

gesundes
unternehmen

AOK



Erfolgreich ausbilden

Fachinformationen für Arbeitgeber 2026

AOK. Die Gesundheitskasse.



So funktioniert das E-Paper



Sprung zur nächsten Seite



Sprung zur vorherigen Seite



Zum Inhaltsverzeichnis



Sprung zur Inhaltsseite

Button →

Erweiterte Informationen

Button →

Aufruf von Inhalten aus dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber oder externer Inhalte

Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.



Impressum

gesundes unternehmen

E-Paper Erfolgreich ausbilden

Herausgeber:

AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH, Kanalstraße 28, 22085 Hamburg · ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH, Am Sandtorkai 27, 20457 Hamburg

Gestaltung: Ministry Group GmbH

Erscheinungsweise: jährlich

Rechtsstand: 1.1.2026

Bildnachweise:

Start in die Ausbildung: Westend61/Getty Images

Sozialversicherung: sanjeri/Getty Images

Arbeitsrecht und Arbeitsschutz: Eric Audras/Getty Images

Generation Z, Ausbildung digital: Tom Werner/Getty Images

Konfliktmanagement: ljubaphoto/Getty Images

Betriebliche Gesundheitsförderung: andresr/Getty Images

Alle anderen Bilder, Illustrationen und Grafiken: AOK

Mit der kostenfreien Bereitstellung der E-Paper der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 1/2026



Vorwort

Ausbildung lohnt sich: Es ist nicht einfach, gut ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden, die auf die Bedingungen im Unternehmen optimal vorbereitet sind. Betriebe, die selbst kompetentes Personal ausbilden, haben einen echten Wettbewerbsvorteil. Rund 1,22 Millionen Auszubildende gab es im Jahr 2024 in Deutschland. Es wurden 556.100 Ausbildungsplätze neu angeboten, auf die sich 517.900 Ausbildungsplatzsuchende bewarben.

Diejenigen im Unternehmen, die die Ausbildung durchführen, spielen dabei eine besonders wichtige Rolle. Sie sollten zum einen als Führungskraft das Verhalten vorleben, das sie sich von ihren Auszubildenden wünschen. Zum anderen sind sie gleichzeitig Ansprech- und im Idealfall auch Vertrauensperson für die jungen Menschen.

Die AOK lässt Sie mit dieser verantwortungsvollen Aufgabe nicht allein: Wir unterstützen Sie mit wertvollen Informationen, kompetenter Beratung und speziellen Medien bei Ihrer täglichen Arbeit. Diese Broschüre dient Ihnen dabei als praktisches Nachschlagewerk. Sie enthält nicht nur die wichtigsten sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Grundlagen, sondern auch zahlreiche Handlungsempfehlungen rund um die Personalentwicklung in der Ausbildung. Damit es Ihnen gelingt, die Ausbildung in Ihrem Betrieb erfolgreich und gesundheitsfreundlich zu gestalten.

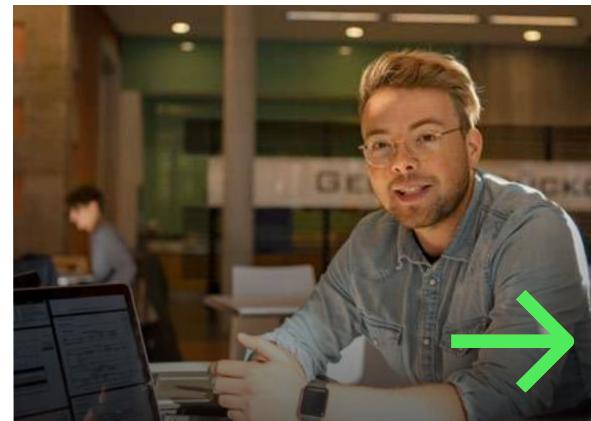
Mit freundlichen Grüßen
Ihre AOK. Die Gesundheitskasse.



Alle Themen im Überblick



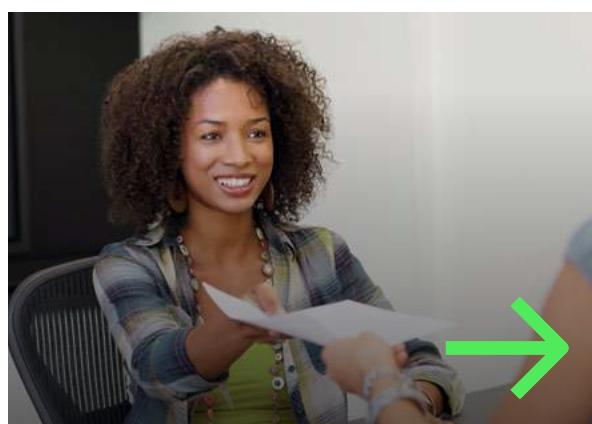
1. Start in die Ausbildung



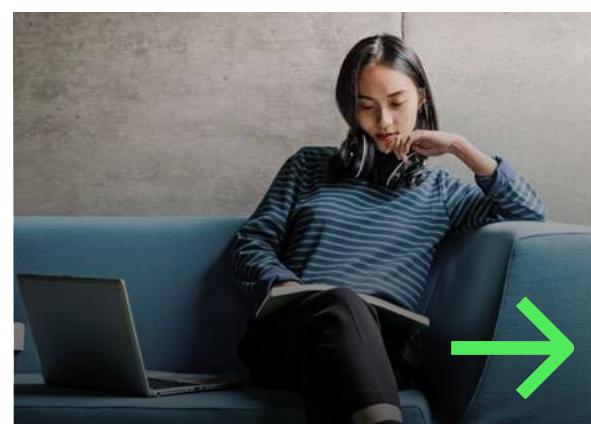
2. Formen der Ausbildung



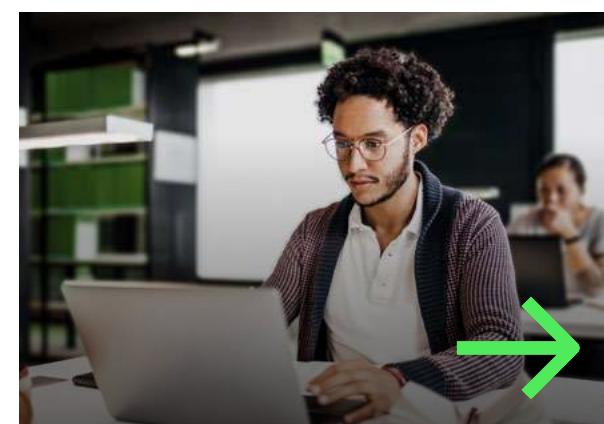
3. Sozialversicherung



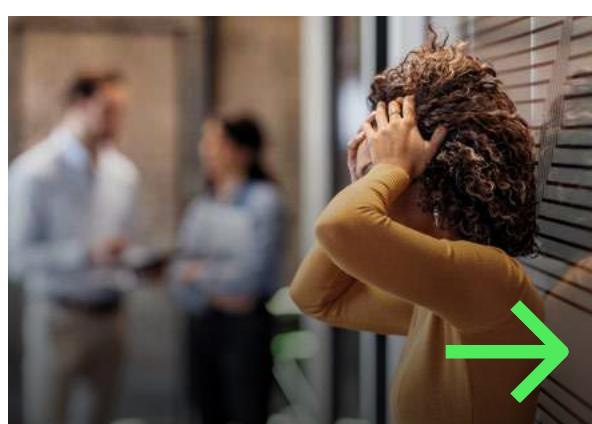
4. Arbeitsrecht und Arbeitsschutz



5. Generation Z



6. Ausbildung digital



7. Konfliktmanagement



8. Betriebliche Gesundheitsförderung



1. Start in die Ausbildung

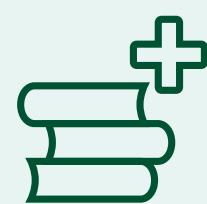
- 1.1 Grundsätze der Berufsausbildung →
- 1.2 Ausbildungsbeauftragte und betriebliche Strukturen →
- 1.3 Leitlinien für den Start →
- 1.4 Berufsschule und Berichtsheft →



Gut geplant ist halb gewonnen: Für Unternehmen beginnt die Ausbildung bereits in dem Moment, in dem sie sich entscheiden, Lehrstellen auszuschreiben.

Dafür gibt es gute Gründe:

- Fachkräfte werden unternehmensspezifisch ausgebildet.
- Abhängigkeiten vom Arbeitsmarkt – und damit auch die Personalbeschaffungskosten – werden geringer.
- Die Ausgebildeten sind in der Regel loyaler zu ihrem Ausbildungsbetrieb als andere Fachkräfte.
- Junge Menschen hinterfragen Routineabläufe und tragen so zu Innovationen bei.
- Ausbildung erfüllt eine gesellschaftspolitische Aufgabe und stärkt die Arbeitgeber-Attraktivität.



Tipp für Ausbildende:
Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) erhalten Sie umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Entwicklung.

Mehr dazu ↗

1.1 Grundsätze der Berufsausbildung

Die Grundsätze der Berufsausbildung und damit die Grundlage für die derzeit 327 anerkannten dualen Ausbildungsberufe in Deutschland regelt das Berbildungsgesetz (BBiG).

Es empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Rechtliche Bestimmungen beachten

- Jeder Betrieb muss vor Beginn prüfen, ob die im BBiG genannten Mindestanforderungen an Ausbildungsstätte und Ausbildende erfüllt sind. Dabei hilft die zuständige Kammer.
- Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Der Betrieb muss nach der dazu erlassenen Ausbildungsordnung ausbilden.



Erfolgreich ausbilden | Start in die Ausbildung

- Das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“ vermittelt einen Überblick. Es wird jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht.
- Die Ausbildungsordnung legt die bundeseinheitlichen Standards für die betriebliche Ausbildung im dualen System fest. Bestandteil ist der Ausbildungsrahmenplan, nach dem der Betrieb einen Ausbildungsplan erstellt. Dieser enthält zum Beispiel Angaben zu Lernplätzen und Ausbildungsinhalten.
- Es gelten besondere Jugendschutzbestimmungen.

Ausbildungsverlauf planen

Ein reibungsloser Ausbildungsverlauf ist gleichermaßen vom Betrieb und von den Auszubildenden abhängig. Bereits vor dem ersten Arbeitstag der Azubis sollte unter anderem geklärt werden:

- An welchem Arbeitsplatz sollen sie arbeiten und wann?
- Was sollen sie lernen und wann?
- Wer kann die Azubis ausbilden und wann?
- Was sollen sie vor jedem schulischen Ausbildungsschnitt können?

