



Mindestausbildungsvergütung – was Betriebe wissen sollten!

Durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wird zum 1. Januar 2020 eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende in Deutschland eingeführt.

Ab wann gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Sie gilt für alle Ausbildungen, die ab dem 1. Januar 2020 beginnen. Auszubildende haben gegenüber dem Ausbildenden einen Rechtsanspruch auf die Zahlung der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG.

Wie hoch ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Der Betrieb hat dem Azubi eine angemessene Vergütung zu gewähren, die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen muss.

Für das erste Ausbildungsjahr wurde die monatliche MAV bereits bis 2023 festgelegt.

2020 liegt sie bei 515 €, **2021** bei 550 €, **2022** bei 585 €, **2023** bei 620 €. Im weiteren Verlauf der Ausbildung steigt die MAV um 18% im zweiten Jahr, um 35% im dritten Jahr und um 40% im vierten Ausbildungsjahr.

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben ergeben sich im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2023 folgende Untergrenzen für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung:

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr (Basisjahr)	2. Ausbildungsjahr (+ 18%)	3. Ausbildungsjahr (+ 35%)	4. Ausbildungsjahr (+ 40%)
01.01.2020	515,00 Euro	607,70 Euro	695,25 Euro	721,00 Euro
01.01.2021	550,00 Euro	649,00 Euro	742,60 Euro	770,00 Euro
01.01.2022	585,00 Euro	690,30 Euro	789,75 Euro	819,00 Euro
01.01.2023	620,00 Euro	731,60 Euro	837,00 Euro	868,00 Euro

Zu berücksichtigen ist, dass der Azubi grundsätzlich immer in der Jahreszeile der abgebildeten Tabelle bleibt. Das heißt, wer im Jahr 2020 seine Ausbildung beginnt, hat demnach im 2. Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine MAV von brutto 607,70 Euro pro Monat.



Für welche Ausbildungsverhältnisse gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Die vorgeschriebenen gesetzlichen Ausbildungsvergütungshöhen gelten für alle ab dem 01.01.2020 abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Das Datum des Vertragsabschlusses ist nicht entscheidend. Wechselt ein Azubi nach dem 01.01.2020 den Ausbildungsbetrieb, ist ebenfalls die MAV zu zahlen – und zwar unabhängig davon, ob eventuell eine bereits begonnene Ausbildung von den Vertragspartnern auf die Ausbildungszeit angerechnet wird.

Auf bestehende Ausbildungsverträge, die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 abgeschlossen und in Vollzug gesetzt wurden, ist § 17 BBiG (alt) in der bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.

Hier sind die in den jeweiligen Ausbildungsverträgen für das entsprechende Ausbildungsjahr vereinbarten Vergütungen weiterhin unverändert maßgebend.

Die gesetzliche MAV gilt auch im Rahmen von **geförderten außerbetrieblichen Ausbildungen**, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach BBiG durchgeführt werden. Wegen Änderungen im SGB III werden die öffentlichen Zuschüsse für derartige Ausbildungsverträge entsprechend angehoben.

Für rein betriebliche **Umschulungsverträge** gilt § 17 BBiG nicht unmittelbar. In der Praxis werden betriebliche Umschüler aber in der Regel wie Auszubildende vergütet.

Kann von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ durch einen Tarifvertrag abgewichen werden?

Ist der Auszubildende an einen einschlägigen Branchen-(Ausbildungs-) Tarifvertrag gebunden und sieht dieser Ausbildungsvergütungshöhen unterhalb der Mindestvergütung vor, ist die Vergütung auch dann noch angemessen im Sinne des § 17 Abs. 2 BBiG, wenn der Auszubildende die geringere tarifliche Vergütung zahlt. Der Gesetzgeber hat hier einen **absoluten Tarifvorrang** normiert. Den betroffenen Tarifvertragsparteien soll damit die Möglichkeit gegeben werden, die tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen nach Einführung der Mindestausbildungsvergütung nach und nach an diese heranzuführen.

Voraussetzung für die Geltung des Tarifvorrangs ist jedoch, dass der **Auszubildende tarifgebunden** ist, d.h. er muss **Mitglied einer für sein Gewerk zuständigen Innung/Arbeitgeberverband** sein, die mit einer Gewerkschaft – etwa im Rahmen eines Ausbildungstarifvertrags – die Ausbildungsvergütungshöhen wirksam tarifvertraglich festgelegt hat. Dieser Tarifvertrag muss für den Auszubildenden einschlägig sein, also den auszubildenden Betrieb räumlich und fachlich bzw. betrieblich erfassen und mit dem Auszubildenden **ausdrücklich - unter Nennung des konkreten Tarifvertrags und dessen Laufzeit- im Ausbildungsvertrag vereinbart** werden. Nicht erforderlich ist, dass auch der Auszubildende tarifgebunden ist. Er muss also nicht Mitglied der Gewerkschaft sein, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Läuft der einschlägige Tarifvertrag aus, gelten dessen Vergütungsregelungen für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen im Sinne des § 17 BBiG, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt werden (vgl. § 17 Abs. 3 S. 2 BBiG).



