

## Im Fokus: Mindestausbildungsvergütung

Seit dem 01.01.2020 gilt für Ausbildungsverträge eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, gilt weiterhin die tarifvertragliche Ausbildungsvergütung und nicht die Mindestausbildungsvergütung (§ 17 Abs. 3 BBiG 2020). Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, muss er ab Ausbildungsbeginn 2020 mindestens die gesetzliche Mindestvergütung zahlen (§ 17 Abs. 2 BBiG 2020). Die Ausbildungsvergütung darf aber zugleich maximal 20 % unter der einschlägigen tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung liegen (17 Abs. 4 BBiG 2020).

### Beispiel:

Die tarifliche Ausbildungsvergütung für das 1. Ausbildungsjahr beträgt 720 Euro. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, darf er maximal 20 % weniger Ausbildungsvergütung zahlen. Er muss also mindestens 576 Euro Vergütung für das 1. Ausbildungsjahr zahlen und kann sich nicht auf die niedrigere Mindestvergütung berufen. Die Mindestausbildungsvergütung gilt auch für Personen in außerbetrieblicher Ausbildung, deren Ausbildung ab 2020 beginnt.

Für Auszubildende, deren Ausbildung vor dem 01.01.2020 begonnen hat, gilt die Mindestausbildungsvergütung nicht.

### Wie hoch ist die Mindestausbildungsvergütung?

Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung hängt davon ab, in welchem Kalenderjahr die Ausbildung beginnt. (Maßgeblich: Ausbildungsbeginn, nicht Vertragsabschluss)

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

### Wann ist im Berufsausbildungsvertrag eine höhere Ausbildungsvergütung als die Mindestausbildungsvergütung zu vereinbaren?

- von tarifgebundenen Betrieben, wenn der Tarifvertrag eine höhere Vergütung vorsieht,
- von Betrieben, die in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags fallen, der eine höhere Vergütung vorsieht,
- von nicht-tarifgebundenen Betrieben, die in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags mit höherer Vergütung fallen und die 80%-Grenze oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt.

### Wann ist die Unterschreitung der Mindestausbildungsvergütung möglich?

- eine Unterschreitung der Mindestausbildungsvergütung ist nur möglich bei Bindung (Betrieb genügt) an einen Tarifvertrag, der eine geringere Vergütung vorsieht (Bindung durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung reicht nicht).
- Gilt auch nach Ablauf eines Tarifvertrags für laufende Ausbildungsverhältnisse weiter

## FALLBEISPIELE

### *Beispiel 1*

#### **Was gilt: tarifliche Vergütung oder Mindestausbildungsvergütung?**

In den meisten Ausbildungsberufen gibt es Tarifverträge, die eine Vergütung oberhalb der Mindestausbildungsvergütung vorsehen. Daran müssen sich Vergütungsvereinbarungen orientieren. Marco lernt Kraftfahrzeugmechatroniker in Mainz. Die tarifliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr beträgt 748,00 Euro. Die Vergütung darf nicht auf die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung abgesenkt werden, da diese unangemessen niedrig wäre.

### *Beispiel 2*

#### **Welche Vergütungssätze gelten während der Ausbildung?**

Maßgeblich für die Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung sind über die gesamte Ausbildungszeit die Vergütungssätze aus dem Jahr, in dem die Ausbildung beginnt. Anna beginnt im Sommer 2021 Ihre Ausbildung. Sie erhält im ersten Lehrjahr als mindestens 550,00 Euro monatlich. Im Sommer 2022 kommt sie ins zweite Lehrjahr und erhält dann mindestens 649,00 Euro.

