

Die Ausbildungsvergütung

§ 17 BBiG: 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:
 - a) (...)
→ Siehe Merkblatt Seite 2
- (3) Angemessen ist auch eine für den Ausbildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch die die in Absatz 2 genannte jeweilige Mindestvergütung unterschritten wird. Nach Ablauf eines Tarifvertrages nach Satz 1 gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.
- (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) (...)

Die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung wird im § 17 des Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Mit der Novellierung des BBiG zum 01.01.2020 wurde mit der Mindestausbildungsvergütung eine wesentliche Änderung ins Gesetz aufgenommen (mehr dazu auf Seite 2 des Merkblatts).

Für alle Ausbildungsverträge gilt auch weiterhin:

Maßgeblich für die Ausbildungsvergütung ist die **Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebes**.

Dabei wird wie folgt unterschieden:

1. Ihr Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden:

Wenn Ihr Ausbildungsbetrieb an einen Tarif gebunden ist, ist die darin festgelegt Ausbildungsvergütung zu zahlen. Eine Abweichung nach unten ist nicht möglich – nach oben allerdings schon.

2. Ihr Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden, für die Unternehmensbranche existiert jedoch ein Tarifvertrag¹:

Wenn Ihr Ausbildungsbetrieb nicht direkt tarifgebunden ist, für die jeweilige Branche jedoch ein Tarifvertrag vorliegt, dürfen die darin festgelegten Werte bis **maximal 20 %** unterschritten werden.

NEU für Verträge nach dem 01.01.2020: Unterschreiten die - 20 % die Mindestausbildungsvergütung, ist dieser Wert unzulässig und es muss die Mindestvergütung gezahlt werden!

Hinweis für 1. + 2.: Die Ausbildungsvergütung wird **nicht** auf Grundlage des Ausbildungsberufes bezahlt, sondern richtet sich allein nach der Branche, in der die Ausbildung absolviert wird.

Daraus ergibt sich, dass Auszubildende mit verschiedenen Ausbildungsberufen einen Anspruch auf eine einheitliche Vergütung haben, wenn sie im selben Unternehmen angestellt sind.

Beispiel: Lernt z.B. ein/-e Kaufmann/-frau für Büromanagement in einer Bank, gilt die "Bankvergütung", lernt er/sie in einem Gastronomieunternehmen, gilt die "Gastronomievergütung" usw. Diese Regelung ist bei allen Berufen anzuwenden, die in einer anderen als der berufsspezifischen Branche lernen.

¹Ist ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden, gilt dieser für alle Betriebe einer Branche, unabhängig davon ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht

Ausbildungsvergütungen

Sofern der Ausbildungsbetrieb keiner Branche zugeordnet werden kann, soll sich die Ausbildungsvergütung an der BiBB-Tabelle der durchschnittlich bezahlten Ausbildungsvergütungen orientieren. Auch hier ist ein Abschlag von bis zu 20 % möglich, sofern dieser Betrag die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet. Die BiBB-Tabelle finden Sie unter folgendem [Link](#)

3. Ihr Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden und es gibt auch keinen Branchentarif:

Wenn keiner der beiden oberen Fälle auf Ihren Ausbildungsbetrieb zutrifft, sollte der von der IHK empfohlene Mittelwert gezahlt werden. Die Mindestausbildungsvergütung darf nicht unterschritten werden.

Mindestausbildungsvergütung:

In dem am 01.01.2020 neu in Kraft getretenen Berufsbildungsgesetz, werden die Voraussetzungen für eine „angemessene Ausbildungsvergütung“ konkretisiert. Die neue Mindestausbildungsvergütung gibt klare Grenzen an, die bei der Festlegung der Ausbildungsvergütung nicht unterschritten werden dürfen.

Weiterhin gilt: Die Vergütung muss mindestens jährlich ansteigen.

Die Mindestausbildungsvergütung gilt erstmals für alle Berufsausbildungsverträge, die nach dem 01.01.2020 abgeschlossen werden.

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr (+ 18 % zum 1. Aj)	3. Ausbildungsjahr (+ 35 % zum 1. Aj)	4. Ausbildungsjahr (+ 40% zum 1. Aj)
2020	515 €	608 € (515 € + 18 %)	695 € (515 € + 35 %)	721 € (515 € + 40%)
2021	550 €	649 €	743 €	770 €
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €
Ab 2024	Die Anpassung der Mindestausbildungsvergütung für einen Ausbildungsbeginn ab dem 1. Januar 2024 wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung jeweils spätestens bis zum 1. November im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben.			

Beispiele:

Angemessenheit bei nicht tarifgebundenen Betrieben

Beispiel 2020:
 Tarifvergütung: Florist
 1. Ausbildungsjahr **574,00 €**

 20 % reduzierte Vergütung:
459,20 €

Anhebung um 55,80 € auf die Mindestvergütung von 515 € erforderlich

Beispiel 2020:
 Tarifvergütung: Gebäudereiniger
 1. Ausbildungsjahr **725,00 €**

 20 % reduzierte Vergütung:
580,00 €

Reduzierte Vergütung übersteigt die Mindestvergütung um 65,00 €. Alles ok.