Handelt es sich bei dem Auszubildenden um ein Nicht-Innungsmitglied und gilt ein Tarifvertrag für diesen Auszubildenden nur kraft Allgemeinverbindlichkeit, kann er sich nicht auf den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag berufen und kann damit die Tarifvorrangregelung des § 17 Abs. 3 BBiG nicht nutzen. Denn die Bindungswirkung des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags ergibt sich aus § 5 TVG – und nicht wie von § 17 Abs. 3 S. 1 BBiG gefordert – aus § 3 Abs. 1 TVG.

Kann auch durch eine Tarifempfehlung von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ abgewichen werden?

Durch eine bloße Tarifempfehlung, die im Regelfall von nur einer Tarifvertragspartei abgegeben wird (zumeist die Arbeitgeberseite), kann nicht von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungshöhe „nach unten“ abgewichen werden.

Tarifempfehlungen haben nicht den gleichen rechtlich bindenden Charakter wie Tarifverträge. Sie stellen daher keine zulässige Ermächtigungsgrundlage zum Unterschreiten der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung im Rahmen des § 17 Abs. 3 BBiG dar.

Ist die Ausbildungsvergütung immer angemessen, wenn Sie oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt? (20 Prozent-Regelung nach § 17 Absatz 4 BBiG)

Nein, das Überschreiten der Mindestvergütung bedeutet nicht automatisch eine angemessene Vergütung des Auszubildenden. Die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung muss sich vielmehr wie bisher an den bestehenden tarifvertraglichen Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche orientieren.

Die Regelung des § 17 Abs. 4 BBiG regelt die Fortgeltung der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung oberhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung. Die Norm bestimmt die Angemessenheit der Ausbildungsvergütungshöhe in den Fällen, in denen das Ausbildungsverhältnis zwar in den **Geltungsbereich eines Tarifvertrags** fällt, der Ausbildungsvergütungshöhen festlegt, an den der **Ausbildende** aber **nicht gebunden** ist. In diesen Fällen darf der Auszubildende die tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütungshöhe um **nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten**, er muss also mindestens **80 Prozent** der tarifvertraglichen Vergütungshöhe gewähren. Die absolute Untergrenze bildet dabei die Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung.

Ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 17 Abs. 4 BBiG können, soweit kein einschlägiger Tarifvertrag besteht, im Rahmen der Angemessenheitsprüfung oberhalb der Mindestausbildungsvergütung wie bisher auch andere Kriterien, wie zum Beispiel die branchenübliche Vergütung, Maßstab der Angemessenheit sein. Insoweit könnte auch eine Tarifempfehlung als Vergleichsmaßstab herangezogen werden. Bedingung in allen Fällen ist jedoch, dass die Ausbildungsvergütungshöhen in jedem Fall oberhalb der Mindestvergütungshöhen nach § 17 Abs. 2 BBiG liegen und das selbst bei Inanspruchnahme der 20 Prozent-Regel.



Für welche Wochenstundenzahl gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Bei der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG handelt es sich um einen monatlichen Brutto-Pauschalbetrag. Bei einer Vollzeitausbildung ist dieser Betrag unabhängig von der jeweils kollektiv- oder individualvertraglich vereinbarten wöchentlichen Ausbildungszeit zu gewähren.

Sind Sachleistungen auf die Mindestausbildungsvergütung anzurechnen?

Gemäß § 17 Abs. 6 BBiG können Sachleistungen auf die Ausbildungsvergütung angerechnet werden. Dies betrifft beispielsweise die Kosten für Verpflegung und Unterkunft. Anrechenbar sind Sachleistungen in Höhe der Vorgaben des § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IV.

Näheres regelt die Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung). Bei der Anrechnung von Sachwerten müssen dem Auszubildenden aber mindestens 25 Prozent der Ausbildungsvergütung verbleiben.

Die aktuellen Werte finden Sie unter www.gesetze-im-internet.de/svev/index.html.

Wann ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung fällig?

Ausbildende haben die Ausbildungsvergütung für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen (vgl. § 18 Abs. 2 BBiG).

Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind dabei nach § 18 Abs. 3 S. 1 BBiG verpflichtet, dem Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt zumindest eine Vergütung in der bei Ausbildungsbeginn geltenden Höhe der Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 S. 1 BBiG zu zahlen. Bei einer Teilzeitausbildung gilt diese Fälligkeitsregelung mit der Maßgabe, dass die Vergütungshöhe mindestens dem prozentualen Anteil an der Ausbildungszeit entsprechen muss (vgl. § 18 Abs. 3 S. 2 BBiG).

Was gilt bei einer Teilzeitausbildung?

Im Fall einer Teilzeitausbildung ist der Ausbildungsbetrieb gemäß § 17 Abs. 5 BBiG berechtigt, die Höhe der sich aus den Regelungen zur gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 2 bis 4 BBiG ergebenden Untergrenzen entsprechend der prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit zu unterschreiten. Ausweislich des § 7a Abs. 1 S. 3 BBiG ist die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Berufsausbildungszeit auf 50 Prozent begrenzt. Das bedeutet, dass auch die Mindestausbildungsvergütung nach den § 17 Abs. 2 bis 4 BBiG für das jeweilige Ausbildungsjahr höchstens um 50 Prozent gekürzt werden kann.