### *Beispiel 3*

#### **Was muss man bei einem Betriebswechsel (Anrechnung) beachten?**

Marie beginnt ihre Ausbildung 2020. Sie erhält im ersten Lehrjahr mindestens 515,00 Euro monatlich. Nach einem Jahr beendet sie ihre Ausbildung und tritt nahtlos unter Anrechnung des ersten Ausbildungsjahres einen neuen Ausbildungsplatz im gleichen Beruf bei einem anderen Betrieb an. Ihr ist die für das Jahr des neuen Ausbildungsbeginns 2021 für das zweite Ausbildungsjahr festgesetzte Mindestvergütung von 649,00 Euro zu zahlen. Sollte jemand in seinem alten Ausbildungsverhältnis (also ohne Vertragswechsel) bleiben, führen Unterbrechungen (z.B. wegen Krankheit oder Elternzeit) nicht zu einem Kohortensprung.

### *Beispiel 4*

#### **Wie wirkt sich eine Ausbildung in Teilzeit auf die Vergütung aus?**

Wird bei einer Teilzeitausbildung beispielsweise die reguläre Ausbildungszeit (40-Stundenwoche) um 25 % (=10 Stunden) gekürzt, darf auch die sich aus den Regeln der Mindestausbildungsvergütung ergebende Vergütungshöhe (515,00 Euro im Jahr 2020 im ersten Ausbildungsjahr) für das jeweilige Ausbildungsjahr nicht um mehr als 25 % (128,75 Euro) reduziert werden. Die Untergrenze für die Vergütung beträgt in diesem Fall folglich 386,25 Euro. Durch die Verringerung der wöchentlichen Ausbildungszeit verlängert sich aber die Ausbildungsdauer entsprechend um 25 %, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der regulären Ausbildungsdauer.

### *Beispiel 5*

#### **Welche Vergütung muss bei einer Verkürzung bezahlt werden?**

Die Ausbildungsdauer für Friseure beträgt drei Jahre. Der Azubi hat Abitur, daher wird seine Ausbildungszeit auf Antrag von vornherein auf zwei Jahre verkürzt. Der Azubi erhält im ersten Jahr seiner Ausbildung die Vergütung für das erste Ausbildungsjahr, im zweiten und damit letzten Jahr die Vergütung des zweiten Ausbildungsjahres. Zulässig und empfehlenswert ist auch, die vorgesehenen jährlichen Vergütungssteigerungen entsprechend früher wirksam werden zu lassen. Für unseren Azubi sollte dann bereits nach 8 Monaten die Vergütung des 2. und nach weiteren 8 Monaten die Vergütung des 3. Ausbildungsjahres gezahlt werden. Es gilt der Mindestausbildungsvergütungssatz des Jahres, in dem die Ausbildung begonnen hat. Es findet auch kein vorzeitiger Sprung in ein höheres Ausbildungsjahr statt.



*Beispiel 6*

**Was ändert sich bei einer Verlängerung?**

Der Azubi ist während der Ausbildungszeit fünf Monate krank. Die dreijährige Ausbildung zum Friseur wird auf Antrag hin um ein halbes Jahr verlängert. In dieser Verlängerung wird weiterhin die Vergütung vom dritten Lehrjahr gezahlt.

*Beispiel 7*

**Wie wirkt sich Elternzeit aus?**

Der Azubi beginnt seine Ausbildung 2020 und wird 2021 Vater. Um Elternzeit zu nehmen, wird die Ausbildung für ein Jahr unterbrochen. Nach der Elternzeit wird die Ausbildung in alten Ausbildungsverhältnis (also ohne Vertragswechsel) fortgesetzt. Für die weitere Ausbildungszeit gelten die Vergütungssätze aus dem Jahr 2020, (Jahr des Ausbildungsbeginns).

Ab 2024 wird die Höhe der Mindestvergütung jeweils jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst und im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

**Haben Sie noch Frage? Wir helfen gerne weiter!**

**Bernhard Jansen**

06131 9992-361

[b.jansen@hwk.de](mailto:b.jansen@hwk.de)

**Ralf Weber**

06131 9992-362

[r.weber@hwk.de](mailto:r.weber@hwk.de)

**Birgit Scholz-Wilhelm**

06131 9992-640

[lehrlingsrolle@hwk.de](mailto:lehrlingsrolle@hwk.de)