

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes
unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK

Erfolgreich ausbilden



MERKBLATT



SOZIALVERSICHERUNG

Mit Beginn ihrer Ausbildung werden Ihre Nachwuchskräfte im Rahmen der dualen Ausbildung sozialversicherungspflichtig. Betriebe müssen Nachwuchskräfte zur Sozialversicherung anmelden und die Regeln im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht beachten. Auch die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft gilt für Azubis.

Versicherung und Beiträge

Kranken- und Pflegeversicherung: Die Zahlung einer Ausbildungsvergütung ist Voraussetzung für die Versicherungspflicht. Auszubildende ohne Arbeitsentgelt werden in der Krankenversicherung als Praktikant versichert. Wenn die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind, ist diese vorrangig.

Renten- und Arbeitslosenversicherung: Auszubildende sind unabhängig einer Vergütung versicherungspflichtig.

Unfallversicherung: Auch für Azubis besteht ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz über die zuständige Berufsgenossenschaft des Ausbildungsbetriebs. Die Beiträge trägt der Arbeitgeber allein.

Die Azubis können bis zu zwei Wochen nach Ausbildungsbeginn frei wählen, bei welcher Krankenkasse sie sich versichern möchten, z. B. bei der AOK. Übt der Azubi sein Wahlrecht nicht aus, meldet der Ausbildungsbetrieb ihn bei der zuletzt für ihn zuständigen Krankenkasse an. In

der Regel bestand über ein Elternteil eine Familienversicherung. War der Azubi noch nie bei einer Krankenkasse versichert, sucht der Arbeitgeber eine wählbare Krankenkasse aus, wie z. B. die AOK des Wohn- oder Beschäftigungsorts. Als Nachweis erhält er eine Mitgliedsbescheinigung nach § 175 SGB V. Der Ausbildungsbetrieb meldet den Azubi zur gewählten bzw. zuständigen Krankenkasse an und zahlt dorthin die Sozialversicherungsbeiträge. Der Sozialversicherungsbeitrag ist monatlich auf Grundlage der Ausbildungsvergütung für jeden Azubi zu errechnen und in einem Beitragsnachweis zu dokumentieren.

Bemessungsgrundlage ist die Ausbildungsvergütung. Arbeitgeber und Auszubildende tragen die Beiträge zur Sozialversicherung grds. je zur Hälfte. Ausnahme: Den Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr zur Pflegeversicherung tragen die Azubis allein (Besonderheit: Auszubildende mit einer Ausbildungsvergütung bis zu 325 Euro = sog. Geringverdienergrenze).



AOK-Info

Die Gesundheitskasse überzeugt ihre Versicherten durch umfassende Leistungen und herausragenden Service. Für Ihre Azubis ist sie die beste Wahl. Alles zu den AOK-Angeboten unter: www.aok.de > **Leistungen & Service**

Meldungen

Arbeitgeber erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – also auch für ihre Auszubildenden – maschinell Meldungen zur Sozialversicherung. Für Auszubildende gilt üblicherweise der Personengruppenschlüssel „102“.

Sozialversicherungsnummer

Sofern dem Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden keine Sozialversicherungsnummer (SV-Nr.) vorliegt, sind bei der Anmeldung zwingend der Geburtsname, der Geburtsort, das Geburtsdatum sowie das Geschlecht anzugeben. Auf diese Weise wird über das maschinelle Meldeverfahren eine SV-Nr. für den Auszubildenden beim Rentenversicherungsträger erfragt. Diese ist sehr wichtig, weil hierüber das Rentenkonto für den Auszubildenden geführt wird. Für eine spätere Rente werden alle Versicherungszeiten (z. B. Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten) auf diesem Konto bei der Rentenversicherung verbucht. Die SV-Nr. ist immer zwölfstellig aufgebaut und beinhaltet u. a. das Geburtsdatum.

Entgeltfortzahlung

Auszubildende können bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit – genauso wie andere Arbeitnehmer – vom Arbeitgeber die Fortzahlung ihrer Vergütung verlangen.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sieht eine Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für dieselbe Krankheit von bis zu sechs Wochen vor. Tarifvertragliche Regelungen können längere Anspruchszeiträume vorsehen.

Ist der Azubi in den ersten vier Ausbildungswochen arbeitsunfähig erkrankt, braucht der Arbeitgeber nach dem EFZG keine Vergütung zu zahlen. Stattdessen zahlt im Regelfall die zuständige Krankenkasse das Krankengeld.

