen Kilometer geltend machen.

Praxistipp:

Vorsicht! Die Eltern vieler Auszubildenden bekommen während der Ausbildung (bis zum 25. Lebensjahr) noch Kindergeld. Dabei spielen die Einkünfte der Auszubildenden keine Rolle. Handelt es sich bei der Lehre um eine Zweitausbildung und die wöchentliche Arbeitszeit liegt bei über 20 Stunden, stellt die Familienkasse die Kindergeldzahlungen an die Eltern ein. Eine Zweitausbildung liegt vor, wenn eine erste Ausbildung, also eine Lehre oder ein Studium erfolgreich abgeschlossen wurde. Die Ausbildung, die sich anschließt – gleich ob Studium oder Lehre – ist die zweite Ausbildung.

13. Ausbildung und Sozialversicherung

Die Sozialversicherung für Auszubildende unterscheidet sich kaum von der Sozialversicherung für andere Berufstätige. Es gibt allerdings ein paar Sonderregelungen, die Auszubildende kennen sollten.

Die Sozialversicherung unterteilt sich in mehrere Einzelversicherungen: Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung und Unfallversicherung.

Generell müssen sich Auszubildende nicht um die Anmeldung zur Sozialversicherung kümmern. Das erledigt der Arbeitgeber. Wie viel jeder für die Versicherung zahlen muss, hängt von der Höhe des Verdienstes ab: Kleines Einkommen, kleiner Betrag und umgekehrt. Insgesamt werden ca. 20 % des Brutto-Verdienstes für die Sozialversicherung abgezogen.

Ausgenommen davon sind Auszubildende mit einer monatlichen Ausbildungsvergütung von 325 Euro oder weniger. Für diese übernimmt der Arbeitgeber die vollen Kosten für alle Sozialversicherungsbeiträge.

Derzeit liegt der Anteil der **Rentenversicherung** bei 18,6 % des Brutto-Gehalts. Die Hälfte zahlt der Arbeitnehmer, die Hälfte der Arbeitgeber. Auszubildende erhalten beim ersten Kontakt mit der Rentenversicherung ihre Versicherungsnummer. Sie bleibt ein Leben lang erhalten und sollte gut aufbewahrt werden.

Die Rentenversicherung stellt den Sozialversicherungsausweis aus, wenn der erste Arbeitgeber eine Versicherungsnummer beantragt. Gab es also vor der Ausbildung schon Ferienjobs etc., dann liegt in der Regel schon eine Sozialversicherungsnummer vor.

Der Ausweis dient als Nachweis dafür, dass Arbeitnehmer sozialversichert sind. Damit Rentenversicherungsbeiträge richtig gebucht werden können, sollten Auszubildende die Angaben auf dem Dokument überprüfen. Darauf vermerkt sind jeweils Name, Geburts-

datum und die Sozialversicherungsnummer. Falls Auszubildende tatsächlich Fehler entdecken, sollten sie sich direkt an ihre Krankenkasse wenden. Falls die Kasse nicht weiterhelfen kann, ist die Deutsche Rentenversicherung Bund der richtige Ansprechpartner.

Für jeden Versicherten richtet die Rentenversicherung ein Konto ein. Hier werden alle wichtigen Daten wie Ausbildungszeiten, Arbeitsverdienst, Krankheitszeiten, aber auch Arbeitslosigkeit gespeichert. Darauf ermittelt sich dann in späteren Jahren die Rente. Wie hoch diese ist, hängt vom Einkommen und Anzahl der eingezahlten Jahre ab: ab dem 27. Lebensjahr erhält jeder, der mindestens fünf Jahre eingezahlt hat, eine individuelle Renteninformation von der Deutschen Rentenversicherung. Darin steht, wie sich die Rente derzeit gestaltet und wie sie sich weiter entwickeln wird.

Für Auszubildende gibt es eine Sonderregelung. Sie müssen keine fünf Jahre warten, sondern haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf Leistungen. Wer also z. B. einen Arbeitsunfall hat oder eine Berufskrankheit erleidet, der erhält z. B. eine Rente wegen Erwerbsminderung. Die Rentenversicherung ist also nicht nur für die Rente zuständig. Auch Krankengymnastik oder Umschulungen werden von ihr finanziert. Bei tödlichen Unfällen sind auch die Angehörigen abgesichert. Sie erhalten eine Hinterbliebenenrente.

Das Arbeitslosengeld berechnet sich nach dem durchschnittlichen Netto-Lohn im Jahr vor der Arbeitslosigkeit. Arbeitslose ohne Kind erhalten 60 % davon, mit Kind sind es 67 %. Im Anschluss wird bedarfsabhängig Arbeitslosengeld II gezahlt. Wie lange das Arbeitslosengeld gezahlt wird, hängt von der Beschäftigungsdauer ab.

Grundlegende Voraussetzung, um Arbeitslosengeld zu bekommen: In den zwei Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit muss man mindestens zwölf Monate lang Beiträge an die Bundesagentur für Arbeit gezahlt haben. Nach drei Jahren Ausbildung haben Auszubildende Anspruch auf zwölf Monate Arbeitslosengeld.

Welche Leistungen übernimmt die **Krankenversicherung**?

Schüler werden in der Regel über ihre Eltern mitversichert. Berufseinsteiger müssen sich hingegen eigenständig versichern. Welche Krankenversicherung man wählt, kann jeder selbst entscheiden.

