

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik
und Arbeitsrecht
Berufliche Bildung
Ansprechpartner: Herr Dannenbring
Herr Dr. Born
Tel.: +49 30 206 19-182 / 300
Fax: +49 30 206 19-59182 / 300
E-Mail: dannenbring@zdh.de
dr.born@zdh.de
Rundschreiben: 119/19

Berlin, 10. Dezember 2019

Hinweise zur Einführung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung zum 1. Januar 2020 nach dem novellierten Berufsbildungsgesetz

Zusammenfassung

In einem ZDH-Leitfaden werden erste Hinweise zur Anwendung der Mindestausbildungsvergütung ab 1. Januar 2020 gegeben.

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die Einführung der Mindestausbildungsvergütung wirft eine Reihe von berufs-, arbeits- und tarifrechtlichen Fragen auf. Zu den wichtigsten Fragestellungen haben die Abteilungen Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik sowie Berufliche Bildung einen ersten Fragen-/Antwortkatalog entworfen. Ohne der Klärung aufkommender Rechtsfragen durch die Rechtsprechung vorgreifen zu wollen und zu können, werden hier rechtlich unverbindliche Hinweise und Erläuterungen rund um das Thema Mindestausbildungsvergütung gegeben.

Dieser Leitfaden soll beständig weiterentwickelt werden. In der Erwartung, dass sich in der Praxis eine Reihe weiterer Fragestellungen ergeben werden, dürfen wir Sie schon

jetzt bitten, uns diese Fragestellungen weiterzuleiten, damit wir bei Bedarf den Fragen-/
Antwortkatalog entsprechend aktualisieren.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Volker Born
Leiter Abteilung Berufliche Bildung

gez. Jan Dannenbring
Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt,
Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Anlage

Hinweise zur Umsetzung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung*

Durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wird zum 1. Januar 2020 eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende in Deutschland eingeführt. Die jeweiligen Mindestvergütungsbeträge und deren Steigerungsrate schreibt der Gesetzgeber im novellierten Berufsbildungsgesetz für die nächsten vier Jahre verbindlich vor. Von diesen Vergütungshöhen kann nur unter bestimmten Bedingungen abgewichen werden.

Die wesentlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Neueinführung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung ergeben, sind nachfolgend überblicksartig zusammengestellt und sollen eine erste Hilfestellung für den Umgang mit der neuen Mindestvergütung in der betrieblichen Praxis, in der Ausbildungsberatung und bei der Eintragung von Verträgen in die Lehrlingsrolle geben.

Soweit Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) genannt werden, handelt es sich um solche des novellierten Berufsbildungsgesetzes, sofern nichts anderes angegeben ist.

1. Ab wann gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Ab dem 1. Januar 2020 haben Auszubildende gegenüber dem Ausbildenden einen Rechtsanspruch auf die Zahlung der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG. Ab diesem Zeitpunkt darf die monatliche Ausbildungsvergütung die gesetzlich vorgegebenen Werte grundsätzlich nicht mehr unterschreiten.

2. Für welche Vertragsverhältnisse gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Die nach § 17 BBiG vorgeschriebenen gesetzlichen Ausbildungsvergütungshöhen gelten für alle ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge. Dies umfasst den erstmaligen Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses und gilt auch für einen im Jahr 2020 erfolgten Neuabschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses infolge eines Ausbildungsplatzwechsels zu einem anderen Ausbildenden.

Auf bestehende Berufsausbildungsverträge, 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 (vgl. § 106 Abs. 1 BBiG). In laufende Ausbildungsverträge mit

* Bei den Ausführungen handelt es sich nicht um eine rechtsverbindliche Auslegung des novellierten Berufsbildungsgesetzes, sondern lediglich um eine erste Bewertung in Form von allgemeinen Hinweisen.

demselben Auszubildenden wird somit nicht eingegriffen. Hier sind die in den jeweiligen Ausbildungsverträgen für das entsprechende Berufsausbildungsjahr vereinbarten Ausbildungsvergütungen weiterhin unverändert maßgebend.

Zu beachten ist, dass der Abschluss eines Ausbildungsvertrages noch im Jahr 2019 den Anspruch des Auszubildenden auf die Mindestvergütung nicht ausschließt, wenn das Berufsausbildungsverhältnis tatsächlich erst im Jahr 2020 vollzogen wird. Denn nach dem Wortlaut des § 17 Abs. 2 BBiG wird die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung der Höhe nach für alle Berufsausbildungen, die ab dem 1. Januar 2020 beginnen, bestimmt. Ein „Vordatieren“ des Ausbildungsvertrages hilft insoweit nicht, um die Zahlung der Mindestausbildungsvergütung zu vermeiden.