Entgeltfortzahlungsversicherung

Wenngleich Auszubildende bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl für die Umlagekasse U1 nicht mitgezählt werden, gehört die im Krankheitsfall an Auszubildende weitergezahlte Vergütung zu den erstattungsfähigen Leistungen. Vorausgesetzt wird, dass es sich um einen Betrieb mit nicht mehr als 30 Beschäftigten handelt.

Die Umlagen U1 und U2 werden nach dem Arbeitsentgelt der Beschäftigten und der Azubis bemessen (ohne Einmalzahlungen). Die Teilnahme an der Umlagekasse U2 ist grds. Pflicht – unabhängig von der Beschäftigtenzahl.

Eine Erstattung aus der Umlagekasse U2 erhält der Arbeitgeber bei Mutterschaftsaufwendungen oder Beschäftigungsverboten für weibliche Auszubildende.



AUSBILDUNG NACH DEM BBiG

Die Grundsätze der Berufsausbildung regelt das Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Unternehmen, die selbst ausbilden, haben dadurch die Chance, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Das minimiert später die Kosten der Personalsuche.

- › Jeder Betrieb muss vor Beginn prüfen, ob die im BBiG genannten Mindestanforderungen an die Ausbildungsstätte und die Ausbilder erfüllt sind. Die zuständige Kammer berät und prüft, ob die Vorgaben erfüllt sind.
- › Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Der Betrieb muss nach der dazu erlassenen Ausbildungsordnung ausbilden.
- › Das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ vermittelt einen Überblick. Dieses wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht.
- › Die Ausbildungsordnung legt die bundeseinheitlichen Standards für die betriebliche Ausbildung in der dualen Berufsausbildung fest. Bestandteil ist der Ausbildungsrahmenplan, nach dem der Betrieb einen Ausbildungsplan erstellt. Dieser enthält z. B. Angaben zu Lernplätzen und Ausbildungsinhalten.
- › Es gelten besondere Jugendschutzbestimmungen.

Auszubildende einstellen

Der Arbeitgeber muss mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag abschließen.

Dieser beginnt mit einer Probezeit von mindestens einem Monat und höchstens vier Monaten. Eine Checkliste zur „Eignung für Ausbildung“ und weitere Informationen gibt es auf der Online-Seite des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH: www.ausbildernetz.de

Ausbildung durchführen

Der Betrieb muss dafür sorgen, dass sein Azubi das vorgesehene Ausbildungsziel erreichen kann. Die Ausbildungszeit dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen zwei bis dreieinhalb Jahre. Sie wird in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt.

Ausbildung abschließen

Das Ausbildungsverhältnis endet grds. mit Ablauf der Ausbildungszeit.

Was ist bei der Abschlussprüfung zu beachten?

- › In anerkannten Ausbildungsberufen dürfen Abschlussprüfungen bei Nichtbestehen höchstens zweimal wiederholt werden.
- › Die Abschlussprüfung ist für den Azubi gebührenfrei.
- › Der Auszubildende muss den Azubi für die Prüfung freistellen und ihn mit seiner Zustimmung rechtzeitig anmelden.
- › Geprüft wird, ob der Auszubildende die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und ob er mit dem in der Berufsschule vermittelten Lehrstoff vertraut ist.
- › Die Prüfungsanforderungen der Ausbildungsordnung werden in der Abschlussprüfung zugrunde gelegt.

Tipps für den Ausbildungsverlauf

Grundregeln

- › Zu den wichtigsten Pflichten des Ausbildungsbetriebs zählt es, die Ausbildung im Unternehmen durchzuführen.
- › Für jeden Beruf gibt es einen gesetzlichen Ausbildungsrahmenplan. Dieser ist Teil der Ausbildungsordnung und regelt den Ausbildungsinhalt. Zudem muss der Ausbildungsvertrag einen betrieblichen Ausbildungsplan enthalten, der den Verlauf der Ausbildung im Betrieb beschreibt.
- › Der Ausbilder verpflichtet sich, alle vorgeschriebenen Lerninhalte zu vermitteln.



Ausbilder-Tipp

Mehr erfahren

Weitere Tipps und Handlungsempfehlungen für Ausbildungsverantwortliche gibt es online unter www.ausbildernetz.de

Ausbildungsbeauftragte und betriebliche Strukturen

Ein Ausbildungsbetrieb muss bestimmte Kriterien erfüllen. Die zuständigen Stellen (Kammern) überwachen anhand dessen die Eignung von Unternehmen zur Berufsausbildung.