Kann der Ausbildungsbetrieb nicht alle Lerninhalte selbst abdecken, muss er sicherstellen, dass diese anderweitig vermittelt werden. Um die Ziele zu erreichen, kann sich ein Unternehmen mit anderen zusammenschließen.

Auszubildende einstellen

- Der Arbeitgeber muss mit Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag abschließen. Dieser beginnt mit einer Probezeit von mindestens einem Monat und höchstens vier Monaten (§20 BBiG).

Ausbildungsordnungen können Sie über die Website des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) einsehen.

Mehr dazu 

Best-Practice-Beispiele, eine Wissensdatenbank sowie den Kontakt zu einem Netzwerk von Ausbildungsfachleuten bietet die DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung.

Mehr dazu 



Ausbildung durchführen

Der Betrieb muss dafür sorgen, dass die Auszubildenden die vorgesehenen Ausbildungsziele erreichen können.

Er muss:

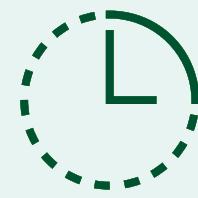
- Eine Person mit der Ausbildung beauftragen.
- Die Ausbildungsmittel kostenlos bereitstellen.
- Die Azubis für die Berufsschule und zur Prüfung freistellen.
- Den Azubis nur angemessene Tätigkeiten, die dem Ausbildungszweck dienen, übertragen.
- Die Azubis zum Führen eines Berichtshefts anhalten.

Weitere Pflichten entstehen aus vertraglichen Gründen.

Die Ausbildungszeit dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen zwei bis dreieinhalf Jahre. Sie wird in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt.

Ausbildung abschließen

- Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit ([§21 BBiG](#)).
- Wird die Abschlussprüfung vorzeitig bestanden, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Datum der Prüfung.
- Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, können Azubis vom Betrieb verlangen, das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung zu verlängern, höchstens aber um ein Jahr.
- Ausbildende sind verpflichtet, am Ende des Ausbildungsverhältnisses ein einfaches Zeugnis auszustellen ([§16 BBiG](#)). Auszubildende können verlangen, darin auch



Die Ausbildungszeit dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen zwei bis dreieinhalf Jahre. Sie wird in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt.



Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen (qualifiziertes Zeugnis).

1.2 Ausbildungsbeauftragte und betriebliche Strukturen

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

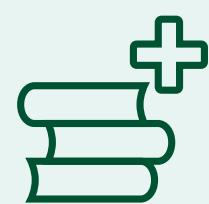
Wer ausbilden darf

- Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Das ist nicht der Fall, wenn Kinder und Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen 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. Ausbildende müssen berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse sowie berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten haben.

Ausbildungsbeauftragte und Ausbildende

- Eine erfolgreiche Ausbildung ist auch von der Qualität der Ausbildung in den einzelnen Abteilungen abhängig. Deshalb braucht es engagierte Menschen, die den Nachwuchs auf die berufliche Zukunft vorbereiten. Sie werden Ausbildungsbeauftragte genannt. Die Bezeichnung ist rechtlich nicht gesichert. Geregelt ist das Mitwirken anderer Personen bei der Ausbildung in §28 Abs. 3 BBiG.

Ausbildende sind zuständig für die Planung und Durchführung der Ausbildung sowie für die Ausbildungserfolgskontrollen. Sie können Teilaufgaben definieren und



Tipp für Ausbildende:
Ausbildungsbeauftragte können nur dann gut ausbilden, wenn sie wissen, was von ihnen erwartet wird. Erstellen Sie eine Liste der Personen, die in die Ausbildung einzogen werden. Definieren Sie ihre Aufgaben und erklären Sie sie ihnen.

an die Ausbildungsbeauftragten delegieren. Sie bleiben jedoch verantwortlich dafür, den Verlauf zu überwachen.

1.3 Leitlinien für den Start

Für die Auszubildenden ist der Schritt von der Schule in den Arbeitsmarkt ein großer. Das meiste, was sie im Betrieb erleben, ist für sie neu: das Team, die Abläufe, die Räume, der Umgang miteinander, die Produkte und die Kundschaft.



Erwartungen der Auszubildenden

Finden Sie heraus, welche Erwartungen die Auszubildenden im Einzelnen haben, und beurteilen Sie, ob diese realistisch sind. So können Sie Enttäuschungen oder sogar einem Abbruch der Ausbildung vorbeugen. Teilen Sie die Erwartungen des Unternehmens mit und übergeben Sie eine Willkommensmappe, in der die wichtigsten organisatorischen Eckpunkte (zum Beispiel Pausenzeiten, Krankmeldung) zum Unternehmen zusammengefasst sind. Diese können die Azubis zu einem späteren Zeitpunkt in Ruhe durchlesen und sie können darin nachschlagen, wenn sie Informationen suchen.

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

- Ausbildungsbereitstellung nach der Zwischenprüfung beurteilen – bei Bedarf Änderungen vornehmen
- Intensive Vorbereitung auf die Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfung

Ende der Ausbildung

- Anmeldung zur Prüfung
- Entscheidung über die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, gegebenenfalls mit Berufsschule Nutzung von ausbildungsbegleitender Hilfe prüfen



1.4 Berufsschule und Berichtsheft

Die ausbildenden Betriebe müssen ihre Azubis zur Teilnahme an Berufsschulunterricht, Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Unternehmens sowie zum Führen des Berichtshefts anhalten. Die Jugendlichen können abgemahnt werden, wenn sie diesen Pflichten nicht nachkommen.

Das Berichtsheft

- erfüllt eine dokumentarische und rechtliche Funktion,
- soll den zeitlichen und sachlichen Ablauf der Ausbildung, die Ausbildungsstätte, die Berufsschule und die gesetzlichen Vertreter der Person in Ausbildung in möglichst einfacher Form nachweisen,
- muss in gedruckter oder elektronischer Form bei Zwischen- und Abschlussprüfung vorgelegt werden,
- hilft den Auszubildenden, den Verlauf der Ausbildung mit dem vorgegebenen Ausbildungsrahmenplan zu vergleichen.

Das Berufsbildungsgesetz regelt die Verpflichtung zum Führen eines Ausbildungsnachweises (§13 Ziffer 7). Ausbildende müssen die Einträge regelmäßig überprüfen.





2. Formen der Ausbildung

- 2.1 Duale Berufsausbildung →
- 2.2 Duales Studium →
- 2.3 Ausbildung im Verbund →
- 2.4 Ausbildung und Zuwanderung →



Die betriebliche Aus- und Weiterbildung ist ein Erfolgsmodell, das mittlerweile viele andere Länder adaptiert haben. Unterschiedliche Wege führen zum Ziel.

2.1 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.

Die Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf regelt die staatliche Anerkennung des Berufs, die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild (Mindestanforderungen), den Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung) und die Prüfungsanforderungen. 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.

Gut zu wissen: „Assistierte Ausbildung“

Die Assistierte Ausbildung hilft dabei, Lücken zwischen den Erfordernissen eines ausbildenden Betriebs und dem Potenzial der Auszubildenden zu schließen. Die Unterstützung ist sehr flexibel und orientiert sich am individuellen Förderbedarf. Ein Bildungsträger hilft den Betrieben beispielsweise, aus den Bewerbungen geeignete Personen auszuwählen und einen Lehrplan aufzustellen. Er kann die Jugendlichen auch während der gesamten Ausbildung begleiten. Ein Einstieg in die Assistierte Ausbildung ist jederzeit möglich.



2.2 Duales Studium

Ein duales Studium bietet jungen Menschen die Möglichkeit, eine Hochschule zu besuchen und gleichzeitig in einem Betrieb ausgebildet zu werden. Die Auszubildenden erwerben einen Studienabschluss (meistens den Bachelor) und eine abgeschlossene Berufsausbildung. Wer bereits eine Ausbildung abgeschlossen und die Voraussetzungen für ein Hochschulstudium hat, kann das berufsbegleitende Studium wählen. Dieses wird etwa am Wochenende oder an ein bis zwei Tagen pro Woche aufgenommen.

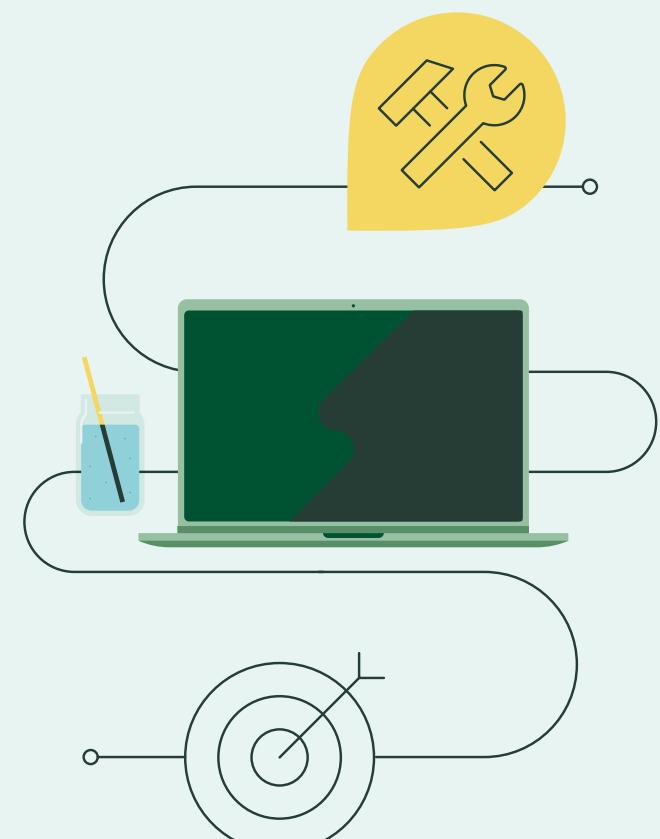
2.3 Ausbildung im Verbund

Für eine Verbundausbildung schließen sich mehrere Betriebe zusammen, die sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig ergänzen. Das Berufsbildungsgesetz lässt für eine Verbundausbildung flexible Organisationsformen zu. Die Verbundpartner sind dafür verantwortlich, dass die einzelnen Ausbildungsabschnitte und die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt sind (§10 Abs. 5 BBiG). Zu ihren Vorteilen zählen die bessere Auslastung von Ausbildungskapazitäten in den einzelnen Unternehmen sowie die Kostenersparnis durch gemeinsam genutzte Ressourcen. Zudem können kleine oder hoch spezialisierte Unternehmen die für einen Ausbildungsberuf erforderlichen Ausbildungsinhalte oft nicht vollständig vermitteln, wohl aber wichtige Teilbereiche der Berufsausbildung.

