

Mindestausbildungsvergütung

Ab dem 1. Januar 2020 haben Auszubildende gegenüber dem Ausbildungsbetrieb einen Rechtsanspruch auf die Zahlung der jeweils geltenden Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG.

Wer hat Anspruch auf die Mindestvergütung?

Die Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG gilt für alle Ausbildungsverträge, die erstmals mit Ausbildungsbeginn ab dem 1.1.2020 abgeschlossen wurde. Es sind auch die ab dem 1.1.2020 erfolgten Abschlüsse eines neuen Ausbildungsvertrages infolge eines Wechsel des Ausbildungsbetriebs umfasst.

Auf bestehende Berufsausbildungsverträge, die bis zum Ablauf des 31.12.2019 abgeschlossen und in Vollzug gesetzt wurden, ist die Mindestausbildungsvergütung nicht anzuwenden.

Der Anspruch des Auszubildenden auf Mindestvergütung ist nicht ausgeschlossen, wenn der Ausbildungsvertrag schon im Jahr 2019 abgeschlossen wurde, das Berufsausbildungsverhältnis jedoch erst im Jahr 2020 vollzogen wird.

Wie hoch ist die gesetzliche Mindestvergütung für Auszubildende?

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr 1. AJ + 18 %	3. Ausbildungsjahr 1. AJ + 35%	4. Ausbildungsjahr 1. AJ + 40%
1.1.- 31.12.2020	515,00 Euro	607,70 Euro	695,25 Euro	721,00 Euro
1.1.- 31.12.2021	550,00 Euro	649,00 Euro	742,50 Euro	770,00 Euro
1.1.- 31.12.2022	585,00 Euro	690,30 Euro	789,75 Euro	819,00 Euro
1.1.- 31.12.2023	620, 00 Euro	731,60 Euro	837,00 Euro	868,00 Euro

Gibt es die Möglichkeit der Unterschreitung oder die Pflicht zur Überschreitung der Mindestvergütung?

Ja diese Möglichkeit/Pflicht gibt es. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Tarifgebundenheit vorliegt und der Tarif von der gesetzlichen Mindestvergütung abweicht.

1. Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden

In diesem Fall ist die Vergütung noch **angemessen**, wenn der Betrag im einschlägigen Branchen- und Ausbildungstarifvertrag Ausbildungsvergütungen vorsieht, die **unterhalb der Mindestvergütung** vorliegen.

Liegen die Ausbildungsvergütungen des Tarifvertrages **über** der gesetzlichen **Mindestausbildungsvergütung**, so sind die **Ausbildungsvergütungen des einschlägigen Tarifes** zu zahlen

Der Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden, wenn er Mitglied in der für sein Gewerk zuständigen Innung/Arbeitgeberverband ist, welche/r mit einer Gewerkschaft –im Rahmen eines Tarifvertrages- Ausbildungstarife festgelegt haben. Der Auszubildende muss kein Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft sein.



2. Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden

In diesem Fall darf die **gesetzliche Mindestvergütung nicht unterschritten** werden. Liegt ein einschlägiger Tarifvertrag mit einer Mindestausbildungsvergütung vor, die höher als die gesetzliche Mindestvergütung ist, muss der Ausbildende dem Auszubildenden die tarifliche Vergütung zahlen. Zu beachten ist hierbei, dass nach **§ 17 Abs. 4 BBiG der Ausbildungsbetrieb den tariflichen Lohn um 20 % unterschreiten darf**. Absolute Untergrenze ist jedoch die gesetzliche Mindestvergütung

3. Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Auch hier darf die **gesetzliche Mindestvergütung nicht unterschritten** werden. Liegt die Vergütung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages **oberhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung, so ist die tarifliche Vergütung** zu zahlen. Eine Abweichung von 20% ist hier nicht möglich.

Ansprechpartner:

Kirsten Oschmann, Dagobertstraße 2, 55116 Mainz, Telefon 06131 9992-380, Fax 06131 9992-781,
K.Oschmann@hwk.de

Birgit Scholz-Wilhelm, Robert-Bosch-Straße 8, 55129 Mainz, Telefon 06131 9992-640, Fax 06131
9992-649, uelu@hwk.de