

Die Beschäftigung von Auszubildenden

Rechtssicher die Lehrjahre gestalten



Mandanten-Info

Die Beschäftigung von Auszubildenden

Inhalt

1. Einführung	1
2. Grundsätzliches.....	2
3. Anforderungen an den Ausbildungsvertrag	5
4. Einflüsse der Corona-Krise auf die Ausbildung	6
5. Beginn und Dauer der Berufsausbildung	8
6. Arbeitszeit des Auszubildenden.....	9
7. Pflichten des Ausbildenden	9
8. Pflichten des Auszubildenden	11
9. Kündigung	12
10. Der Kündigungsschutz	14
11. Pflichten bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	14
12. Übernahme von Auszubildenden	15
13. Ausbildung und Lohnsteuer	15
14. Ausbildung und Sozialversicherung	18
15. Ausblick.....	22

1. Einführung

Das Thema Ausbildung war in den letzten Wochen durch die Rahmenbedingungen der Corona-Krise teilweise sehr schwierig und verlangte den Ausbildungsunternehmen viel ab. Das derzeitige Problem ist dabei weniger der Wille zur Ausbildung, als die Durchführung an sich, die sich durch Vereinzelungsmaßnahmen und Homeoffice oftmals nur sehr eingeschränkt realisieren lässt. Neben diesem Mehraufwand zeitlicher und damit doch auch finanzieller Natur kommt nicht erst seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes der Angemessenheit der Vergütung eine hohe Bedeutung zu, da auch für die Ausbildungsvergütung (über die Vorgaben von Tarifverträgen hinaus) enge Vorgaben fixiert wurden.

Wichtig ist aber für alle am Ende, dass der Erfolg für die Zukunft der Unternehmen unter anderem auf gut ausgebildeten Auszubildenden fußt und nur durch das Vorantreiben dieser Maßnahmen werden wir auf Dauer unseren Fachkräftemangel mit stabilisieren können.

Zur Abmilderung der Belastung lockt für 2021 das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ mit vier Förderoptionen finanzieller Natur. Besondere Möglichkeiten im Lohnsteuerrecht und bei der Sozialversicherung können genutzt werden und unter Hinzunahme des Arbeitsrechts kann die Vorabprüfung von Auszubildenden auf deren Eignung für den jeweiligen Beruf oder Betrieb noch besser ausgeführt werden.

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info liefert einen schnellen Überblick über die Thematik. 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

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausgeführte Erhebung zeigt den Rückgang auf dem Ausbildungsmarkt deutlich: Die Schrumpfung ist allerdings nicht ausschließlich auf das Geschehen rund um die Pandemie zurückzuführen, da bereits zuvor (unter anderem als Folge sinkender Schulabgängerzahlen) mit einem tendenziellen Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um mehr als 10.000 gerechnet wurde. Die Differenz zwischen diesem Wert und dem tatsächlichen Rückgang in Höhe von knapp 57.600 liefert somit eine erste grobe Schätzung, in welchem Ausmaß die Corona-Krise den Ausbildungsmarkt beeinträchtigte. Demnach wäre der Rückgang von rund 47.400 Verträgen dem Krisengeschehen 2020 zuzuschreiben.

Besonders hohe Rückgänge wurden von den zuständigen Stellen in Industrie und Handel registriert (- 13,9 %). Von den größeren Ausbildungsberufen waren unter anderem stark betroffen: Tourismuskaufmann/-frau (- 58,8 %), Veranstaltungskaufmann/-frau (- 36,2 %), Hotelfachmann/-frau (- 29,9 %), Fachkraft im Gastgewerbe (- 24,0 %), Restaurantfachmann/-frau (- 22,3 %), Koch/Köchin (- 21,3 %), aber auch Berufe wie Technische/-r Produktdesigner/-in (- 28,0 %), Werkzeugmechaniker/-in (- 25,5 %) oder Mediengestalter/-in Digital und Print (- 23,5 %).

Im Handwerk fiel der Rückgang mit insgesamt - 7,5 % moderater aus. Berufe wie Maurer/-in, Dachdecker/-in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Zimmerer/Zimmerin oder Zweiradmechatroniker/-in konnten sogar ein Plus erzielen. Moderat war der Verlust auch im Öffentlichen Dienst mit - 2,9 %. Der Vertragsrückgang in den Freien Berufen betrug - 8,4 %, und im relativ kleinen Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft lag er bei - 10,4 %. Allein in der Landwirtschaft konnte ein Vertragszuwachs von + 0,9 % erzielt werden, so z. B. in den Berufen Gärtner/-in, Forstwirt/-in oder Pferdewirt/-in.

Dies zeigt, dass wir uns keinesfalls auf eine automatische Neubelebung des Ausbildungsmarktes verlassen dürfen. Bereits die Finanzkrise 2008/2009 hat gezeigt, dass eine einmal erfolgte Abkehr vom dualen Ausbildungssystem nur unter größten Anstrengungen wieder umzukehren ist. Zwar hat die Corona-Krise dem Ansehen des dualen Systems nicht geschadet, da viele system- und versorgungsrelevante Berufe hier ausgebildet werden. Die Motivation zur Ausbildungsteilnahme hängt aber 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.