2.4 Ausbildung und Zuwanderung

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

Im Wintersemester 2023/24 gab es in Deutschland 141.733 dual Studierende.



Zum Start des neuen Ausbildungsjahres 2025 standen in Deutschland 327 anerkannte duale Ausbildungsberufe zur Verfügung.

Vorteile für das Unternehmen

Junge Menschen aus EU-Mitgliedstaaten können eine duale Ausbildung in Deutschland ohne zusätzliche Genehmigung abschließen. Viele absolvieren ihre Ausbildung in Branchen, die bei deutschen Jugendlichen weniger gefragt sind – nämlich 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 Mitwirkenden vor Ort Fachkräfte für Deutschland zu gewinnen. Die Suche nach Bewerbern orientiert sich am Bedarf der Arbeitgeber hierzulande. Vor allem für kleine und mittlere ausbildungswillige Betriebe sind die regionalen Agenturen für Arbeit sowie die zuständigen Kammern wichtige Informationsquellen.

Vorbereitet für den Start

Für ausländische Azubis sind einheimische Ausbildende die Bezugspersonen, die den Nachwuchs fachlich, sprachlich und sozial integrieren. Als Starthilfe vermitteln sie die Werte für eine kulturelle Vielfalt im Betrieb. Ein gutes Gelingen trägt dazu bei, dass die Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich beenden und möglicherweise später als Fachkräfte in Deutschland bleiben.

Im Jahr 2024 sind nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge rund 407.300 EU-Staatsangehörige nach Deutschland zugewandert (ohne Deutsche). Diese Zahl liegt damit um 12,7 Prozent niedriger als im Vorjahr.



Nützliche Webadressen:

auswaerts-zuhause.de

Eine Datenbank über Einrichtungen des Jugendwohnens für Jugendliche zwischen 14 und 27 Jahren – mit Infos zu Unterkunft, Verpflegung und sozialpädagogischer Begleitung. Mehr als 500 Jugendwohnheime bieten möblierte Einzel- oder Doppelzimmer an.

kofa.de

Die Website des Kompetenzzentrums Fachkräfte sicherung (KOFA) will zentrale Anlaufstelle zur Fachkräfte sicherung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sein.

Mit einem mehrsprachigen AOK-Portal bietet die Gesundheitskasse Personen, die über Zuwanderung nach Deutschland nachdenken, die Möglichkeit, sich umfassend über das deutsche Gesundheitswesen schon von ihrem Heimatland aus zu informieren.

Mehr dazu →





3. Sozialversicherung

- 3.1 Versicherung →
- 3.2 Beiträge →
- 3.3 Meldungen →
- 3.4 Entgeltfortzahlung →



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

3.1 Versicherung

Für die Zweige der Sozialversicherung gelten folgende Regelungen bei Auszubildenden:

- Rentenversicherung: Auszubildende sind versicherungspflichtig.
- Arbeitslosenversicherung: Auszubildende sind versicherungspflichtig.
- Kranken- und Pflegeversicherung: Die Zahlung einer Ausbildungsvergütung ist Voraussetzung für die Versicherungspflicht. Da Auszubildende nach §17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben, ist diese Voraussetzung regelmäßig erfüllt.
- Unfallversicherung: Für Azubis besteht ein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz über die zuständige Berufsgenossenschaft des Ausbildungsbetriebs.

Krankenkassenwahlrecht

Die Auszubildenden können beim erstmaligen Start ins Berufsleben bis zu zwei Wochen nach Ausbildungsbeginn wählen, bei welcher Krankenkasse sie sich versichern möchten, zum Beispiel bei der AOK. Die Wahl erklären sie bei der gewählten Krankenkasse. Üben Auszubildende ihr Wahlrecht nicht aus, meldet der Ausbildungsbetrieb sie bei der zuletzt für sie zuständigen Krankenkasse an. In der Regel bestand über einen Elternteil eine Familienversicherung.

Zum Thema **Krankenkassenwahlrecht** bietet die AOK ein kostenfreies Online-Training an.

Mehr dazu →



3.2 Beiträge

Die Beitragssätze zur Sozialversicherung sind grundsätzlich bundeseinheitlich geregelt und gelten auch für Auszubildende. Bemessungsgrundlage ist die Ausbildungsvergütung. Arbeitgeber und Auszubildende tragen die Beiträge zur Sozialversicherung grundsätzlich je zur Hälfte. Ausnahme: Den Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr zur Pflegeversicherung tragen die Auszubildenden allein.

Unfallversicherung

Die jährlichen Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein und führt sie an die zuständige Berufsgenossenschaft ab.

Mindestlohn

Für Auszubildende in nicht tarifgebundenen Betrieben gilt ein gesonderter Mindestlohn. Für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2026 beginnen, gilt eine Untergrenze von 724 Euro monatlich brutto im ersten Ausbildungsjahr. In den Folgejahren steigt sie sukzessive ([»4.4](#)).

Hinweis: Wird keine Ausbildungsvergütung gezahlt, werden die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung aus einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet, das sich nach der Bezugsgröße in der Sozialversicherung richtet. Als beitragspflichtige Einnahme gilt 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (3.955 Euro, 1 Prozent = 39,55 Euro).

Die Pflichten für den Betrieb

Der Ausbildungsbetrieb muss den Sozialversicherungsbeitrag monatlich von der Ausbildungsvergütung für alle Azubis einzeln errechnen und in einem Beitragsnachweis dokumentieren, den er fristgerecht übermittelt.

**Beitragssätze für
2026 finden Sie hier**

Zur Tabelle →



Die Sozialversicherungsbeiträge werden an die Krankenkasse gezahlt, bei der die oder der Auszubildende versichert ist. Als sogenannte Einzugsstelle überwacht sie den rechtzeitigen Eingang der Beitragsnachweise und Zahlungen.

3.3 Meldungen

Arbeitgeber erstellen für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – also auch für ihre Auszubildenden – Meldungen zur Sozialversicherung. Sie übermitteln die Meldungen über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal an die zuständige Krankenkasse. Für Auszubildende gilt üblicherweise der Personengruppenschlüssel „102“.

Sozialversicherungsnummer

Wenn der Ausbildungsbetrieb die Sozialversicherungsnummer (SV-Nr.) von Auszubildenden nicht kennt, sind bei der Anmeldung zwingend der Geburtsname, der Geburtsort, das Geburtsdatum sowie das Geschlecht anzugeben. So wird über das maschinelle Meldeverfahren eine SV-Nr. für die Person in Ausbildung beim Rentenversicherungsträger erfragt. Diese ist wichtig, weil hierüber das Rentenkonto geführt wird. Für eine spätere Rente werden alle Versicherungszeiten (zum Beispiel Ausbildungs- und Beschäftigungszeiten) auf diesem Konto bei der Rentenversicherung gespeichert. Die SV-Nr. ist zwölfstellig und enthält unter anderem das Geburtsdatum.

Von der Ausbildung in die Beschäftigung

Wenn Auszubildende nach der Abschlussprüfung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, wechselt die Personengruppe von „102“ zu „101“ (Beschäftigter). Der Ausbildungsbetrieb meldet diese Azubis mit dem Meldegrund „33“ ab und mit dem Meldegrund „13“ wieder an. Damit erkennt die Rentenversicherung die

Weitere Schlüssel
finden Sie hier

Zur Tabelle →



Ausbildungszeit und kann sie beim Versicherungsverlauf berücksichtigen.

Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht weiterbeschäftigt werden oder gegebenenfalls ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen, ist eine Abmeldung mit dem Meldegrund „30“ unter Angabe des bis dahin erzielten (und noch nicht gemeldeten) rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelts erforderlich.

3.4 Entgeltfortzahlung

Auszubildende können bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit – genauso wie andere Beschäftigte – vom Arbeitgeber die Fortzahlung ihrer Vergütung verlangen. Das [Entgeltfortzahlungsgesetz \(EntgFG\)](#) sieht eine Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für dieselbe Krankheit von bis zu sechs Wochen vor. Tarifvertragliche Regelungen können längere Zeiträume ansetzen.

Voraussetzungen für den Anspruch im Krankheitsfall:

- Das Ausbildungsverhältnis muss vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden haben.
- Die Arbeitsunfähigkeit muss unverschuldet sein. Das heißt: Bei Trunkenheit, pflichtwidrigem Verhalten, tätlicher Auseinandersetzung, Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften oder Missachtung ärztlicher Anordnungen wird kein Entgelt fortgezahlt.

Krankmeldung in den ersten vier Ausbildungswochen

Sind Auszubildende in dieser Zeit arbeitsunfähig erkrankt, braucht der Arbeitgeber nach dem EntgFG keine Vergütung zu zahlen. Stattdessen zahlt im Regelfall die zuständige Krankenkasse das Krankengeld. Ist die auszubildende Person allerdings nach vier Wochen wegen

Im Krankheitsfall erhalten Auszubildende während der Arbeitsunfähigkeit die Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen weiter (Entgeltfortzahlung). Für die ersten vier Wochen des Ausbildungsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Wartezeit).



derselben Krankheit weiterhin arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber die Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen fortzahlen. Besteht infolge der Krankheit weiterhin Arbeitsunfähigkeit, zahlt die Krankenkasse wiederum Krankengeld.

Wiederholte Krankmeldung

Werden Auszubildende wegen derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber auf insgesamt sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten begrenzt. Entscheidend ist, wann die Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit erstmalig eingetreten ist. Ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht erst dann wieder, wenn zwischen zwei Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Krankheit mehr als sechs Monate liegen oder zwölf Monate vergangen sind.

