

Praxis Arbeitsrecht

Hinweise zur Umsetzung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung

Durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wurde zum 1. Januar 2020 eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende in Deutschland eingeführt. Seit diesem Zeitpunkt schreibt der Gesetzgeber die jeweiligen Mindestvergütungsbeträge und deren Steigerungsrate im novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) verbindlich vor. Von diesen Vergütungshöhen kann nur unter bestimmten Bedingungen abgewichen werden.

Die wesentlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Einführung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung ergeben, sind nachfolgend überblicksartig zusammengestellt und sollen eine 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.

Berlin, August 2024

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de

Inhalt

1.	Welchen rechtlichen Charakter hat die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?.....	3
2.	Für welche Vertragsverhältnisse gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?.....	3
2.1	Was gilt es grundsätzlich zu beachten?	3
2.2	Was gilt es grundsätzlich zu beachten? Ist bei der Bestimmung der Ausbildungsvergütung auf den Beginn der Berufsausbildung oder den Abschluss des vertraglichen Berufsausbildungsverhältnisses abzustellen?	3
3.	Wie hoch ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?	4
4.	Wie erfolgt die zukünftige Anpassung der Mindestausbildungsvergütung ab dem Jahr 2024?	5
5.	Kann von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ durch einen Tarifvertrag abgewichen werden?	5
6.	Kann auch durch eine Tarifempfehlung von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ abgewichen werden?	6
7.	Ist die Ausbildungsvergütung immer angemessen, wenn sie oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt? (20 Prozent-Regelung nach § 17 Abs. 4 BBiG)	6
8.	Gilt das Kohortenprinzip auch für tarifvertragliche Anpassungen der Ausbildungsvergütung?	7
9.	Müssen die Handwerkskammern bei der Eintragung in die Lehrlingsrolle generell überprüfen, ob eine aufgrund Tarifbindung bestehende Verpflichtung zur Zahlung einer bestimmten Ausbildungsvergütung eingehalten wird?	10
10.	Müssen die Handwerkskammern die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung auch nach der Eintragung in die Lehrlingsrolle überprüfen?	10
11.	Welche Optionen stehen der Handwerkskammer bei der Prüfung der Angemessenheit der Mindestausbildungsvergütung zu?	10
12.	Was gilt bei einer Teilzeitausbildung?	11
13.	Sind Sachleistungen auf die Mindestausbildungsvergütung anrechenbar?	11
14.	Wann ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung fällig?	12
15.	Wie wirkt sich die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer aus?..	12
16.	Wie wirkt sich die Anrechnung von Vorbildungszeiten auf die Mindestausbildungsvergütung aus?	12
17.	Welche Mindestausbildungsvergütung ist zu zahlen, wenn sich das Berufsausbildungsverhältnis durch Elternzeit verlängert?	12
18.	Was passiert, wenn der Ausbildende die jeweilige Mindestausbildungsvergütung nicht gewährt?	13
	Gesetzestext des § 17 BBiG:.....	14

1. Welchen rechtlichen Charakter hat die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Der Auszubildende hat gegenüber dem Ausbildenden¹ einen Rechtsanspruch auf die Zahlung der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG. Die monatliche Ausbildungsvergütung darf die gesetzlich vorgegebenen Werte grundsätzlich nicht unterschreiten.

2. Für welche Vertragsverhältnisse gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

2.1 Was gilt es grundsätzlich zu beachten?

Die nach § 17 BBiG vorgeschriebenen gesetzlichen Ausbildungsvergütungshöhen gelten für alle ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge.

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

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.

2.2 Was gilt es grundsätzlich zu beachten? Ist bei der Bestimmung der Ausbildungsvergütung auf den Beginn der Berufsausbildung oder den Abschluss des vertraglichen Berufsausbildungsverhältnisses abzustellen?

