

# DIE MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG

## II. AUSWIRKUNGEN DER NEUREGELUNG AUF BETRIEBE UND AUSZUBILDENDE

Der § 17 BBiG unterscheidet drei Konstellationen:

GELTENDER TARIFVERTRAG § 17 Abs. 3 BBiG	EINSCHLÄGIGER TARIFVERTRAG § 17 Abs. 4 BBiG	KEIN TARIFVERTRAG § 17 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BBiG
<p><b>Die Regelung greift,</b></p> <p>wenn Auszubildende selbst oder durch ihre Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband an einen Tarifvertrag gebunden sind, § 3 Abs. 1 TVG.</p>	<p><b>Die Regelung greift,</b></p> <p>wenn ein einschlägiger Tarifvertrag vorliegt. Ein einschlägiger Tarifvertrag liegt vor, wenn Auszubildende selbst zwar nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, aber das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich [= immer branchenbezogen, aber regional variabel] eines Tarifvertrages fällt, und dieser eine Ausbildungsvergütung regelt.</p>	<p><b>Die Regelung greift,</b></p> <p>wenn weder ein geltender noch ein einschlägiger Tarifvertrag vorliegt.</p>

Wann ist die Vergütung bei den drei Konstellationen angemessen?

GELTENDER TARIFVERTRAG § 17 Abs. 3 BBiG	EINSCHLÄGIGER TARIFVERTRAG § 17 Abs. 4 BBiG	KEIN TARIFVERTRAG § 17 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 BBiG
<p><b>Die Vergütung ist dann angemessen,</b></p> <p>wenn Auszubildende die tariflich festgelegten Sätze zahlen.</p>	<p><b>Die Vergütung ist dann angemessen,</b></p> <p>wenn Auszubildende mindestens 80 Prozent der Vergütung zahlen, die in dem in ihrer Branche und in ihrer Region geltenden Tarifvertrag festgelegt ist. Liegt die dort festgelegte Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung, so ist die Mindestausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG zu zahlen. Dies gilt auch für den Fall, dass die Ausbildungsvergütung bei Abzug der zulässigen 20 Prozent unterhalb der Mindestausbildungsvergütung liegen sollte.</p>	<p><b>Die Vergütung ist dann angemessen,</b></p> <p>wenn sie der branchenüblichen Vergütung (regional variabel) entspricht.</p> <p>Die unterste Grenze bilden die in § 17 Abs. 2 BBiG genannten Werte.</p>

### ANSPRECHPARTNER

**Industrie- und Handelskammer Dresden**

Geschäftsbereich Bildung  
Mügelner Straße 40 | 01237 Dresden

+49 (0)351 2802-670

service@dresden.ihk.de

www.dresden.ihk.de

Abonnieren Sie unseren Newsletter:

www.dresden.ihk.de/newsletter

/ihkdresden1

/ihkdresden

/c/ihkdresden

# MINDESTAUSBILDUNGS- VERGÜTUNG

Neuregelung im  
Berufsbildungsgesetz

§ 17 BBiG



Titelbild: stock.adobe.com - Münster Studio



**IHK** Industrie- und Handelskammer  
Dresden

# DIE MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG

## I. ÄNDERUNG DER RECHTSLAGE

Wann eine Vergütung angemessen ist, war bisher nicht gesetzlich geregelt. Der neu gefasste § 17 BBiG konkretisiert nun die Mindestvoraussetzungen für eine Angemessenheit der Vergütung.

Die Mindestausbildungsvergütung gilt erstmals für Berufsausbildungsverträge, die ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossen werden. Ihre Höhe wird für jedes Ausbildungsjahr verbindlich auf Basis der Mindestausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr festgesetzt und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

In § 17 Abs. 2 BBiG ist die Mindestausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr für die Kalenderjahre 2020 bis 2023 geregelt. Ab 2024 gibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung spätestens zum 1. November eines jeden Jahres für das Folgejahr die Anpassung der Mindestausbildungsvergütung bekannt. Im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende eine um 18 Prozent, 35 Prozent und 40 Prozent erhöhte Vergütung über dem Betrag für das erste Ausbildungsjahr.



BEGINN DER AUSBILDUNG	1. AUSBILDUNGSJAHR	2. AUSBILDUNGSJAHR + 18 %	3. AUSBILDUNGSJAHR + 35 %	4. AUSBILDUNGSJAHR + 40 %
2020 (01.01. – 31.12.2020)	515,00 €	607,70 €	695,25 €	721,00 €
2021 (01.01. – 31.12.2021)	550,00 €	649,00 €	742,50 €	770,00 €
2022 (01.01. – 31.12.2022)	585,00 €	690,30 €	789,75 €	819,00 €
2023 (01.01. – 31.12.2023)	620,00 €	731,60 €	837,00 €	868,00 €

## FAQs



- 1) Welche Auswirkung hat eine Unterbrechung der Ausbildung z.B. wegen Eltern- oder Pflegezeit auf die Mindestausbildungsvergütung?**  
Für diese Auszubildenden gelten nach ihrer Eltern- oder Pflegezeit weiterhin dieselben Mindestvergütungssätze, die zu Beginn der Unterbrechung gegolten haben. Die Unterbrechung bleibt also insoweit unberücksichtigt.
- 2) Fließen Jahressonderleistungen und Zulagen in die Mindestausbildungsvergütung mit ein?**  
Da die Vergütung nach § 18 BBiG monatlich ausgezahlt werden muss, fließen **Jahressonderleistungen** nur ausnahmsweise in die Mindestausbildungsvergütung mit ein, wenn sie vertraglich als Gegenleistung für geleistete Arbeit vereinbart sind, monatlich ausgezahlt werden und ohne Bedingung und unwiderruflich vereinbart (z.B. nicht umsatzabhängig) sind. Gesetzliche Zuschläge (z.B. Nachtarbeit) werden nicht auf die Mindestausbildungsvergütung angerechnet. Die Anrechnung vertraglich oder tariflich vereinbarter **Zulagen** ist abhängig von individueller vertraglicher Ausgestaltung. Keine Anrechnung, wenn sie nicht ausnahmsweise als fester Bestandteil der Vergütung von vornherein und ohne Bedingung vertraglich vereinbart sowie nicht monatlich gezahlt werden.
- 3) Wie berechnet sich die Mindestausbildungsvergütung bei einer Teilzeitberufsausbildung?**  
Die Auszubildenden, die eine Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren, haben einen Anspruch auf die für ihr Ausbildungsjahr geltenden Mindestvergütungssätze. In § 17 Abs. 5 BBiG wird erstmals die Mindestvergütung für Teilzeitberufsausbildung geregelt. Die Mindestausbildungsvergütung kann entsprechend der prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit unterschritten werden. Deshalb ist eine maximale Kürzung um 50 Prozent möglich. (siehe § 7a Abs. 1 S. 2 BBiG)
- 4) Welche Mindestausbildungsvergütung gilt für Auszubildende die ihre Ausbildungsdauer gem. § 8 BBiG verkürzen?**  
Es gilt die Mindestausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres.
- 5) Welche Mindestausbildungsvergütung gilt für Auszubildende, auf deren Ausbildung ein Bildungsgang nach § 7 BBiG angerechnet wird?**  
Es gilt die Mindestausbildungsvergütung für das 2. Ausbildungsjahr. Das 1. Ausbildungsjahr wurde in diesen Fällen außerbetrieblich absolviert und wird betrieblich im 2. Ausbildungsjahr fortgesetzt.