Entgeltfortzahlungsversicherung

Durch den gesetzlich geregelten Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Entgeltfortzahlungsversicherung) werden die wirtschaftlichen Risiken im Krankheitsfall auf eine Gesamtheit vieler Klein- und Mittelbetriebe verteilt. Zur Finanzierung werden von den beteiligten Arbeitgebern Umlagen erhoben: die Umlage U1 für den Ausgleich der Aufwendungen durch Entgeltfortzahlung bei Krankheit, die Umlage U2 für den Ausgleich der Zahlungen bei Mutterschaft. Der U1 gehören Arbeitgeber an, die regelmäßig nicht mehr als 30 Personen beschäftigen. Bei der U2 werden dagegen grundsätzlich alle Arbeitgeber unabhängig von der Beschäftigtenzahl berücksichtigt.

Auszubildende werden bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl nicht mitgezählt. Die fortgezahlte Vergütung gehört trotzdem zu den erstattungsfähigen Leistungen.

Kontaktieren Sie uns gern bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Mehr dazu →

Bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl für die Umlageversicherung U1 (bis 30 Beschäftigte) werden Auszubildende nicht mitgezählt.





4. Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

- 4.1 Auswahlverfahren und Einstellung →
- 4.2 Die Zwischenlösung: Einstiegsqualifizierung →
- 4.3 Rechtliche Besonderheiten →
- 4.4 Ausbildungsvergütung →



Die wichtigsten Gesetze für Ausbildende und Auszubildende sind das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz ([JArbSchG](#)), die Ausbildungsordnung und die Ausbilder-Eignungsverordnung.

4.1 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 oder sexueller Identität benachteiligt werden. Das gilt auch für Auszubildende.

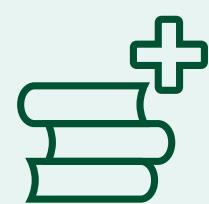
Abhängig von der Größe des Unternehmens gliedert sich das Auswahlverfahren in Stufen. Dazu zählen:

- Die schriftliche Bewerbung mit den Unterlagen
- Berufseignungstests, Assessment-Center
- Das Vorstellungsgespräch
- Das Einstellungsgespräch

Vorstellungsgespräch und Einstellungsgespräch

Im Vorstellungsgespräch kann die Person, der der Betrieb gehört, oder die ausbildende Fachkraft einen persönlichen Eindruck vom Sozialverhalten der angehenden Azubis (Eigeninitiative, Belastbarkeit, Arbeitsbereitschaft, Problemlösungsverhalten) gewinnen.

Im Einstellungsgespräch wird schließlich nochmals geprüft, ob die interessierte Person für den gewählten Beruf geeignet ist.



Tipp für Ausbildende:

Eine Zusammenfassung von Rechten und Pflichten finden Sie hier

Mehr dazu

Dabei ist auch zu beachten:

- Ermöglicht die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem [JArbSchG](#) eine Ausbildung in dem gewünschten Beruf?
- Bei minderjährigen Jugendlichen: Ist die gesetzliche Vertretung mit dem Berufsausbildungsverhältnis einverstanden?

Gesetzliche Vertretung sind Eltern gemeinsam, sofern nicht einem Elternteil die alleinige Vertretung zugesprochen wurde oder ein Vormund bestellt ist. Die gesetzliche Vertretung muss den Berufsausbildungsvertrag neben der oder dem Jugendlichen unterschreiben.

4.2 Die Zwischenlösung: Einstiegsqualifizierung

Aus unterschiedlichen Gründen finden ausbildungswillige Unternehmen und potenzielle Auszubildende nicht immer sofort zusammen. Hier bietet die Einstiegsqualifizierung eine gute Chance für den Berufsstart. Sie gibt beiden Seiten die Möglichkeit, sich über ein betriebliches Langzeitpraktikum von vier bis zwölf Monaten kennenzulernen und sich so einer Ausbildung anzunähern. Die Einstiegsqualifizierung dient der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte orientieren sich an denen anerkannter Ausbildungsberufe. Auch die ausbildenden Betriebe können sich erproben: Wenn sie bisher nicht oder nicht mehr ausgebildet haben, können sie auf diese Weise den (neuerlichen) Einstieg in die Ausbildung testen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Übergangsquote in eine betriebliche Berufsausbildung hoch. Das Instrument hat sich damit in den vergangenen Jahren als sinnvoll bei der beruflichen



Integration junger Menschen erwiesen. Eine Anrechnung der Einstiegsqualifizierungszeit auf eine anschließende Ausbildung ist möglich.

Zielgruppen sind:

- Ausbildungssuchende mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September in Anschluss an die bundesweiten Nachvermittlungsaktionen von Kammern und den Agenturen für Arbeit keinen Ausbildungsplatz gefunden haben
- Ausbildungssuchende, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Ausbildungssuchende

4.3 Rechtliche Besonderheiten

Arbeitszeit

- Jugendliche unter 18 Jahren dürfen täglich nicht mehr als acht Stunden und wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden arbeiten.
- Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achtseinhalb Stunden beschäftigt werden.
- Außerdem gibt es je nach Alter Regelungen zur Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Freistellung für die Berufsschule

Der Betrieb muss Auszubildende für den Berufsschulunterricht und für die damit zusammenhängenden Veranstaltungen, wie etwa eine Betriebsbesichtigung, freistellen. Diese Regelung gilt für den Unterricht inklusive Pausen und für die Wegstrecke zwischen dem Betrieb und der Berufsschule.

Die Bundesagentur für Arbeit fasst alles Wichtige zur Einstiegsqualifizierung zusammen.

Mehr dazu 



Regeln für Azubis unter 18 Jahren nach dem JArbSchG

- Jugendliche dürfen nicht vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht arbeiten.
- Jugendliche Azubis dürfen an einem Berufsschultag nicht arbeiten, wenn sie mehr als fünf Stunden à 45 Minuten Unterricht haben. Das gilt aber nur für einen Berufsschultag in der Woche. Am zweiten Berufsschultag dürfen Azubis noch beschäftigt werden.
- In Berufsschulblockwochen mit mindestens 25 Stunden an fünf Tagen dürfen Azubis unter 18 Jahren nicht arbeiten.

Regeln für Azubis über 18 Jahre

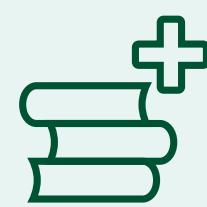
Die Freistellungsregelungen gelten hier nur bedingt. Zu berücksichtigen sind die besonderen Regeln im Tarifvertrag oder in der Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung.

Die gesetzlichen Grundlagen auf einen Blick:

- Freistellung für Berufsschule und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen: [§15 BBiG](#), §9, [§10 JArbSchG](#)
- Teilnahme am Unterricht: [§13 Satz 2 Nr. 2 BBiG](#)
- Beschäftigungsverbot vor und nach dem Unterricht: [§9 Abs. 1 JArbSchG](#)
- Anrechnung des Unterrichts auf die Arbeitszeit: [§9 Abs. 2 JArbSchG](#)

4.4 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist häufig im Tarifvertrag festgelegt. Das Mindestlohngesetz gilt nicht für Auszubildende, da sie keine Arbeitsverträge, sondern Ausbildungsverträge abschließen ([§22 Abs. 3 Mindestlohn-gesetz](#)). Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn



Tipp:

Müssen Auszubildende Überstunden machen? Sie sind grundsätzlich nicht verpflichtet, denn die tägliche Ausbildungszeit ist vertraglich geregelt. Eine Pflicht besteht nur, wenn dies ausdrücklich im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Ausbildungsvertrag steht.



gilt daher nicht für Auszubildende. Für sie wurde beginnend ab dem Ausbildungsjahr 2020 eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt.

Mindestausbildungsvergütung

Hierbei wurde jeweils eine Mindestausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr festgelegt.

Diese beträgt bei:

Ausbildungsbeginn 2023:	620 Euro
Ausbildungsbeginn 2024:	649 Euro
Ausbildungsbeginn 2025:	682 Euro
Ausbildungsbeginn 2026:	724 Euro

Für die Folgejahre wird die Mindestausbildungsvergütung vom Gesetzgeber zum Jahresende jeweils festgesetzt.

Ausgehend von dieser festgelegten Mindestausbildungsvergütung bei Ausbildungsbeginn sind prozentuale Aufschläge für die folgenden Ausbildungsjahre vorgesehen. Auszubildende erhalten dabei 18 Prozent (zweites Lehrjahr), 35 Prozent (drittes Lehrjahr) beziehungsweise 40 Prozent (viertes Lehrjahr) über dem jeweiligen Einstiegsbetrag für das erste Ausbildungsjahr.

Die Mindestvergütungen liegen für Ausbildungen mit Ausbildungsbeginn im Jahr 2025 bei:

1. Ausbildungsjahr:	682 Euro
2. Ausbildungsjahr:	805 Euro
3. Ausbildungsjahr:	921 Euro
4. Ausbildungsjahr:	955 Euro



Die Mindestvergütungen liegen für Ausbildungen mit Ausbildungsbeginn im Jahr 2026 bei:

1. Ausbildungsjahr:	724 Euro
2. Ausbildungsjahr:	854 Euro
3. Ausbildungsjahr:	977 Euro
4. Ausbildungsjahr:	1.014 Euro

Ausnahmen sind möglich: Wenn Betriebe tarifgebunden sind, gelten die Werte im Tarifvertrag. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, erhalten Auszubildende die gesetzliche Mindestvergütung, mindestens aber eine um 20 Prozent verminderte tarifliche Vergütung, sofern der Arbeitgeber tarifgebunden wäre.

Zudem gilt nach dem Berufsbildungsgesetz ([§17 BBiG](#)) für die Vergütung:

- Sie muss „angemessen“ sein.
- Der Betrieb muss sie spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Kalendermonats zahlen.
- Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.

Sachbezugswerte ([§17 BBiG](#))

Bewohnt eine Person in Ausbildung beispielsweise eine Gemeinschaftsunterkunft im Wohnheim oder wird sie in den Arbeitgeberhaushalt aufgenommen, dann erhält sie Sachbezüge. Diese können in Höhe der festgesetzten Sachbezugswerte auf die Vergütung angerechnet werden. Die Grenze von 75 Prozent der Bruttoausbildungsvergütung darf nicht überschritten werden. Die Sachbezüge sind in der Sozialversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Die Rechtsdatenbank im AOK-Arbeitgeberportal bietet aktuelle Informationen zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht. Eine intuitive Menüführung erleichtert Ihnen die Orientierung in den Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften.

