

# Die Beschäftigung von Auszubildenden

Fachkräfte von morgen



# 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<br>des Ausbildungsverhältnisses.....           | 18 |
| 11. Übernahme von Auszubildenden und<br>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;<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.

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.

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

Die Nutzung und Verwendung der Inhalte in KI-Systemen sowie die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht gestattet.

Printed in Germany

DATEV-High Quality Print, 90329 Nürnberg (Druck)

Angaben ohne Gewähr

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

Stand: Juli 2025

DATEV-Artikelnummer: 32702/2025-08-01

E-Mail: literatur@service.datev.de