Arbeitgeber zahlen sechs Wochen das Gehalt weiter, wenn man krank wird. Danach springt die Krankenversicherung ein und zahlt das Krankengeld. Rezepte für Medikamente rechnet die Apotheke direkt mit der Krankenkasse ab. Bei Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln müssen Patienten mindestens fünf und höchstens 10 Euro dazuzahlen. Im Krankenhaus fallen für maximal 28 Tage im Jahr jeweils 10 Euro an. Auch bei Zahnersatz übernimmt die Krankenversicherung einen Teil der Kosten. Kinder und Jugendliche sind von fast allen **Zuzahlungen befreit**. Alle anderen zahlen höchstens 2 % ihrer jährlichen Bruttoeinnahmen zum Lebensunterhalt, abzüglich der Freibeträge für Kinder und Ehe- oder Lebenspartner. Die Zuzahlungsbefreiung ist für Auszubildende in der gesetzlichen Krankenversicherung also durch Erreichen der Belastungsgrenze möglich. Diese liegt bei 2 % des Brutto-Einkommens bzw. 1 % bei chronisch Kranken. Ist diese Grenze erreicht, können sich Patienten auf Antrag von weiteren **Zuzahlungen** für den Rest des Jahres **befreien** lassen.

Die Höhe des Krankengeldes wird nach dem Brutto-Verdienst vor der Arbeitsunfähigkeit berechnet. Es beträgt 70 % davon, darf allerdings 90 % des Netto-Verdienstes nicht übersteigen. Der Anspruch auf Krankengeld gilt für 78 Wochen (eineinhalb Jahre).

Wann besteht ein Recht auf außerordentliche Kündigung bei der Krankenkasse?

Die Krankenkasse können Versicherte kündigen, wenn erstmals Zusatzbeiträge erhoben werden oder die Krankenkasse die Beiträge erhöht. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) für 2025 liegt bei 2,5 %. Dieser Satz ist ein Richtwert und kann von Krankenkasse zu Krankenkasse variieren. Einige Krankenkassen haben bereits für 2025 ihren

Zusatzbeitrag erhöht, während andere ihn beibehalten oder sogar gesenkt haben. Der individuelle Zusatzbeitrag einer Krankenkasse kann zwischen 1,84 % und 4,40 % liegen. Sie müssen von jedem Versicherten in hälftig geteilt mit dem Arbeitgeber gezahlt werden und gelten zusätzlich zu den einheitlichen Beitragssätzen von 14,6 % des Brutto-Verdienstes.

Der Beitrag zur **Pflegeversicherung** ist vergleichsweise gering: Der Beitragssatz wurde zum 01.01.2025 von 3,4 % auf 3,6 % erhöht. Da sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Beitrag teilen, zahlen beide ab 2025 jeweils 1,8 % des Beitrags.

Für Kinderlose erhöht sich der Beitrag um 0,6 Prozentpunkte, sodass sich der Beitragssatz für sie auf 4,2 % beläuft. Für Eltern mit mehreren Kindern unter 25 Jahren gibt es Beitragsabschläge. Eltern mit mindestens zwei Kindern unter 25 Jahren erhalten Beitragsabschläge, die sich nach der Anzahl der Kinder staffeln.

Arbeitgeber benötigen Informationen zur Anzahl und zum Alter der Kinder ihrer Mitarbeiter, um den korrekten Beitrag zu berechnen. Seit 01.07.2025 erfolgen diese Meldungen im Rahmen des DaBPV-Rückmeldeverfahrens.

Wenn Menschen wegen einer Krankheit oder Behinderung im Alltag Hilfe brauchen, kümmert sich die Pflegeversicherung darum. Je nachdem, wie intensiv und wie häufig Hilfe benötigt wird, unterscheidet man zwischen bestimmten Pflegestufen. Nach diesen Stufen richten sich die Höhe und der Umfang der Leistungen.

Was sichert die **Unfallversicherung** ab?

Auf der Gehaltsabrechnung steht die Unfallversicherung nicht drauf, aber jeder Arbeitnehmer ist ab dem ersten Arbeitstag gegen Unfälle versichert. Die Beiträge werden (im Gegensatz zu den anderen Sozialversicherungen) allein vom Arbeitgeber gezahlt. Wer einen Arbeitsunfall hat, sollte dies sofort bei seiner Personalabteilung melden.

Wer auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb einen Unfall hat, erhält Hilfe von der Berufsgenossenschaft. Sie zahlt die Behandlungskosten. Außerdem gibt es Verletztengeld so lange man wegen des Unfalls arbeitsunfähig ist. Auch Rehabilitation wird bezahlt und bei Bedarf eine neue Berufsausbildung.

Wer nach dem Arbeitsunfall auf Dauer nicht mehr arbeiten kann, erhält eine Verletztenrente. Die Höhe bemisst sich nach dem Verdienst im Jahr vor dem Unfall. Allerdings gilt hier für Auszubildende eine Sonderregelung: die Rente bemisst sich nach dem Tariflohn und wer bereits im ersten Ausbildungsjahr einen Unfall hat, ist trotzdem versichert. Es wird so getan, als hätte man das volle Jahr gearbeitet.

14. Ausblick

Die fortwährende Fortsetzung der Ausbildung ist sicher für uns alle der Anker und die Grundvoraussetzung für die Zukunft, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Wichtig ist aber hier die genaue Beschäftigung mit der Thematik, da eine Vielzahl von rechtlichen Rahmenbedingungen hier Beachtung finden müssen.

Scheuen Sie sich also nicht, frühzeitig Rat von Ihrem Berater einzuholen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2025 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © goodluz/www.stock.adobe.com

Stand: Juli 2025

DATEV-Artikelnummer: 12926

E-Mail: literatur@service.datev.de