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat mit Urteil vom 9. März 2021 (Az.: 3 Sa 1174/21) rechtskräftig festgestellt, dass die Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung gemäß § 17 Abs. 2 BBiG an den Zeitpunkt anknüpft, in dem die individuelle Berufsausbildung des jeweiligen Auszubildenden beginnt. Für den Auszubildenden, der seine Ausbildung etwa im Jahr 2024 beginnt und diese im Jahr 2025 in einem anderen Betrieb fortsetzt, bleibt danach gemäß § 17 Abs. 2 BBiG n.F. die für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2024 für die einzelnen Ausbildungsjahre gesetzlich festgelegte Mindestausbildungsvergütung die maßgebliche Grundlage für die Berechnung der Ausbildungsvergütung für die gesamte Berufsausbildung. Diese gilt auch dann, wenn der Beginn der Ausbildung und der Beginn eines Ausbildungsverhältnisses mit einem anderen als dem ursprünglichen Ausbildenden (Wechsel des Ausbildenden) zeitlich in verschiedene Kalenderjahre fallen

¹ Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird im weiteren Text stets die männliche Form (Ausbildender, Auszubildender etc.) verwendet. Selbstverständlich sind alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Ein Abstellen auf das zeitlich spätere Datum des vertraglichen Berufsausbildungsverhältnisses erfolgt in diesen Fällen nicht. Denn dies hätte zur Folge, dass die Jahrgangszugehörigkeit, die sich aus dem § 17 Abs. 2 BBiG n.F. zugrunde liegenden Kohorten-Prinzip ergibt, bei jedem Wechsel des Ausbildungsbetriebs neu bestimmt werden müsste. Das wäre nach Ansicht des LAG Hamm mit der Regelungssystematik des § 17 Abs. 2 BBiG n.F. nicht vereinbar.

3. Wie hoch ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Gemäß § 17 Abs. 1 BBiG hat der Ausbildende 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 ein. Diese steigt seit dem 1. Januar 2020 sukzessive und mit festgelegten Werten an (§ 17 Abs. 2 Nr. 1 a – d) BBiG). Sie erhöht sich zudem in jedem Lehrjahr um einen ebenfalls festgelegten Prozentsatz.

Zu berücksichtigen ist, dass der Auszubildende grundsätzlich immer in der Jahrgangskohortenzeile der abgebildeten Tabelle bleibt. Das heißt, wer im Jahr 2024 seine Berufsausbildung beginnt, hat demnach im zweiten Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung von brutto 766,00 Euro pro Monat. Bei der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG handelt es sich um einen monatlichen Brutto-Pauschalbetrag.

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben ergeben sich im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2024 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)	515,00 €	607,70 € (515 € + 18 Prozent)	695,25 € (515 € + 35 Prozent)	721,00 € (515 € + 40 Prozent)
2021 (1.1.-31.12.2021)	550,00 €	649,00 € (550 € + 18 Prozent)	742,50 € (550 € + 35 Prozent)	770,00 € (550 € + 40 Prozent)
2022 (1.1.-31.12.2022)	585,00 €	690,30 € (585 € + 18 Prozent)	789,75 € (585 € + 35 Prozent)	819,00 € (585 € + 40 Prozent)
2023 (1.1.-31.12.2023)	620,00 €	731,60 € (620 € + 18 Prozent)	837,00 € (620 € + 35 Prozent)	868,00 € (620 € + 40 Prozent)
2024 (1.1.-31.12.2024)	649,00 €	766,00 € (649 € + 18 Prozent)	876,00 € (649 € + 35 Prozent)	909,00 € (649 € + 40 Prozent)
2025	Bekanntgabe der Werte durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung spätestens zum 1. November 2024			

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

Die Anpassung der gesetzlichen Mindestausbildungsgütungshöhe für das erste Lehrjahr (Referenzwert) erfolgt ab dem Jahr 2024 durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Die Festlegung des jeweiligen Referenzwertes erfolgt spätestens zum 1. November des jeweiligen Vorjahres. So steht etwa die Höhe der Ausbildungsgütung des ersten Lehrjahres für das Jahr 2025 aktuell noch nicht fest. Sie wird spätestens zum 1. November 2024 seitens des BMBF bekanntgegeben. Der Berechnungsmodus ist in § 17 Abs. 2 S. 3 BBiG festgelegt: Die Anpassung des Referenzwertes erfolgt aus dem **rechnerischen Mittel** der erhobenen Ausbildungsgütungen im Vergleich der beiden jeweils vorausgegangenen Kalenderjahre. Würden beispielsweise alle statistisch erfassten Ausbildungsgütungen von 2022 auf 2023 im Durchschnitt um 3,7 Prozent ansteigen, würde der Referenzwert für die Mindestausbildungsgütung im Jahr 2025 im 1. Lehrjahr auf 673 Euro steigen. Die Ausbildungsgütungshöhen für die folgenden Lehrjahre würden sich unter Zugrundelegung der gesetzlich vorgesehenen prozentualen Steigerungsraten auf 794 Euro, 908 Euro und 943 Euro erhöhen.