Mehr dazu →





5. Generation Z

- 5.1 Einstellung der Jugendlichen →
- 5.2 Den richtigen Umgang finden →
- 5.3 Generationenübergreifendes Arbeiten →
- 5.4 Eigenverantwortung stärken →
- 5.5 Feedback und Beurteilung →



Die Einteilung von verschiedenen Generationen erfolgt nicht trennscharf, da es hierfür keine einheitlichen Regelungen gibt. Je nach Quelle wird die Generation Z ab etwa dem Jahrgang 1995 bis circa 2009 oder sogar von 2000 bis 2019 zugeordnet. Letztlich stellt sie die große Mehrheit der Auszubildenden.

5.1 Einstellung der Jugendlichen

Jugendliche, die 2026 eine Ausbildung beginnen, lassen sich Studien zufolge in der Regel mit folgenden Merkmalen charakterisieren:

- Karriere steht für sie nicht an erster Stelle. Bezuglich ihrer Arbeit sind sie gelassen bis unverbindlich – auch, weil ihnen heute unendlich viele Möglichkeiten zur Verfügung stehen.
- Der Beruf wird selten nur als Broterwerb gesehen. Er soll Sinn und Spaß machen sowie der persönlichen Weiterentwicklung dienen.
- Sie reagieren bewusst und sensibel auf Megatrends der aktuellen Zeit wie Gleichberechtigung und Nachhaltigkeit.
- Sie sind mit Smartphones und Computern aufgewachsen, der Umgang mit digitalen Medien ist für sie selbstverständlich.

Diese Erwartungen stellen hohe Ansprüche an Auszubildende. Sie müssen nicht nur einen Weg finden, den Jugendlichen eine werthaltige und abwechslungsreiche Ausbildung zu ermöglichen. Sie stammen auch aus einer anderen Generation und müssen sich mitunter neuen Verhaltensweisen und Einstellungen öffnen. Das bedeutet nicht, ihnen alle Wünsche zu erfüllen. Auszubildende werden aber nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend zu einer raren Spezies, mit der behutsam umgegangen werden sollte.



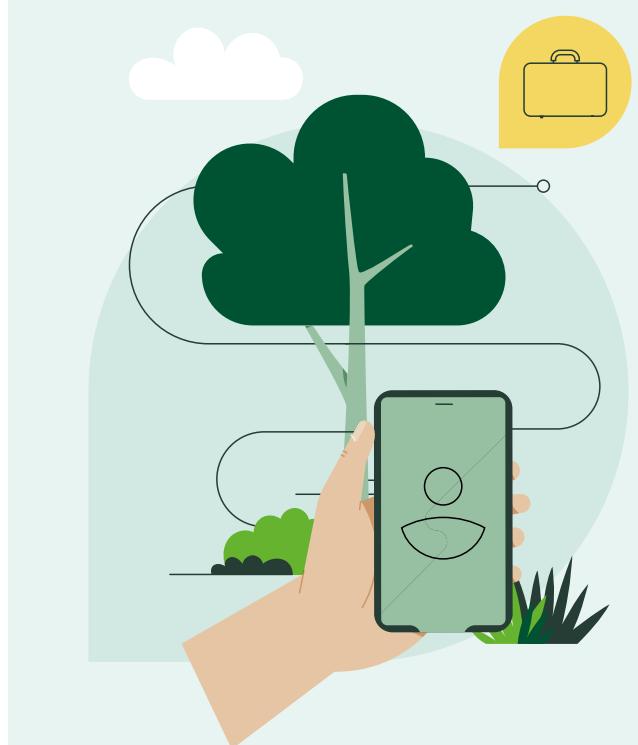
5.2 Den richtigen Umgang finden

Trotz Ausbildungsordnungen und Berufsschule bieten der individuelle Umgang miteinander und das Vermitteln des Lehrstoffes viel Spielraum. Er sollte genutzt werden, um den Anforderungen und Erwartungen der Auszubildenden entgegenzukommen – ohne die eigenen des Unternehmens zu vernachlässigen. Das heißt: Die Ausbildung sollte in einen größeren Zusammenhang gestellt werden. Kommunizieren Sie Unternehmenswerte. Stellen Sie Initiativen vor, in denen der ausbildende Betrieb eine positive Rolle spielt, etwa Maßnahmen zur Gleichberechtigung, Diversität im Unternehmen, zum Umwelt- und Naturschutz oder zum sozialen Engagement.

Autoritäre Führung hat ausgedient. Auszubildende brauchen zwar klare Regeln und Leitplanken, innerhalb derer sie sich bewegen können. Ihre Anliegen sollten aber wertgeschätzt und ernst genommen werden. Wichtig ist eine ehrliche Kommunikation auf Augenhöhe.

Die Generation Z will auch im Beruf nicht mehr auf das verzichten, was einen großen Teil ihres Privatlebens ausmacht: digitale Anwendungen. Die meisten Unternehmen werden ohnehin nicht mehr auf sie verzichten können, um zukunftsfähig zu bleiben. Apps und Tools bieten viele Möglichkeiten, um sich hier voranzutasten ([»6](#)).

Vernetzung ist für junge Menschen heute wichtiger als je zuvor. Gruppenarbeiten und gemeinsame Projekte eröffnen hier beispielsweise ebenso Möglichkeiten wie etwa Fragestunden mit dem Vorstand oder Vorträge relevanter Personen aus dem Geschäftsbereich des Unternehmens. Wo der persönliche Austausch nicht möglich ist – etwa, weil die Auszubildenden an unter-



Generation Z:
Diese Generation ist die erste, die mit dem Smartphone aufwächst. Im englischsprachigen Raum wird sie gern als GenZ oder Gen Z bezeichnet.

schiedlichen Standorten eingesetzt sind –, sollten technische Plattformen geschaffen oder genutzt werden, die eine virtuelle Zusammenarbeit über Orts- und Zeitgrenzen hinweg ermöglichen. Besonderes Augenmerk ist hier auf den Datenschutz zu legen.

5.3 Generationenübergreifendes Arbeiten

In vielen Unternehmen hat sich zunehmend das Bewusstsein durchgesetzt, dass nicht nur die Auszubildenden dazulernen können. Gerade weil sich die Generation Z teilweise stark von Älteren unterscheidet, bietet das Möglichkeiten zu einem interessanten Austausch. Junge Menschen können mit Technik beispielsweise meist virtuos umgehen, während altgediente Führungskräfte hier vielleicht noch Nachholbedarf haben. Andererseits verfügen diese über großes Erfahrungswissen, das man nicht aus Büchern lernen kann.

Um dieses Potenzial praktisch zu nutzen, können Mentorenprogramme aufgesetzt werden: Langjährig Beschäftigte werden persönliche Ansprechpersonen für Auszubildende. Haben diese Fragen abseits des Lernstoffes oder sind sie sich bezüglich der Gepflogenheiten im Betrieb unsicher, haben sie so eine Vertrauensperson, die sie fragen können. Angesichts der Tatsache, dass mehr als jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wird, dient ein Mentorenprogramm auch als Frühwarnsystem, wenn in der Ausbildung etwas aus dem Gleichgewicht zu geraten droht.

Eine weitere Möglichkeit sind feste Tandems zwischen Auszubildenden und Führungskräften, die sich gegenseitig coachen. Sie haben unter anderem den Vorteil, dass der Austausch im Unternehmen gefördert wird und die jungen Menschen praktisch erfahren, dass ihr Wissen

In Deutschland wurden 2023 nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 29,7 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Mentorenprogramme können als Frühwarnsystem dienen, um rechtzeitig gegenzusteuern.



geschätzt wird. Zudem wirkt es motivierend, wenn Azubis einer Führungskraft zum Beispiel Funktionsweisen des Smartphones erklären. Eine Win-win-Situation.

5.4 Eigenverantwortung stärken

Auszubildende wollen mittendrin statt nur dabei sein. Sie sind gleichberechtigt aufgewachsen und erwarten dies auch in einem Lehrverhältnis. Um dies umzusetzen, gibt es viele Optionen. Zum Beispiel:

- Übertragen von verantwortungsvollen Aufgaben: Die temporäre Steuerung einer Filiale durch Azubis wird mittlerweile in vielen Branchen umgesetzt. Die jungen Menschen lernen die vielfältigen Aufgaben am eigenen Leib kennen und Verantwortung zu übernehmen, teilweise im direkten Kundenkontakt. Passieren Fehler, ist die Kundschaft meist versöhnlich gestimmt – schließlich war sie selbst einmal jung.
- Ideenmanagement: Die Auszubildenden kommen nicht nur neu ins Unternehmen, sie bringen auch eine frische Perspektive auf die Prozesse und Abläufe im Betrieb mit. Sie hinterfragen Dinge, für die die Belegschaft unter Umständen „betriebsblind“ geworden ist. Dürfen sie eigene Ideen einbringen, können davon alle im Unternehmen profitieren. Eine Ablehnung ihrer Einfälle nehmen sie erfahrungsgemäß überhaupt nicht krumm – wenn man ihnen gute Argumente liefert, warum diese nicht umgesetzt werden können.
- Freiräume in gesetztem Rahmen: Studien zufolge legt die Generation Z Wert auf Freiräume und auf Struktur im Arbeitsleben. Das ist kein Widerspruch: Die Arbeitszeiten etwa sollten planbar sein, weil ihnen das Privatleben ebenso wichtig ist. Wo sie aktiv sind, wollen sie aber nicht zu sehr gegängelt werden. Das

Um die Eigenverantwortung der Auszubildenden zu stärken, gibt es verschiedene Möglichkeiten: Übertragen von verantwortungsvollen Aufgaben, Ideenmanagement oder Freiräume bei der Arbeit in einem vorgebenen Rahmen.