Generell zeigt sich nach wie vor die Tendenz, dass Unternehmen verstärkt auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen setzen. Der Fachkräftemangel ist die am häufigsten benannte Ursache hierfür. Unternehmen möchten versuchen, durch die eigene Ausbildung geeignete Mitarbeiter für die Zukunft zu finden. Der Erfolg gab diesem Ansatz in vielen Unternehmenszweigen bereits in der Vergangenheit Recht.

Wichtig ist dabei, dass die Auszubildenden von Anfang an ein höchstmögliches Maß an Wertschätzung erfahren. Dies umfasst auch 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 aber trotzdem auch einige Ansätze, wie man durch umfassende Fachkenntnisse der oben genannten Teilbereiche Auszubildende verstärkt an sich binden, darüber hinaus sogar auf sich aufmerksam machen kann, beispielsweise im Zuge von Anzeigenschaltungen.

Generell gibt es wie in jedem Fachgebiet auch hier eine Vielzahl von Definitionen, die mit der Berufsausbildung und damit der Ausbildung im Zusammenhang stehen.

Wichtige Gesetze:

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- 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
- Gleichbehandlungsgrundsatz
- Direktionsrecht
- und dem Richterrecht.

3. Anforderungen an den Ausbildungsvertrag

Entsprechend § 11 BBiG ist der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrages unverzüglich (= ohne schuldhaftes Zögern) schriftlich niederzulegen. 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;
7. Zahlung und Höhe der Vergütung;
8. Dauer des Urlaubs;
9. 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

Die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr beträgt im Jahr 2021 550 Euro (2020: 515 Euro). 2022 wird sie weiter angehoben auf 585 Euro und im Jahr 2023 auf 620 Euro. Arbeitgeber, die keinem Tarifvertrag unterliegen, sind seit dem 01.01.2020 verpflichtet, ihren Auszubildenden einen Mindestlohn zu zahlen. Dieser 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. Einflüsse der Corona-Krise auf die Ausbildung

Die Corona-Krise hat nicht nur erhebliche Auswirkungen auf das Lernen in Schulen und Universitäten. Auch die betriebliche Ausbildung ist stark betroffen.

Laut der aktuellen Randstad-Ifo-Personalleiterbefragung entstanden in 72 % der Unternehmen, die durch die Krise von betrieblichen Einschränkungen betroffen waren, Lücken in der Wissensvermittlung für Auszubildende. Diese Wissenslücken konnten nur in weniger als der Hälfte der Fälle (49 %) wieder geschlossen werden.

Fast ein Viertel der befragten Personalleiter (23 %) bescheinigte seinen Auszubildenden auch weiterhin Nachholbedarf.

Um die duale Ausbildung in der Corona-Krise zu fördern, hat die Bundesregierung das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ gestartet, das unter anderem eine Ausbildungsprämie, eine Übernahmeprämie und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung beinhaltet. Allerdings haben nur wenige Unternehmen die Förderung bislang genutzt, obwohl die Zugangsvoraussetzungen für Betriebe erleichtert und Übernahmeprämien sowie Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung bis Mitte 2021 verlängert wurden. Ein Grund mag darin liegen, dass die Vermittlung von Ausbildungsinhalten in Theorie und Praxis in der Corona-Krise nur noch sehr eingeschränkt möglich ist. In den Berufsschulen findet während des Lockdowns ausschließlich Distanzunterricht statt und die meisten Beschäftigten arbeiten im Homeoffice.

Das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ soll Ausbildungsbetriebe und Auszubildende in der Corona-Krise schützen.

Das Bundeskabinett hat am 17.03.2021 beschlossen, das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ zu verlängern und zu verbessern. Damit soll die betriebliche Ausbildung in der Corona-Krise gesichert werden.

Seit Juni bzw. November 2020 können kleinere und mittlere Unternehmen (KMU sind in diesem Zusammenhang Unternehmen mit max. 50 Mitarbeitern), die ihr Ausbildungsplatzangebot 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren nicht verringern, für jeden neu geschlossenen Ausbildungsvertrag eine **einmalige Ausbildungsprämie** i. H. v. 2.000 Euro erhalten. Unternehmen, die ihr Angebot an Ausbildungsplätzen erhöhen, erhalten für jeden zusätzlichen Ausbildungsvertrag eine „Ausbildungsprämie plus“ von 3.000 Euro.

Voraussetzungen: der Ausbildungsbetrieb muss **von der Corona-Krise erheblich betroffen** sein. Dies bedeutet, dass Unternehmen **Umsatzeinbußen von durchschnittlich mindestens 50 %** innerhalb von zwei Monaten zwischen April bis Dezember 2020

hatten – oder in fünf zusammenhängenden Monaten Einbußen von durchschnittlich mindestens 30 % gegenüber dem Vorjahr verkräften müssen. Bisher waren mindestens 60 % Einbußen erforderlich.