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

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

Ist der Auszubildende an einen einschlägigen Branchen-(Ausbildungs-)Tarifvertrag gebunden und sieht dieser Ausbildungsgütungshöhen 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 Ausbildungsgütungen nach Einführung der Mindestausbildungsgütung 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 Ausbildungsgütungshöhen 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.

Läuft der einschlägige Tarifvertrag aus, gelten dessen Vergütungsregelungen für bereits begründete Auszubildenden 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 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.

Für die Geltung des Tarifvorrangs kommt es nicht darauf an, ob auch der **Auszubildende Mitglied der Gewerkschaft** ist, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

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 Mindestausbildungsvergütung im Rahmen des § 17 Abs. 3 BBiG dar.

7. Ist die Ausbildungsvergütung immer angemessen, wenn sie oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt? (20 Prozent-Regelung nach § 17 Abs. 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 die Mindestvergütungshöhen nach § 17 Abs. 2 BBiG nicht unterschreiten und das selbst bei Inanspruchnahme der 20 Prozent-Regel.

Hinweis

Beiderseitige Tarifbindung bei einem einschlägigen Tarifvertrag, der eine Vergütung oberhalb der MiAV vorsieht:

Ist der Auszubildende Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft und der Ausbildende Mitglied in der Innung bzw. im Arbeitgeberverband, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen hat, besteht damit beiderseitige Tarifbindung und der einschlägige Tarifvertrag für das Ausbildungsverhältnis gilt kraft Gesetz gemäß § 3 TVG. Sieht dieser Tarifvertrag beispielsweise für das erste Ausbildungsjahr in 2024 mit 710 Euro pro Monat eine im Vergleich zur gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung höhere Ausbildungsvergütung vor, hat der Ausbildende die tarifliche Vergütung kraft beiderseitiger Tarifbindung zu zahlen. Eine Abweichung „nach unten“ – etwa unter Nutzung der 20 Prozent-Regelung – ist nicht zulässig.

Bei der Eintragung des Ausbildungsvertrags in die Lehrlingsrolle trifft die Handwerkskammern jedoch keine aktive Pflicht zur Feststellung der Tarifbindung der Vertragsparteien. Sofern ihr die Tarifbindung der Parteien nicht positiv bekannt ist, kann sie davon ausgehen, dass eine um 20 Prozent vom Tarifvertrag nach unten abweichende Ausbildungsvergütung angemessen ist.

8. Gilt das Kohortenprinzip auch für tarifvertragliche Anpassungen der Ausbildungsvergütung?

Die gesetzlichen Regelungen zum Kohortenprinzip sowie zu den festgelegten prozentualen Steigerungsraten bei fortschreitender Berufsausbildung gelten ausschließlich für die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung nach dem BBiG. Sie gelten nicht in Fällen, in denen der Auszubildende nach tarif- oder individualvertraglichen Vergütungsregelungen bezahlt wird, es sei denn, der Tarif- bzw. Individualvertrag regelt ausdrücklich etwas anderes. Kommt im Berufsausbildungsverhältnis etwa ein Branchen-Tarifvertrag zur Anwendung, der die Ausbildungsvergütungshöhen der jeweiligen Lehrjahre regelt, ist der Auszubildende entsprechend seinem Lehrjahr, in dem er sich befindet, „einzugruppieren“. Legen die Tarifvertragsparteien später in einem neu abgeschlossenen Tarifvertrag neue Ausbildungsvergütungshöhen fest, stellt sich nicht die Frage, in welchem Kalenderjahr der Auszubildende seine Berufsausbildung konkret begonnen hat und welche tarifvertraglichen Vergütungshöhen zu diesem Zeitpunkt für die weiteren Lehrjahre vorgesehen waren. Maßgeblich für die Vergütungshöhe ist vielmehr, in welchem Lehrjahr sich der Auszubildende zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungshöhen befindet.