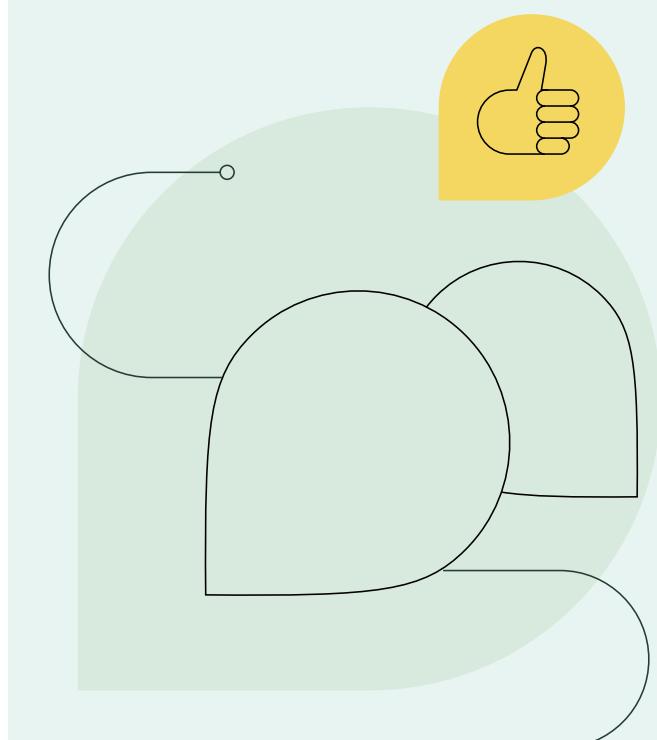


spricht dafür, Ausbildungsinhalte auch einmal frei umsetzen zu lassen, aber ein festes Ziel vorzugeben. Den Weg dahin dürfen sie selbst bestimmen. Gleichzeitig tragen sie die Verantwortung dafür, dass das Ziel erreicht wird.

5.5 Feedback und Beurteilung

Likes, Daumen hoch, zwei von fünf Sternen – durch die sozialen Medien sind Jugendliche es heutzutage gewohnt, immer wieder zu bewerten und bewertet zu werden. Feedback gehört für sie zum täglichen Leben. In der Ausbildung sollte es über die Zeichensprache hinausgehen, aber kontinuierliche Rückmeldungen werden geradezu erwartet. Wichtig ist, den Auszubildenden Selbstvertrauen und Motivation zu vermitteln, wenn sie eine Aufgabe gut gelöst haben. Gleichzeitig sollte konstruktive Kritik geübt werden, wenn Aufgaben nicht gut gelöst wurden. In jedem Fall sollte beides gut erklärt und anhand konkreter Punkte begründet werden. Idealerweise geschieht das nicht von oben herab, sondern auf Augenhöhe in Partnerschaft.

Eine große Umstellung könnte für einige Ausbildende die Häufigkeit des Feedbacks bedeuten. Früher gab es Noten und ein Zwischenzeugnis, mit denen die Azubis leben mussten. Heute erwarten sie, immer wieder Rückmeldung zu ihren Leistungen zu erhalten. Das braucht nicht immer einen institutionellen Rahmen. Auch ein kurzes und spontanes Gespräch genügt schon, um weiteren Antrieb zu geben oder Impulse zu setzen, die die Auszubildenden in ihrer Entwicklung weiterbringen können.





6. Ausbildung digital

- 6.1 Digitale Tools →
- 6.2 Gestaltung des digitalen Wandels →
- 6.3 Online-Weiterbildung →
- 6.4 Neuerungen im Berufsbildungsgesetz →
- 6.5 KI in der Ausbildung →



Die Digitalisierung macht auch vor der Ausbildung nicht halt. Im Gegenteil: Junge Menschen sind es oft schon seit ihrer Kindheit gewohnt, mit Smartphones, Computern und anderen technischen Geräten umzugehen. Eine Vielzahl an digitalen Tools ermöglicht den schrittweisen Wandel hin zu einer modernen Ausbildungsorganisation.

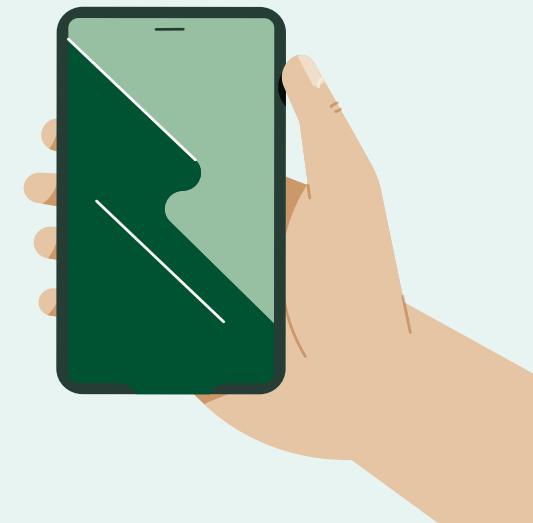
6.1 Digitale Tools

Elektronisches Berichtsheft

Ein leicht zu erreichendes und naheliegendes Ziel ist es, die Berichtshefte, die Auszubildende führen müssen, von der Papier- auf eine digitale Version umzustellen. Das vom Bundesbildungssministerium geförderte Tool BLok beispielsweise können Auszubildende, Ausbildende und Berufsschullehrkräfte gemeinsam über das Internet benutzen. Vorbei sind die Zeiten, in denen die Azubis das Heft von zu Hause zum Betrieb und zur Schule schleppen mussten, um sich Unterschriften abzuholen. Hinzu kommen beispielsweise übersichtliche Auswertungsmöglichkeiten wie ein Vergleich des Soll- mit dem Ist-Stand sowie das Aufdecken von Defiziten oder Potenzialen im Ausbildungsverlauf.

E-Books

Nahezu alle relevanten Lehrbücher in den dualen Ausbildungsberufen sind auch in einer elektronischen Version erhältlich. Entsprechende Lesegeräte oder auch Smartphone-Apps bieten weitere komfortable Bearbeitungsmöglichkeiten wie das Markieren wichtiger Textstellen, das Zusammenstellen relevanter Inhalte oder das Setzen vieler farblich markierter Lesezeichen. Zudem spart die Verwendung von E-Books Ressourcen für die Herstellung der Bücher. Im Einzelfall sind die Verfügbarkeit der Werke sowie das bevorzugte Medium der Auszubildenden zu prüfen.



Ausbildungsdokumentation mit dem Online-Berichtsheft BLok.

Mehr dazu ➔



Videos

Grafiken und bewegte Bilder prägen sich meist besser ein als lange Texte – das ist bekannt. Musste früher aber noch ein Dia- oder Overhead-Projektor bemüht werden, ist der Fundus an guten Lehrvideos heute nahezu unbegrenzt. Das ist von Vorteil, da die Produktion eigener Videos für die meisten Ausbildungsbetriebe zu kostspielig sein dürfte. Learning-Management-Plattformen ermöglichen, die Weiterbildung der Belegschaft elektronisch zu organisieren und zu steuern. Module für die Auszubildenden können in diesem Fall leicht integriert werden. Für kleinere Betriebe bieten sich öffentliche Videoarchive an. Hier sollten Ausbildende eine Vorauswahl treffen und empfehlenswerte Inhalte beispielsweise in einer Linkliste zusammenstellen.

Online-Trainings

Online-Trainings sind interaktive Tools, die über verschiedene Endgeräte nutzbar sind. Sie vermitteln Lernstoff und prüfen den Lernfortschritt gleichzeitig meist auch mittels Tests oder kleiner Wissensspiele. Elemente aus Computerspielen wie beispielsweise eine Rangliste mit Höchstpunktzahlen oder besondere Auszeichnungen wie Sterne oder Abzeichen erhöhen die Motivation, dranzubleiben und sich kontinuierlich zu verbessern. Solche Trainings kommen den Konsumgewohnheiten junger Menschen entgegen und vermitteln Inhalte dank Fotos, Grafiken, Videoclips oder interaktiver Sequenzen nachhaltiger als das reine Lesen von Informationen. Die Inhalte können bei entsprechender Ausstattung entweder selbst oder von einem Dienstleister erstellt werden. Ändern sich die Inhalte selten, lohnt sich die Investition eher, weil die Trainings für mehrere Ausbildungsjahre genutzt werden können.

Zu unterscheiden ist zwischen öffentlichen Videoportalen wie youtube.de oder kostenpflichtigen Angeboten wie prozubi.de, das Lernvideos zur Vorbereitung auf die IHK-Prüfung anbietet.

Die AOK stellt Ihnen kostenfreie Online-Trainings zu verschiedenen Sozialversicherungsthemen zur Verfügung.

Mehr dazu →



Digitales Teamwork

Stärken können neue Medien auch und vor allem dort ausspielen, wo sie die Möglichkeiten moderner Technologien mit persönlichen Kontakten – ob vor Ort oder virtuell – verbinden. Fachkräfte, die ausbilden, sollten solche Kommunikationswege öffnen und nutzen. Das heißt nicht, dass sie rund um die Uhr erreichbar sein müssen. Junge Menschen sind aber heutzutage gewohnt, vieles über ihr Smartphone zu regeln. E-Mails oder feste Chat-Termine bieten solche Optionen ebenso wie Videokonferenzen, die mittlerweile in vielen Unternehmen genutzt werden.

Auch für Projektarbeiten müssen sich die Beteiligten nicht immer unbedingt physisch treffen. Dienste wie Google Docs oder Dropbox bieten die Möglichkeit, dass Inhalte gemeinsam und unabhängig vom jeweiligen Standort genutzt werden können. Zeiten des persönlichen Kontakts im Betrieb können dann effektiver für die Präsentation der Ergebnisse oder zur Klärung von weitergehenden Fragen genutzt werden. Für alle Lösungen der digitalen Ausbildung gilt, dass sie zum ausbildenden Unternehmen passen und gut durchdacht sein sollten.

Analoge Materialien einfach einzuscannen und digital zur Verfügung zu stellen, macht nicht nur bei jungen Menschen einen schlechten Eindruck. Die ausbildenden Betriebe berauben sich damit auch und gerade der zusätzlichen Services und Vorteile, die die Digitalisierung bietet. Ideal – aber aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht immer möglich – ist die Erstellung eines ganzheitlichen Ausbildungskonzepts, das das Beste aus beiden Welten miteinander vereint.



6.2 Gestaltung des digitalen Wandels

Der digitale Wandel betrifft alle Teile eines Betriebs. Zwar können einzelne Lösungen durchaus mit Gewinn in der Ausbildung eingesetzt werden. Sinnvoller ist es aber, sie in eine umfassende Digitalstrategie – die mittlerweile jedes Unternehmen haben sollte – zu integrieren. Dadurch werden zum einen Insellösungen umgangen, zum anderen wird die Anschaffung redundanter Softwarelösungen vermieden.