Wer ausbilden darf

- › Azubis darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Das ist nicht der Fall, wenn Beschäftigungsverbot gegenüber Kindern und Jugendlichen besteht oder wiederholt oder schwer gegen das BBiG oder die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen worden ist.
- › Azubis ausbilden darf nur, wer fachlich und persönlich geeignet ist. Der Ausbilder muss berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse sowie berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten besitzen.



AOK-Info

Bestens informiert

Die richtige Quelle für Ihre Azubis: Fragen rund um den neuen Lebensabschnitt beantwortet das Internetportal für Auszubildende und Berufseinsteiger. www.aok-on.de

Ausbildungsbeauftragter und Ausbilder

Eine erfolgreiche Ausbildung ist immer auch von der Qualität der Ausbildung in den einzelnen Abteilungen abhängig. Deshalb braucht es weitere engagierte Mitarbeiter, die den Nachwuchs auf die berufliche Zukunft vorbereiten. Sie werden „Ausbildungsbeauftragte“ genannt. Die Bezeichnung ist rechtlich nicht gesichert.

Der Ausbilder ist zuständig für die Planung, Durchführung und für die Ausbildungserfolgskontrollen. Er kann Teilaufgaben definieren und an den Ausbildungsbeauftragten delegieren. Er ist jedoch verantwortlich dafür, den Verlauf zu überwachen.

Hausregeln für Azubis

Für den Azubi ist es hilfreich, wenn er von Beginn an weiß, was im Betrieb erwünscht ist und was erwartet wird. Auch die Vorstellungen des Auszubildenden sollten im Gespräch erkundet werden.

Überreichen Sie dem Azubi beim Eintritt als Erstes eine Willkommensmappe. Diese soll eine Übersicht über die wichtigsten Eckpunkte zum Unternehmen enthalten. Und: Machen Sie ihn mit den Hausregeln Ihres Betriebs bekannt.

Organisation der Ausbildung auf einen Blick

Vor der Ausbildung

- › Informationen über die Ausbildungsordnung einholen
- › Betriebliche Eignung zur Ausbildung klären (Teilausbildung, Ausbildungsverbund, überbetriebliche Unterweisung)

Beginn der Ausbildung

- › Ausbildungsplan erstellen
- › Anmeldung zur Berufsschule

Probezeit

- › Aufnahme in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse beantragen (Bescheinigung über ärztliche Erstuntersuchung vorlegen)
- › Überprüfen der Entscheidung durch Ausbildende und Auszubildende

Ende 1. Ausbildungsjahr

- › Anmeldung zur Zwischenprüfung (Bescheinigung über ärztliche Nachuntersuchung)

Ende 2. Ausbildungsjahr

- › Ausbildungsarbeit nach der Zwischenprüfung beurteilen – bei Bedarf Änderungen vornehmen
- › Intensive Vorbereitung auf die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung

Ende der Ausbildung

- › Anmeldung zur Prüfung
- › Entscheidung, ob die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erfolgt, ggf. in Absprache mit berufsbildender Schule die Nutzung von ausbildungsbegleitender Hilfe prüfen (Quelle: www.ausbildernetz.de)

Berufsschule und Berichtsheft

Die ausbildenden Betriebe müssen ihre Azubis zur Teilnahme an Berufsschulunterricht, Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Unternehmens anhalten.

Wichtiges zum Berichtsheft

- › Dokumentarische und rechtliche Funktion
- › Nachweis des zeitlichen und sachlichen Ablaufs der Ausbildung
- › Vorlage in ausgedruckter Form zu Zwischen- und Abschlussprüfung
- › Vergleich mit vorgegebenem Ausbildungsrahmenplan möglich
- › Vorlage und Prüfung in regelmäßigen Abständen

Das Berufsbildungsgesetz regelt die Verpflichtung zum Führen eines Ausbildungsnachweises in der Ausbildungsordnung.



ARBEITSRECHT & ARBEITSSCHUTZ

Die wichtigsten Gesetze für Ausbilder und Auszubildende sind das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Ausbildungsordnung und die Ausbilder-Eignungsverordnung.

Auswahlverfahren und Einstellung

Beim Auswahlverfahren wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht berücksichtigt. Danach dürfen „Beschäftigte nicht wegen Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Identität benachteiligt werden“. Das gilt auch für Auszubildende.

Vorstellungsgespräch und Einstellungsgespräch

Im Vorstellungsgespräch kann der Betriebsinhaber oder der Auszubildende einen persönlichen Eindruck über das Sozialverhalten des Bewerbers (Eigeninitiative, Belastbarkeit, Arbeitsbereitschaft, Problemlösungsverhalten) gewinnen.