Gleiches gilt in Bezug auf Tarifempfehlungen, die vonseiten der Arbeitgeberorganisationen des Handwerks ausgesprochen werden.

Sichergestellt werden muss dabei in allen Fällen lediglich, dass die gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungshöhen nicht unterschritten werden (Ausnahme sind möglich, vgl. oben Pkt. 5).

Tarifvertragliche Vergütungserhöhungen gelten ab dem Datum ihres zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Inkrafttretens. Entsprechendes gilt für Tarifempfehlungen.

Beispiel:

Der Betrieb beschäftigt die zwei Auszubildenden A und B. A hat seine Ausbildung zum 1. August 2022 begonnen. Er kommt zum 1. August 2024 in das dritte Lehrjahr. B ist seit dem 1. August 2023 dabei und kommt zum 1. August 204 in das zweite Lehrjahr. Der Betrieb wendet den Branchentarifvertrag an, der erstmals zum 31. Oktober 2023 kündbar ist. Dieser sieht folgende Ausbildungsvergütungshöhen ab dem 1. Juni 2023 vor:

- 1. Lehrjahr: 800 Euro
- 2. Lehrjahr: 850 Euro
- 3. Lehrjahr: 900 Euro
- 4. Lehrjahr: 950 Euro

Entsprechend erhält A im Juli 2024 eine monatliche Ausbildungsvergütung von 850 Euro brutto, B dagegen 800 Euro brutto im Monat.

Nach der Kündigung des Tarifvertrags durch die Gewerkschaft schließen die Tarifvertragsparteien, dem der Betrieb angehört, einen neuen Tarifvertrag ab. Dieser beinhaltet folgende neue Ausbildungsvergütungshöhen:

	1.10.2024	1.10.2025
1. Lehrjahr:	850 Euro	900 Euro
2. Lehrjahr:	900 Euro	950 Euro
3. Lehrjahr:	950 Euro	1.000 Euro
4. Lehrjahr:	1.000 Euro	1.050 Euro.

Lösung: A befindet sich zum 1. Oktober 2024 (Stichtag), dem Termin der ersten Tarifanpassung gemäß Ausbildungstarifvertrag, im dritten Lehrjahr. Daher erhöht sich seine monatliche Ausbildungsvergütung zu diesem Stichtag auf 950 Euro brutto. Der Auszubildende B durchläuft zum maßgeblichen Stichtag sein zweites Ausbildungsjahr und erhält ab diesem Zeitpunkt eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 900 Euro brutto pro Monat.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungshöhen orientieren sich nicht am Kohortenprinzip des BBiG. Maßgeblich ist allein, in welchem Jahr der Berufsausbildung sich der Auszubildende zum Zeitpunkt der vorgesehen Tarifanpassung befindet.

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

	Handhabung der tariflichen Vergütung	Pflicht zur Einhaltung der MiAV	Unterschreitung der MiAV ist zulässig
Nur der Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb der MiAV	Der Tarifvertrag ist der Maßstab. Die Anwendung der 20%-Regel ist zulässig, darf aber nicht zur Unterschreitung der MiAV führen.	Ja, wenn die Anwendung der 20%-Regel zur Unterschreitung der MiAV führen würde.	./.
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV	./.	./.	Die MiAV kann unterschritten werden.
Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb der MiAV	Der Tarifvertrag gilt als Orientierung. Die Anwendung der 20%-Regel ist zulässig, darf aber nicht zur Unterschreitung der MiAV führen.	Ja, wenn die Anwendung der 20%-Regel zur Unterschreitung der MiAV führen würde.	./.
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV	./.	Es ist mindestens die MiAV einzuhalten.	./.
Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden, sondern ausschließlich kraft Allgemeinverbindlicherklärung an einen TV gebunden			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb der MiAV	Die tarifliche Vergütung ist einzuhalten. Die 20%-Regel kann nicht angewandt werden.	./.	./.
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV	./.	Es ist mindestens die MiAV einzuhalten.	./.
Ausbildungsbetrieb und Auszubildende sind tarifgebunden (beiderseitige Tarifbindung)			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb der MiAV	Die tarifliche Vergütung ist einzuhalten. Die 20%-Regel kann nicht angewandt werden.	./.	./.
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV	Die tarifliche Vergütung ist einzuhalten. Die 20%-Regel kann nicht angewandt werden. (Günstigere Regelungen sind aber möglich.)	./.	Eine Unterschreitung der MiAV ist zulässig.