Die Durchführung von Kurzarbeit kann für die Ausbildungsprämien und Ausbildungsprämien plus **auch im zweiten Halbjahr 2020** berücksichtigt werden.

- Die Ausbildung darf frühestens am 01.08.2020 und spätestens am 15.02.2021 begonnen haben.

Auch Ausbildungen, die vom 24.06.2020 bis zum 31.07.2020 begonnen haben, sind in die Ausbildungsprämien mit einbezogen.

- Die Ausbildungsprämie wird nur ausgezahlt, wenn das Ausbildungsverhältnis über die Probezeit hinaus fortbesteht.

KMU, die ihre Ausbildungsaktivität trotz der Corona-Belastungen fortsetzen und Ausbilder sowie Auszubildende nicht in Kurzarbeit bringen, können eine Förderung von 75 % der Brutto-Ausbildungsvergütung erhalten. Sie greift für jeden Monat, in dem der Betrieb einen Arbeitsausfall von mindestens 50 % hat.

Betriebe, die zusätzlich Auszubildende übernehmen, die wegen Insolvenz ihres Ausbildungsbetriebs ihre Ausbildung nicht fortsetzen können, erhalten eine Prämie von 3.000 Euro pro Auszubildenden.

Für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 01.06.2021 beginnen, erhöht sich die Förderung auf 4.000 Euro (Ausbildungsprämie) beziehungsweise 6.000 Euro (Ausbildungsprämie plus). Zudem können ab diesem Zeitpunkt Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten die entsprechenden Förderungen beantragen.

5. 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.

6. 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.

7. 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 Auszubildenden 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 Ausbildende 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 Krafträder). 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 Ausbildende 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.

8. Pflichten des Auszubildenden

Aufgetragen ist eine Verpflichtung nicht nur, wenn sie der Ausbildende 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 im Rahmen der Berufsausbildung kann der Ausbildende 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 Stillschweigen zu bewahren.

9. Kündigung

Generell ist ein Ausbildungsverhältnis nur unter bestimmten Bedingungen kündbar. Grundsätzlich gelten die wesentlichen Regelungen des Kündigungsrechtes:

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.

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.

Begründung bei Kündigung aus wichtigem Grund

Bei der Kündigung aus wichtigem Grund 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).

Auch Auszubildende können den Ausbildungsvertrag nach Ablauf der Probezeit nur noch mit wichtigem Grund kündigen. Hierfür gelten dieselben strengen Maßstäbe wie bei der Kündigung durch den Betrieb.

10. 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

11. 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.

12. Übernahme von Auszubildenden

Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung haben Auszubildender und Unternehmen das Ziel der Ausbildung grundsätzlich erreicht. Weitere Verpflichtungen haben beide Parteien zunächst nicht. Sinn und Zweck der Ausbildung war aber ja die Erlangung qualifizierter Arbeitskräfte für den Arbeitgeber und der Erhalt einer qualifizierten Ausbildung und oftmals die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz für die Zukunft für den Auszubildenden.

Übernahmepläne sollten daher offen mit den Betroffenen besprochen werden. Wichtig ist: Eine Zusage zu einem Arbeitsplatz entspricht bereits einem mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag. Gemäß § 622 Abs. 3 BGB kann bei der Übernahme eine erneute Probezeit vereinbart werden.

13. 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 sog. Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit, d. h. von diesen Einkünften müssen Auszubildende Steuern zahlen wie jeder 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. Sofern der Auszubildende monatlich Steuern zahlt, aber am Ende des Jahres sein Einkommen unter dem Grundfreibetrag liegt, erhält er die vom Finanzamt einbehaltene Lohnsteuer mit der Einkommensteuererklärung ganz oder zum Teil zurück. 2021 liegt der Grundfreibetrag bei 9.744 Euro brutto. Verdient man weniger, muss man keine Steuern zahlen. Das sind 812 Euro brutto pro Monat. 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 eine Steuer-Identifikationsnummer, die sie ihrem Arbeitgeber vorlegen und mit deren 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 steuervergünstigten 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 1.000 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 0,35 Euro für die Jahre 2021 bis 2023 sowie auf 0,38 Euro für die Jahre 2024 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.

14. 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 Auszubildende 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 verbucht werden können, sollten Auszubildende die Angaben auf dem Dokument überprüfen. Darauf vermerkt sind jeweils Name, Geburtsdatum 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. Daraus ermittelt sich dann in späteren Jahren die Rente. Wie hoch diese ist, hängt vom Einkommen und der 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. Diese Zusatzbeiträge erhebt fast jede Krankenkasse. Die Höhe liegt zwischen 0 und 1,7 %.

Der Beitrag zur **Pflegeversicherung** ist vergleichsweise gering: 3,05 bis 3,30 % des Brutto-Verdienstes. Auch diese Versicherung teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer größtenteils. 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 ist die Unfallversicherung nicht angegeben, 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 Auszubilden-

de 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.

15. Ausblick

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

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

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2021 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.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

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

Stand: April 2021

DATEV-Artikelnnummer: 12210

E-Mail: literatur@service.datev.de