Ausbildende brauchen darüber hinaus selbst Unterstützung bei der Aneignung nötiger Kenntnisse, beispielsweise bei der Auswahl und dem Umgang mit Software sowie in Fragen des Datenschutzes. Sie sind nicht allein für die Digitalisierung in der Ausbildung verantwortlich – und können dies auch nicht sein. Gegebenenfalls bietet sich hier eine Kooperation mit der Unternehmens-IT an. Insbesondere im Hinblick auf den Datenschutz und die Integration in die bereits im Betrieb genutzte Software gibt es Beratungsbedarf, bevor die Entscheidung für oder gegen bestimmte Tools fallen sollte.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nennt weitere Optionen, die die Digitalisierung in der Ausbildung vorantreiben können.

Dazu zählen:

- Beratung für Ausbildende
- Auszubildende damit beauftragen, im Betrieb die Vorteile von Digitalisierung aufzuzeigen
- Sensibilisierung der Geschäftsführung für das Thema
- Bereitstellung entsprechender Ressourcen
- Lernen von Vorreiterbetrieben beziehungsweise Netzwerkarbeit mit anderen Betrieben



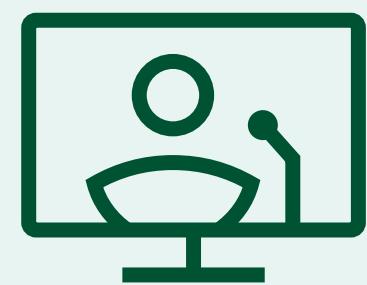
6.3 Online-Weiterbildung

Die Digitalisierung sollte nicht nur aufseiten der Auszubildenden eine Rolle spielen. Auch Ausbildende können mittlerweile vielfältige Möglichkeiten nutzen, um sich selbst weiterzubilden. Eine Möglichkeit dazu hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Online-Plattform leando geschaffen. Sie richtet sich sowohl an Ausbildungs- als auch an Prüfungspersonal. Die Hinweise und Impulse sollen unter anderem dabei unterstützen, die mitunter fordernde Doppelrolle von ausbildenden Fachkräften – also solchen, die Auszubildende zusätzlich zu ihren eigenen Arbeitsaufgaben anleiten – besser zu bewältigen. Schätzungen zufolge sind in Deutschland bis zu drei Millionen Erwerbstätige als ausbildende Fachkräfte tätig.

Ein Leitfaden dazu gliedert sich in zwölf Kapitel zu Themen wie Lehren und Lernen, Auszubildende motivieren und begeistern, interkulturelle Kompetenz oder Ausbildung in Teilzeit. Darüber hinaus wird rechtliches Know-how vermittelt. Über Trendthemen wie Nachhaltigkeit oder die Nutzung neuer Medien wird auch informiert. Die einzelnen Abschnitte enthalten Checklisten, Regeln, Infografiken und Verweise auf weitere Informationen. Das BIBB entwickelt den Online-Leitfaden kontinuierlich weiter und nimmt daher auch gerne themenbezogene Hinweise und Tipps aus der Ausbildungspraxis entgegen.

6.4 Neuerungen im Berufsbildungsgesetz

Um die Digitalisierung der Ausbildung weiter zu forcieren, traten am 1. August 2024 einige gesetzliche Änderungen in Kraft.



Eine Möglichkeit der Weiterbildung für ausbildende Fachkräfte hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Online-Plattform leando geschaffen.

Mehr dazu

Zu den wichtigsten zählen:

- Der Ausschluss der elektronischen Form beim Ausbildungsvertrag wurde aufgehoben. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass sich der Vertragstext bei der Empfängerin oder dem Empfänger abspeichern und ausdrucken lässt. Außerdem muss der Empfang von den Auszubildenden beziehungsweise deren gesetzlichen Vertretern bestätigt werden.
- Ausbildungsinhalte können unter bestimmten Voraussetzungen digital und mobil vermittelt werden – jedoch nicht schlechter als im Betrieb. Das bedeutet unter anderem, dass Ausbildende und Ausbildungsbeauftragte zu betriebsüblichen Zeiten erreichbar sein müssen. Eine vollständig mobile Ausbildung ist ausgeschlossen.
- Für die Zulassung zur Prüfung darf ein digital geführtes Berichtsheft vorgelegt werden.
- Prüfende können unter bestimmten Umständen virtuell an Zwischen- und Abschlussprüfungen teilnehmen.
- Das Zeugnis bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses kann mit Einwilligung der Auszubildenden in elektronischer Form erteilt werden.

Quelle: IHK

6.5 KI in der Ausbildung

Künstliche Intelligenz (KI) ist aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Welche Tools und Instrumente konkret eingesetzt werden, hängt zwar stark von den einzelnen Unternehmen und ihren Anforderungen ab. Grundlegende Kenntnisse darüber werden jedoch für Arbeitgeber zur Pflicht, um im Wettbewerb weiter mithalten zu können.



Erfolgreich ausbilden | Ausbildung digital

Das hat auch Auswirkungen auf die Ausbildung. Die Technologie bietet zum einen zahlreiche Chancen. Dazu zählen die individuelle Anpassung von Lernprozessen und die gezielte Förderung einzelner Auszubildender. Neue Lernformate können die Ausbildung außerdem abwechslungsreicher und praxisnäher gestalten. Ein Beispiel sind Chatbots, die rund um die Uhr Antworten zu Lerninhalten oder organisatorischen Fragen geben können. Realitätsnahe Simulationen und automatisierte Feedbacksysteme können die Lernmotivation steigern beziehungsweise langfristig erhalten. KI kann außerdem dabei helfen, Routineaufgaben wie die Verwaltung von Ausbildungsnachweisen oder Lernstandskontrollen zu erleichtern.

Dem stehen einige Risiken und Herausforderungen gegenüber. So muss besonderes Augenmerk auf den Datenschutz, die IT-Sicherheit und die eingesetzten KI-Systeme gelegt werden. Hinzu kommt, dass möglicherweise die Ausbildenden zunächst selbst geschult werden müssen. Zudem ist es wichtig, dass Auszubildende Ergebnisse der KI kritisch hinterfragen. Sie müssen nach wie vor ihr fachliches Handwerk lernen und verstehen, um sich nicht von der Technik abhängig zu machen.

Für ausbildende Unternehmen gibt es mehrere Möglichkeiten, sich dem Thema anzunähern oder es im Betrieb zu vertiefen. Dazu zählen Weiterbildungsmaßnahmen ebenso wie der Austausch mit anderen Unternehmen. Außerdem empfiehlt es sich, KI-Tools zunächst in Pilotprojekten zu testen, bevor sie großflächig eingesetzt werden. Grundlegend sind darüber hinaus eine offene Lernkultur und der Mut, Neues auszuprobieren.

Quelle: IHK

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erforscht die Auswirkungen von KI auf die Berufsbildung in Deutschland und entwickelt praxisnahe Lösungen.

Mehr dazu 





7. Konfliktmanagement

- 7.1 Signale und Ursachen →
- 7.2 Umgang mit und Bewältigung von Konflikten →
- 7.3 Konfliktgespräche führen →
- 7.4 Mobbing in der Ausbildung →



Im Lauf einer Berufsausbildung kann es auch einmal zu Konflikten kommen. Ausbildende sollten sie ernst nehmen. Einen Konflikt zu vermeiden oder zu ignorieren ist keine Lösung, weil sich so aus Kleinigkeiten handfeste Probleme entwickeln können. Mehr als ein Viertel aller Auszubildenden bricht die Lehre vorzeitig ab. Das verursacht Kosten und Frust auf beiden Seiten. In vielen Fällen müsste es nicht so weit kommen.

7.1 Signale und Ursachen

Manche Konflikte sind erkennbar, andere sind unauffällig. Wie lassen sie sich erkennen und welche Ursachen stecken dahinter?

Anzeichen können zum Beispiel sein, wenn die Person in Ausbildung

- sich zurückzieht und schweigt,
- Arbeitsaufträge ignoriert,
- sich aggressiv über nicht anwesende Beschäftigte äußert,
- auf der eigenen Sichtweise beharrt.

Mögliche Ursachen für Konflikte sind:

Desinteresse

Auch wenn sich Jugendliche der Bedeutung einer guten Ausbildung bewusst sind, scheitern sie manchmal an der richtigen Berufswahl. Einige haben die Lehre nur angefangen, weil sie keinen Platz in ihrem gewünschten Ausbildungsberuf bekommen haben.

Mangelnde Ausbildungsreife

Es fehlt an Disziplin und Leistungsbereitschaft. Ausbildende müssen neben dem Fachwissen auch die berufliche Handlungskompetenz vermitteln.



Überforderung oder Unterforderung

Die Anforderungen sind zu hoch, das Arbeitspensum wird nicht bewältigt, das führt zu Resignation. Erbringen Azubis allzu einfach überdurchschnittliche Leistungen, zeugt das von Langeweile – das führt zu Frustration.

Private Probleme

Bei Problemen mit Eltern oder im Freundeskreis fällt es jungen Berufstätigen schwerer, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren.

Probleme unter den Auszubildenden

Sie entstehen unter anderem durch Neid oder Antipathie. Oft steckt dahinter das Rangeln um Macht und Anerkennung.

Mangelnde Disziplin

Einige Jugendliche sind es nicht gewohnt, bestimmte Regeln einzuhalten. Wenn dies bei ihren Eltern oder in der Schule keine Konsequenzen hatte, mangelt es auch weiterhin an Disziplin. In der Berufsausbildung wird diese jedoch eingefordert.

Die Chemie stimmt nicht

Zwischen Azubis und Vorgesetzten fehlt es an Sympathie auf menschlicher Ebene.

Fehlende Verantwortungsbereiche

Die Ausbildungsbeauftragten wissen nicht, für welche Aufgaben sie in der Ausbildung konkret verantwortlich sind und welche Erwartungen in sie gesetzt werden.

Unternehmenskultur

Azubis sind die Schwächsten im Unternehmen und die Belegschaft lässt sie das deutlich spüren.



Vergütung und Überstunden

Auch ganz handfeste Ursachen führen zu Konflikten, wenn zum Beispiel die Ausbildungsvergütung nicht pünktlich gezahlt wird, die Anzahl der zu leistenden Überstunden zu hoch ist oder ein Urlaubstag verweigert wird.