Die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung gilt auch im Rahmen von geförderten außerbetrieblichen Ausbildungen, die aufgrund eines Ausbildungsvertrags 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.

3. Wie hoch ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Gemäß § 17 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen muss. § 17 Abs. 2 BBiG zieht eine verpflichtende allgemeine Untergrenze für die Angemessenheit der gesetzlichen Ausbildungsvergütung. Diese steigt vom 1. Januar 2020 bis zum 1. Januar 2023 sukzessive und mit festgelegten Werten an (§ 17 Abs. 2 Nr. 1 a) – d) BBiG). Sie steigt zudem in jedem Lehrjahr um einen ebenfalls festgelegten Prozentsatz an.

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben ergeben sich im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2023 folgende Untergrenzen für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung:

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr + 18 Prozent	3. Ausbildungsjahr + 35 Prozent	4. Ausbildungsjahr + 40 Prozent
2020 (1.1.-31.12.2020)	515 €	608 € (515 € + 18 Prozent)	695 € (515 € + 35 Prozent)	721 € (515 € + 40 Prozent)
2021 (1.1.-31.12.2021)	550 €	649 € (550 € + 18 Prozent)	743 € (550 € + 35 Prozent)	770 € (550 € + 40 Prozent)
2022 (1.1.-31.12.2022)	585 €	690 € (585 € + 18 Prozent)	790 € (585 € + 35 Prozent)	819 € (585 € + 40 Prozent)
2023 (1.1.-31.12.2023)	620 €	732 € (620 € + 18 Prozent)	837 € (620 € + 35 Prozent)	868 € (620 € + 40 Prozent)

Zu berücksichtigen ist, dass der Auszubildende grundsätzlich immer in der Jahrgangskohortenzeile der abgebildeten Tabelle bleibt. Das heißt, wer im Jahr 2020 seine Berufsausbildung beginnt, hat demnach im zweiten Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung von brutto 608 Euro pro Monat.

4. Wie erfolgt die Anpassung der Mindestausbildungsvergütung ab dem Jahr 2024?

Ab dem Jahr 2024 steht die Ausbildungsvergütung für das erste Lehrjahr heute noch nicht fest. Sie wird durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung spätestens zum 1. November 2023 bekannt gegeben. Der Berechnungsmodus ist in § 17 Abs. 2 S. 3 BBiG festgelegt: Die Anpassung des Mindestvergütungssatzes erfolgt aus dem **rechnerischen Mittel** der erhobenen Ausbildungsvergütungen im Vergleich der beiden jeweils vorausgegangenen Kalenderjahre. Würden beispielsweise alle statistisch erfassten Ausbildungsvergütungen von 2021 auf 2022 im Durchschnitt um 3,7 Prozent ansteigen, würde die Mindestausbildungsvergütung im Jahr 2024 im 1. Lehrjahr auf 643 Euro und in den folgenden Lehrjahren auf 759 Euro, 868 Euro und 900 Euro ansteigen.

Auf der Grundlage dieses Berechnungsmodus erfolgt auch die **Fortschreibung** der Mindestausbildungsvergütung in den weiteren Folgejahren.

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

Ist der Ausbildende 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 Ausbildende 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 **Ausbildende 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 Ausbildenden einschlägig sein, also den ausbildenden 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 Ausbildenden um ein Nicht-Innungsmitglied und gilt ein Tarifvertrag für diesen Ausbildenden nur kraft Allgemeinverbindlicherklärung, 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.

6. 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 Mindestausbildungvergütung im Rahmen des § 17 Abs. 3 BBiG dar.

7. Ist die Ausbildungvergütung immer angemessen, wenn sie oberhalb der Mindestausbildungvergütung 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 Ausbildungvergütung 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 Ausbildungvergütung oberhalb der gesetzlichen Mindestausbildungvergütung. Die Norm bestimmt die Angemessenheit der Ausbildungvergütungshöhe in den Fällen, in denen das Ausbildungsverhältnis zwar in den **Geltungsbereich eines Tarifvertrags** fällt, der Ausbildungvergütungshöhen festlegt, an den der **Ausbildende** aber **nicht gebunden** ist. In diesen Fällen darf der Ausbildende die tariflich vereinbarte Ausbildungvergütungshöhe 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 Mindestausbildungvergütung.

Ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 17 Abs. 4 BBiG können, soweit kein einschlägiger Tarifvertrag besteht, im Rahmen der Angemessenheitsprüfung oberhalb der Mindestausbildungvergütung 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 Ausbildungvergütungshöhen in jedem Fall oberhalb der Mindestvergütungshöhen nach § 17 Abs. 2 BBiG liegen und das selbst bei Inanspruchnahme der 20 Prozent-Regel.

Zusammenfassende Übersicht zur Überschreitung und Möglichkeiten zur Unterschreitung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung (MiAV)

	Pflicht zur Überschreitung der MiAV	Pflicht zur Einhaltung der MiAV	Möglichkeit zur Unterschreitung der MiAV
Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden			
Tarifliche Vergütung liegt oberhalb der MiAV	X		
Tarifvergütung liegt unterhalb der MiAV			X
Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb der MiAV	X (mindestens 80 Prozent des der tariflichen Ausbildungsvergütung)		
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV		X	
Ausbildungsbetrieb ist ausschließlich kraft Allgemeinverbindlicherklärung an einen TV gebunden			
Tarifliche Vergütung liegt oberhalb der MiAV	X		
Tarifvergütung liegt unterhalb der MiAV		X	

8. Welche Optionen stehen der Handwerkskammer bei der Prüfung der Angemessenheit der Mindestausbildungsvergütung zu?

Im Rahmen der Eintragung des Berufsausbildungsvertrags in die Lehrlingsrolle obliegt der Handwerkskammer auch die Pflicht zur Prüfung der Angemessenheit der im Vertrag festgelegten Ausbildungsvergütungshöhen. Der Ausbildungsvertrag darf nur eingetragen werden, wenn die gesetzlichen Vorschriften des § 17 BBiG eingehalten werden. Die Handwerkskammer erfüllt mit der Überprüfung der Gesetzeskonformität von Ausbildungsverhältnissen eine öffentlich-rechtliche Aufgabe (vgl. § 29 HwO).

Hält die Handwerkskammer die vereinbarte Vergütungshöhe nicht für angemessen im Sinne von § 17 BBiG, darf die Kammer sich nicht an die Stelle der Vertragsparteien setzen und die „richtige“ Vergütungshöhe eintragen. Der Ausbildungsvertrag ist vielmehr mit dem Hinweis auf eine entsprechende „Nachbesserung“ an den Auszubildenden zurückzusenden.

Der Auszubildende, der vom Tarifvorrang nach § 17 Abs. 3 BBiG Gebrauch machen möchte, hat den einschlägigen Tarifvertrag, dessen Anwendung er mit dem Auszubildenden vereinbart hat (s. oben Pkt. 5.), im Berufsausbildungsvertrag konkret zu bezeichnen. Bei begründeten Zweifeln an der Tarifbindung des Auszubildenden kann die Handwerkskammer gegebenenfalls einen Nachweis der Innungsmitgliedschaft anfordern.

Die Übersendung des einschlägigen Tarifvertrags kann nicht verlangt werden. Diesbezüglich sollten die Handwerkskammern insbesondere die Informationen der Arbeitsministerien der jeweiligen Bundesländer konsultieren. Ist einer Handwerkskammer ein (Ausbildungs-)Tarifvertrag nicht bekannt, weil hierüber keine Information aus dem Arbeitsministerium vorliegt und ihr die tarifliche Regelung auch nicht von anderer Seite bekanntgegeben wurde, kann sie davon ausgehen, dass eine oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegende Ausbildungsvergütung angemessen ist.

Soweit Ausbildungsverträge, die ab dem 1. Januar 2020 beginnen, bereits in der Lehrlingsrolle registriert sind und eine nach der neuen Rechtslage nicht mehr als angemessen geltende Vergütung vorsehen, sollten die betroffenen Betriebe über den Anpassungsbedarf informiert werden und um Vertragsänderung gebeten werden. Sobald die entsprechenden Vertragsänderungen angezeigt werden, ist die Eintragung in der Rolle ebenfalls anzupassen. Eine selbstständige Anpassung der Vergütung durch die Kammer darf nicht erfolgen.

9. Für welche Wochenstundenanzahl 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.

10. Was gilt bei einer Teilzeitausbildung?

Im Fall einer Teilzeitausbildung ist der Ausbildende 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.

11. Sind Sachleistungen auf die Mindestausbildungsvergütung anrechenbar?

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.