Im Einstellungsgespräch wird schließlich nochmals geprüft, ob der Bewerber für den gewählten Beruf geeignet ist.



AOK-Info

Die richtige Wahl

Mit Beginn der Ausbildung tritt für die meisten Auszubildenden erstmals Versicherungspflicht ein. Sie dürfen ihre Krankenkasse frei wählen. Viele junge Versicherte entscheiden sich bewusst für die AOK – denn sie wissen, dass sie sich immer auf die Gesundheitskasse verlassen können. Geben Sie Ihren frischgebackenen Auszubildenden den wertvollen Rat, wie sie im Internet schnell und unkompliziert Mitglied werden können: www.aok.de > **Mitglied werden**

Ausbildungsplan

Den Auszubildenden ist mit dem Ausbildungsvertrag ein Ausbildungsplan auszuhändigen. In diesem sind die Lehrinhalte aufgelistet.

Arbeitszeit, Überstunden, Vergütung, Urlaub

Für Arbeitszeit, Ausbildungsvergütung, Recht auf Urlaub, bezahlte Freistellungen gibt es verschiedene Gesetze. Zu beachten sind unter anderem das BBiG und zahlreiche Arbeitsschutzgesetze. Für jugendliche Auszubildende ist vor allem das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

Der Betrieb muss den Azubi für den Berufsschulunterricht und für die damit zusammenhängenden Veranstaltungen, wie etwa eine Betriebsbesichtigung, freistellen.

Inhalte des Ausbildungsvertrags nach dem BBiG

- › Ausbildungsziel/Berufstätigkeit für die Ausbildung
- › Sachliche und zeitliche Gliederung
- › Beginn und Dauer der Ausbildung
- › Ausbildungsort und ggf. -maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- › Dauer der regelmäßigen, täglichen Ausbildungszeit
- › Dauer der Probezeit
- › Zahlung und Höhe der Vergütung
- › Urlaubsanspruch
- › Kündigungsvoraussetzungen des Ausbildungsvertrags
- › Hinweise auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Wie ist die Ausbildungsvergütung geregelt?

Sie ist häufig im Tarifvertrag festgelegt. Das Mindestlohngesetz gilt nicht für Auszubildende, da sie keine Arbeitsverträge, sondern Ausbildungsverträge abschließen (§ 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz). Gewährt der Betrieb dem Auszubildenden beispielsweise eine Gemeinschaftsunterkunft im Wohnheim oder eine Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt, dann spricht man von Sachbezügen. Diese können in Höhe der festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden. Die Höchstgrenze für Ausbildungsverträge ist auf 75 Prozent der Bruttoausbildungsvergütung beschränkt. Diese Sachbezüge stellen in der Sozialversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Besondere Jugendschutzbestimmungen

Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt das „Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend“ (Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG).



Ausbilder-Tipp

Urlaubsanspruch (§ 19 JArbSchG)

- Die Urlaubsdauer ist u. a. abhängig vom Alter:
- › Azubis unter 18 Jahren: mind. 25 Werktage
 - › Azubis unter 17 Jahren: mind. 27 Werktage
 - › Azubis unter 16 Jahren: mind. 30 Werktage
 - › Volljährige Azubis: mind. 24 Werktage

Formen der Ausbildung

Duale Berufsausbildung

Bei der Ausbildung im dualen System führen Unternehmen und die staatlichen Berufsschulen die Auszubildenden gemeinsam zum Berufsabschluss. Für beide Lernorte gibt es eigenständige – jedoch aufeinander abgestimmte – Regelungen.

Betrieb

Voraussetzung dafür ist in Deutschland ein Berufsausbildungsvertrag. Für den Zugang zur dualen Berufsausbildung muss die Vollzeiterschulpflicht erfüllt sein. Die Grundlage für eine einheitliche Berufsausbildung bildet die Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf. Diese regelt die staatliche Anerkennung des Berufes, die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild (Mindestanforderungen), den Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung) und die Prüfungsanforderungen.

Schule

Für die Ausbildung in den Berufsschulen sind die Kultusminister der Bundesländer verantwortlich, die sich im Rahmen der Kultusministerkonferenz untereinander abstimmen. Auf regionaler Ebene befassen sich die zuständigen Stellen bei den Kammern mit Akkreditierungs-, Prüfungs- und Kontrollaufgaben.