Wird bei einer Teilzeitausbildung beispielsweise die reguläre Ausbildungszeit (40-Stundenwoche) um 25 Prozent (10 Stunden) gekürzt, darf auch die sich aus den Regeln der Mindestausbildungsvergütung ergebende Vergütungshöhe (515 Euro im Jahr 2020 im ersten Berufsausbildungsjahr) für das jeweilige Ausbildungsjahr nicht um mehr als 25 Prozent (128,75 Euro) reduziert werden. Die Untergrenze für die Ausbildungsvergütung beträgt in diesem Fallbeispiel folglich 386,25 Euro.



Wie wirkt sich die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer aus?

Gemäß § 8 Abs. 1 BBiG bzw. § 27b Abs. 1 HwO kann die individuelle Ausbildungsdauer auf Antrag wegen besonderer Leistungsfähigkeit verkürzt werden. Sofern sich die Ausbildungsinhalte dadurch nicht verändern (keine inhaltliche Anrechnung), verändert sich dadurch auch die Mindestausbildungsvergütung nicht. Es gilt der Mindestausbildungsvergütungssatz des Jahres, in dem die Ausbildung begonnen hat. Es findet auch kein vorzeitiger Sprung in ein höheres Ausbildungsjahr statt.

Das Gleiche gilt für die Verlängerung der Ausbildung um das Ausbildungsziel zu erreichen. Auch hier erfolgt kein Sprung in ein höheres Ausbildungsjahr.

Wie wirkt sich die Anrechnung von Vorbildzeiten auf die Mindestausbildungszeit aus?

Bei der Anrechnung einer einschlägigen Vorbildung auf die Ausbildung nach § 7 BBiG bzw. § 27a HwO wird die Ausbildung in der Regel unmittelbar in einem höheren Ausbildungsjahr begonnen. Insofern ist in diesen Fällen die Mindestausbildungsvergütung für das Ausbildungsjahr zu zahlen, in das der Auszubildende einsteigt.

Auch bei dem Betriebswechsel kann eine Anrechnung der vorhergehenden Ausbildung auf die Ausbildungsdauer erfolgen, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. Es kann also sein, dass mit einem Betriebswechsel nicht nur ein Wechsel der Jahrgangskohorte, sondern auch noch ein Einstieg in ein höheres Ausbildungsjahr verbunden ist, wodurch die Höhe der zu zahlenden Mindestausbildungsvergütung ansteigt.

Welche Mindestausbildungsvergütung ist zu zahlen, wenn sich das Berufsausbildungsverhältnis durch Elternzeit verlängert?

Gemäß § 15 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) steht Arbeitnehmern ein Rechtsanspruch auf Elternzeit zu. Auszubildende gelten nach § 20 S. 1 BEEG als Arbeitnehmer im Sinne des BEEG. Nehmen Auszubildende Elternzeit in Anspruch, wird dieser Zeitraum nach § 20 Abs. 2 BEEG nicht auf die Berufsausbildungszeiten angerechnet. Die Berufsausbildung verlängert sich daher um den entsprechenden Zeitraum, sofern nicht etwas Abweichendes vereinbart wird, was insbesondere gemäß § 27b Absatz 1 HwO bzw. § 8 Abs. 1 BBiG möglich ist. Wird die Ausbildung nach der Elternzeit fortgesetzt, ist die Mindestausbildungsvergütung für den Jahrgang zu zahlen, in welchem die Ausbildung begonnen hat.

Beispiel:

Ein Auszubildender, der im Jahr 2020 im ersten Ausbildungsjahr die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 Euro pro Monat erhält, nimmt im November 2020 zwei Jahre Elternzeit. Nach Beendigung der Elternzeit im November 2022 kehrt er in das erste Ausbildungsjahr zurück (keine Anrechnung, s.o.). Seine Mindestausbildungsvergütung beträgt weiterhin 515 Euro pro Monat, denn er verlässt seine Kohorte, d.h. für die Gesamtheit aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung im gleichen Ausbildungsjahr begonnen haben – hier das Jahr 2020 – nicht. Ab Januar 2023 würde er die Mindestvergütung für das 2. Lehrjahr, also 608,00 Euro monatlich erhalten.



Was passiert, wenn der Ausbildungsbetrieb die jeweilige Mindestausbildungsvergütung nicht gewährt?

Gewährt der Ausbildende dem Auszubildenden nicht die jeweilige MAV gemäß § 17 BBiG, obliegt es diesem selbst, den eventuell verbleibenden Differenzbetrag einzuklagen.

Der Ausbildende verstößt allerdings gegen das Gesetz und begeht eine Ordnungswidrigkeit gem. § 101 Nr. 5 BBiG, die mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

Ansprechpartner

Karl-Heinz Goller
Ausbildungsabteilung
Telefon 07121 2412-261
E-Mail karl-heinz.goller@hwk-reutlingen.de