12. 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 Ausbildende 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).

13. 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 Lehrjahr statt.

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

14. Wie wirkt sich die Anrechnung von Vorbildungszeiten auf die Mindestausbildungsvergütung 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 Lehrjahr begonnen. Insofern ist in diesen Fällen die Mindestausbildungsvergütung für das Lehrjahr 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.

15. 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. Einen „Kohortensprung“ hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

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 Euro monatlich erhalten.

16. Was passiert, wenn der Ausbildende die jeweilige Mindestausbildungsvergütung nicht gewährt?

Gewährt der Ausbildende dem Auszubildenden nicht die jeweilige Mindestausbildungsvergütung 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.

Unabhängig davon, sind die **Träger der Rentenversicherung (Rentenversicherung Bund)** verpflichtet, im Rahmen ihrer Prüfungen auch die Einhaltung der Vorschriften zur Gewährung zwingender Vergütungsregelungen, wie etwa bezüglich des gesetzlichen Mindestlohns, zu prüfen. Es ist zu erwarten, dass diese Prüfpflicht künftig auf die Gewährung der Mindestausbildungsvergütungshöhen ausgeweitet wird.

Da auch Ausbildungsvergütungen unter bestimmten Voraussetzungen der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegen, ist davon auszugehen, dass die Rentenversicherung Bund die Entgeltunterlagen im Rahmen der **Betriebsprüfungen** daher auch unter dem Aspekt der Einhaltung der Mindestausbildungsvergütung prüfen wird. Wurden die Vorschriften des § 17 BBiG nicht ordnungsgemäß eingehalten, können vom Ausbildenden die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis der geschuldeten Vergütung festgestellt und nachgefordert werden.

Gesetzestext des § 17 BBiG:

§ 17 Vergütungsanspruch und Mindestvergütung

(1) *Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.*

(2) *Die Angemessenheit der Vergütung ist ausgeschlossen, wenn sie folgende monatliche Mindestvergütung unterschreitet:*

1. im ersten Jahr einer Berufsausbildung, die begonnen wird

a) im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020, 515 Euro,

b) im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021, 550 Euro,

c) im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022, 585 Euro,

d) im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023, 620 Euro,

2. im zweiten Jahr einer Berufsausbildung, die im entsprechenden Zeitraum nach Nummer 1 begonnen wurde, den nach Nummer 1 geltenden Betrag zuzüglich 18 Prozent;

3. im dritten Jahr einer Berufsausbildung, die im entsprechenden Zeitraum nach Nummer 1 begonnen wurde, den nach Nummer 1 geltenden Betrag zuzüglich 35 Prozent;

4. im vierten Jahr einer Berufsausbildung die im entsprechenden Zeitraum nach Nummer 1 begonnen wurde, den nach Nummer 1 geltenden Betrag zuzüglich 40 Prozent.

Die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 wird zum 1. Januar eines jeden Jahres, erstmals zum 1. Januar 2024, fortgeschrieben. Die Fortschreibung entspricht dem rechnerischen Mittel der nach § 88 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe g erhobenen Ausbildungsvergütungen im Vergleich der beiden jeweils vorausgegangenen Kalenderjahre. Dabei ist der sich ergebende Betrag bis unter 0,50 Euro abzurunden sowie von 0,50 Euro an aufzurunden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jeweils spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres die Höhe der Mindestvergütung nach Satz 1 Nummer 1 bis 4, die für das folgende Kalenderjahr maßgebend ist, im Bundesgesetzblatt bekannt. Die nach Satz 1 bis 4 fortgeschriebene Höhe der Mindestvergütung für das erste Jahr einer Berufsausbildung gilt für Berufsausbildungen, die im Jahr der Fortschreibung begonnen werden. Die Aufschläge nach Satz 1 Nummern 2 bis 4 für das zweite bis vierte Jahr einer Berufsausbildung sind auf der Grundlage dieses Betrages zu berechnen.

(3) *Angemessen ist auch eine für den Auszubildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch die die in Abs. 2 genannten jeweiligen Mindestvergütungen unterschritten werden. Nach Ablauf eines Tarifvertrags nach Satz 1 gelten*

dessen Vergütungsregelungen für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt werden.

- (4) Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung nach Absatz 2 nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um mehr als 20 Prozent unterschreitet.*
- (5) Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann eine nach den Absätzen 2 bis 4 zu gewährende Vergütung unterschritten werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit.*
- (6) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.*
- (7) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen.“*