7.2 Umgang mit und Bewältigung von Konflikten

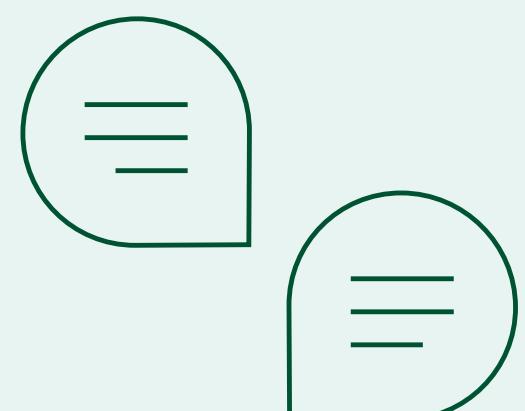
Statt abzuwarten, bis andere die Initiative ergreifen, ist es sinnvoll, die Verantwortung für die Lösung des Problems zu übernehmen. Konflikte haben auch etwas Positives: Sie sind Auslöser dafür, Verhaltensweisen und Ordnungen zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern.

Ein konfliktfreies Arbeitsklima macht eigene und gemeinsame Stärken bewusst, bringt Arbeitszufriedenheit, kurbelt die Leistungsfähigkeit an, macht den Kopf frei für neue Aufgaben, etabliert Fair Play als betriebliche Umgangsform und senkt den Krankenstand. Nicht zuletzt beugt es einem vorzeitigen Abbruch der Ausbildung vor. Der kostet die Firma nicht nur viel Geld, sondern es gehen auch Ausbildungsressourcen verloren.

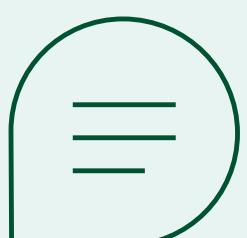
7.3 Konfliktgespräche führen

Das Beratungsteam der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung empfiehlt für das Konfliktgespräch folgende Vorgehensweise:

- Überlegen Sie sich zunächst, ob Sie geeignet sind, das Konfliktgespräch zu leiten. Gibt es im Team eine Person, der Sie vertrauen und die vielleicht eine unproblematischere Beziehung zu Ihrer oder Ihrem Auszubildenden hat als Sie?



- Das Gespräch soll lösungsorientiert sein. Es geht nicht darum, Schuldige zu suchen, sondern gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Überlegen Sie sich vorab ein Ziel für das Gespräch und fordern Sie auch alle Beteiligten dazu auf.
- Formulieren Sie in Ihren Gedanken Ihr Ziel positiv. Damit können Sie vermeiden, dass sich das Gespräch in einem Austausch von Rechtfertigungen und Vorwürfen verliert. Zielführend ist zum Beispiel zu formulieren: „Ich möchte, dass unsere Auszubildenden morgens pünktlich zur Arbeit erscheinen, aus ... Gründen.“ (Zum Vergleich die negative Variante: „Er soll aufhören, unpünktlich zu sein.“)
- Verabreden Sie einen Termin und suchen Sie nach einem Raum mit angenehmer Atmosphäre, in dem Sie ungestört sind.
- Leiten Sie nach einer kurzen Einführung über den Anlass in die Diskussion über, in der Sie allen Beteiligten Gelegenheit und Zeit geben, ihre Sichtweise kurz darzulegen.
- Unterbrechen Sie freundlich, aber bestimmt (zum Beispiel in Form einer zusammenfassenden Rückmeldung), wenn die eigene Sichtweise viel zu ausführlich dargelegt wird.
- Zum Schluss fassen Sie die Ergebnisse des Gesprächs zusammen.
- Formulieren Sie Ihre Gesprächsbeiträge in der „Ich-Form“. Mit Aussagen wie „Mich ärgert ...“, „Ich erwarte ...“ oder „Durch diese Aussage fühle ich mich ...“ sprechen Sie über sich selbst und vermeiden damit Aussagen über andere. Darüber hinaus werden sich Jugendliche gegen die Darstellung wehren, dass Sie besser über ihr Denken und Fühlen Bescheid wissen als sie selbst.



- Ermutigen Sie Ihre Auszubildenden, die eigene Meinung auszusprechen.

Quelle: stark-fuer-ausbildung.de

7.4 Mobbing in der Ausbildung

Nicht jeder Konflikt ist Mobbing. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Mobbing „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte“. Verantwortlich sind zum Beispiel unklare Strukturen und Ziele bei der personellen, inhaltlichen und zeitlichen Organisation der Arbeit oder mangelnde Transparenz. Es ist auch möglich, dass damit von eigener Unfähigkeit abgelenkt werden soll. Vielleicht haben die Auszubildenden Angst um den Ausbildungsplatz oder wollen vermeintliche Konkurrenz auf dem Berufsweg ausschalten.





8. Betriebliche Gesundheitsförderung



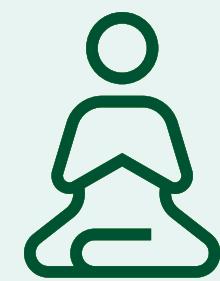
Gesundheit bedeutet mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Für die Weltgesundheitsorganisation gehört das vollkommene körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden dazu.

Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung können Unternehmen dazu beitragen, dass ihre Beschäftigten gesund und leistungsfähig bleiben. Die Krankenkassen bieten deshalb interessierten Betrieben Unterstützung bei der Planung und Umsetzung an. Maßnahmen Betrieblicher Gesundheitsförderung sollen in Form eines multimodalen, ganzheitlichen Vorgehens möglichst unter Nutzung evidenzbasierter Konzepte im Rahmen eines strukturierten Prozesses (Lernzyklus) umgesetzt werden.

Unterstützung von der AOK

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (kurz: BGM) steht die Analyse im Vordergrund. Auf Basis anonymisierter Daten kann die AOK die Ist-Situation im Unternehmen auswerten und dann gemeinsam mit einer Vertretung des Betriebs geeignete Maßnahmen erarbeiten. BGM greift im Allgemeinen die drei wichtigsten Gesundheitsfaktoren auf: Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung.

Welche Maßnahmen jeweils am geeignetsten sind, kommt auf den Einzelfall an. Je nach Branche und erkannten Risikofaktoren werden Maßnahmen individuell zugeschnitten. Das können zum Beispiel Gesundheitstage im Betrieb sein, die die ganze Belegschaft ansprechen. Für spezifische Zielgruppen bietet die AOK unter anderem ergonomische Schulungen an, ein Hebe-Trage-Training oder Workshops für Führungskräfte über gesundheitsgerechte Führung von Mitarbeitenden.



Nähere Informationen zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →



Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sehen sich viele Unternehmen zunehmend herausgefordert, langfristig auf ihre Belegschaft zählen zu können. BGM-Programme können junge Beschäftigte von Anfang an zu gesundem Arbeitsverhalten motivieren und ältere lange gesund erhalten.

Fürsorgepflicht

Nach dem Berufsbildungsgesetz hat der ausbildende Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht. Er muss dafür sorgen, dass Jugendliche „charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet“ werden. Der Arbeitsplatz ist einer der Bereiche, in denen „Punkt-nüchternheit“ erforderlich ist. Das heißt: kein Alkohol im Betrieb, in den Pausen und auf den Arbeitswegen.

Zudem spielt ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben insbesondere für die aktuelle Azubi-Generation eine wichtige Rolle. Neu im Team, müssen sich die Auszubildenden erst an die Arbeitsatmosphäre gewöhnen: vorgegebene Arbeitszeiten, Zusammenarbeit mit anderen, Einordnen in eine betriebliche Hierarchie und Berufsschule. Für viele kann das vor allem in der Anfangsphase zur Belastung werden. Oft fällt es schwer, neben einem vielstündigen Arbeitstag noch Zeit für Freundschaften und Hobbys zu finden. Die Ausbildungsverantwortlichen sollten daher aktiv auf den Nachwuchs zugehen und sich auch nach seinem Befinden erkundigen.

**Mehr zum Thema
Gesundheitsförderung
von Auszubildenden
erfahren Sie hier**

Mehr dazu →





Kennen Sie schon die
Online-Seminare der AOK?



Februar

- Ende von Beschäftigungen
- Zusammenarbeit der Generationen

März

- Saisonkräfte in der SV

April

- Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

Mai

- Mehr Wertschätzung für Basisarbeitende
- Entgeltabrechnung: Praxistipps

Juni

- Probearbeit und Praktikum
- Digital gewandt = kompetent?

September

- Pflege und Beruf vereinbaren

November

- Trends & Tipps 2027

Bei aktuellen Entwicklungen werden Seminarthemen angepasst.

AOK. Die Gesundheitskasse.



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Mehr dazu →



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Mehr dazu →



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Mehr dazu →





Alle Zusammenfassungen, Grafiken und Tabellen



Tabelle 1:

Beitragssätze für 2026

Übersicht

Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %
Krankenversicherung (allgemein)	14,6 %
Kassenindividueller Zusatzbeitragssatz	abhängig von der Satzung
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	2,9 %
Pflegeversicherung Basisbeitragssatz*	3,6 %
Pflegeversicherung (Kinderlose ab 23 Jahre)	4,2 %

* Für Beschäftigte mit mehreren Kindern gibt es ab dem zweiten bis zum fünften Kind, ge- staffelt Abschläge vom Basisbeitragssatz. Berücksichtigt werden Kinder unter 25 Jahren. Der Arbeitgeberanteil beträgt stets 1,8 Prozent. Für Beschäftigte in Sachsen gilt in der Pflegeversicherung eine besondere Beitragstragung (Arbeitgeber 1,3 Prozent und Beschäf- tigte mit einem Kind 2,3 Prozent, gegebenenfalls plus Beitragszuschlag für Kinderlose 0,6 Prozent).

Tabelle 2:

Weitere Personengruppenschlüssel für Azubis

Personengruppenschlüssel

- 111 Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen
- 121 Auszubildende mit einer Ausbildungsvergütung bis 325 Euro monatlich (Geringverdienergrenze). Dieser Schlüssel gilt auch, wenn die Geringverdienergrenze infolge einmalig gezahlten Arbeitsentgelts überschritten wird.
- 122 Auszubildende in einer außerbetrieblichen Einrichtung
- 123 Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten
- 141 Auszubildende in der Seefahrt (ohne besondere Merkmale)
- 144 Auszubildende in der Seefahrt mit einer Ausbildungsvergütung bis 325 Euro monatlich (Geringverdienergrenze)