Duales Studium

Ein duales Studium bietet jungen Menschen die Möglichkeit, eine Hochschule zu besuchen und gleichzeitig in einem Betrieb ausgebildet zu werden. Für jene, die das Abitur in der Tasche haben, gerne etwas Praktisches machen und gleichzeitig studieren möchten, bietet sich ein Verbundstudium an. Am Ende hat der Azubi einen Studienabschluss (meistens den Bachelor) und eine abgeschlossene Berufsausbildung.



Ausbilder-Tipp

Mehr Wissen

Informationen über duale Studiengänge in Deutschland: www.duales.de

Ausbildung und Zuwanderung

Millionen von jungen Menschen sind in Südeuropa ohne Arbeit. In Deutschland fehlen qualifizierte Auszubildende. Die naheliegende Lösung ist, Auszubildende nach Deutschland zu holen.

Junge Menschen aus europäischen Mitgliedsstaaten können ohne zusätzliche Genehmigung eine duale Ausbildung in Deutschland abschließen und dem Fachkräftemangel vorbeugen. Viele absolvieren ihre Ausbildung in Branchen, die bei deutschen Jugendlichen weniger gefragt sind – im Hotel- und Gaststättengewerbe, Bauhandwerk oder Gesundheitswesen. Die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe und Prägungen können die Unternehmenskultur bereichern. Betriebe, die bereits auf Auslandsmärkten sind oder dort Fuß fassen möchten, profitieren von den sprachlichen und kulturellen Landeskenntnissen.

Wie gewinnen Ausbildungsbetriebe ausländische Azubis?

Kammern, Wirtschaftsverbände und regionale Initiativen haben Programme auf den Weg gebracht, um junge Menschen nach Deutschland zu holen. Auch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ist im Ausland aktiv, um zusammen mit Partnern vor Ort Fachkräfte für Deutschland zu gewinnen. Ihre Bewerbersuche orientiert sich am Bedarf der Arbeitgeber hierzulande. Vor allem für kleine und mittlere ausbildungsinteressierte Betriebe sind die regionalen Agenturen für Arbeit sowie die zuständigen Kammern die Ansprechpartner.



Ausbilder-Tipp

Willkommen in Deutschland

Die AOK hilft Unternehmen in Deutschland beim Recruiting sowie der Eingliederung ausländischer Fachkräfte. Unter aok-business.de bietet die Gesundheitskasse zahlreiche Informationen sowie Checklisten und Kontaktmöglichkeiten an. www.aok-business.de/zuwanderung

Gut zu wissen:

Auf der Website www.kofa.de des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie gibt es Infos zur Fachkräftebindung für Unternehmen.



AOK-Tipp

Infos für Zuwanderer

Mit einem neuen, mehrsprachigen AOK-Portal bietet die Gesundheitskasse Zuwanderern die Möglichkeit, sich umfassend über das deutsche Gesundheitswesen schon von ihrem Heimatland aus zu informieren.

www.healthinsurance-germany.com

Feedback- und Beurteilungsgespräche

Dem Azubi ein klares Feedback zu geben ist für Ausbilder nicht immer leicht. Die Rückmeldungen sind das A und O für die persönliche Weiterentwicklung des Berufsanfängers, weil sie den jungen Menschen die Folgen und Konsequenzen ihres Handelns verständlich machen. Ebenso wichtig sind das Beurteilungsgespräch und das Ausfüllen des firmeneigenen Beurteilungsbogens. Ein Feedback empfiehlt sich zeitnah im Anschluss an die Leistung oder das Verhalten, auf das sich die Rückmeldung bezieht. In den quartalsgeführten Gesprächen erfährt der Azubi, welche Fortschritte er aus der Sicht des Ausbilders gemacht hat. Machen Sie dabei deutlich, auf welchen Ausbildungsabschnitt sich das Gespräch bezieht. Klären Sie Verständnisfragen.

Konfliktmanagement

Im Laufe einer Ausbildung kommt es immer wieder zu Konflikten. Die Ausbilder sollten diese ernst nehmen. Das Ignorieren ist keine Lösung, weil sich sonst Probleme entwickeln können.

Signale

Manche Konflikte sind erkennbar, andere sind unauffälliger. Anzeichen können zum Beispiel sein:

- › wenn sich der Azubi zurückzieht und schweigt
- › wenn er Arbeitsaufträge ignoriert
- › wenn er sich aggressiv über nicht anwesende Kollegen äußert
- › wenn er auf seiner Sichtweise beharrt