9. Müssen die Handwerkskammern bei der Eintragung in die Lehrlingsrolle generell überprüfen, ob eine aufgrund Tarifbindung bestehende Verpflichtung zur Zahlung einer bestimmten Ausbildungsvergütung eingehalten wird?

Nein, die Eintragung in die Lehrlingsrolle ist kein Instrument, um die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen der Vertragsparteien abzusichern. Die Handwerkskammern müssen eine Tarifbindung also nur dann positiv feststellen, wenn vom Tarifvorrang nach § 17 Abs. 3 BBiG Gebrauch gemacht wird, um die Mindestausbildungsvergütung zu unterschreiten (s. dazu Pkt. 5.).

10. Müssen die Handwerkskammern die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung auch nach der Eintragung in die Lehrlingsrolle überprüfen?

Die Handwerkskammern müssen die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung nur einmalig, und zwar aus Anlass der Eintragung in die Lehrlingsrolle feststellen. Besteht zum Zeitpunkt der Eintragung eine Bindung an einen Tarifvertrag, der eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vorsieht, kann die Eintragung des Lehrvertrages erfolgen. Später eintretende Ereignisse, wie z. B. ein Austritt des Auszubildenden aus der Innung, der zum Wegfall seiner Tarifbindung führt und ihn in der Folge zur Zahlung einer Ausbildungsvergütung mindestens in Höhe der Mindestausbildungsvergütung verpflichtet, haben auf den Bestand der Eintragung keinen unmittelbaren Einfluss. Der Ausbildungsbetrieb ist selbst dafür verantwortlich, die Ausbildungsvergütung anzupassen und die Vertragsänderung der Handwerkskammer mitzuteilen (vgl. § 29 HwO, § 35 BBiG). Erst in Folge einer Vertragsänderungsanzeige ist auch die Eintragung in die Lehrlingsrolle anzupassen.

11. 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 Ausbildenden 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 eines Jahres beginnen, bereits in der Lehrlingsrolle registriert sind und eine nach Festlegung der gesetzlichen Mindestausbildungshöhe im November des Vorjahres nicht mehr als angemessen geltende Vergütung vorsehen, sollten die betroffenen Betriebe über den Anpassungsbedarf informiert 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.

12. 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.

Beispiel:

Wird bei einer Teilzeitausbildung beispielsweise die reguläre Ausbildungszeit (40-Stunden-Woche) um 25 Prozent (10 Stunden) gekürzt, darf auch die sich aus den Regeln der Mindestausbildungsvergütung ergebende Vergütungshöhe (649 Euro im Jahr 2024 im ersten Berufsausbildungsjahr) für das jeweilige Ausbildungsjahr nicht um mehr als 25 Prozent (162,25 Euro) reduziert werden. Die Untergrenze für die Ausbildungsvergütung beträgt in diesem Fallbeispiel folglich 486,75 Euro.

13. Sind Sachleistungen auf die Mindestausbildungsvergütung anrechenbar?

Gemäß § 17 Abs. 6 BBiG können Sachleistungen auch auf die Mindestausbildungsvergütung 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.

14. 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).

15. 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 Mindestausbildungssatz 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.

16. 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 einem 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.

17. 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 Abs. 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 2024 im ersten Ausbildungsjahr die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 649 Euro pro Monat erhält, nimmt im November 2024 zwei Jahre Elternzeit. Nach Beendigung der Elternzeit im November 2026 kehrt er in das erste Ausbildungsjahr zurück (keine Anrechnung, s.o.). Seine Mindestausbildungsvergütung beträgt weiterhin 649 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 2024 – nicht. Sowie der Auszubildende im Jahr 2027 in sein 2. Lehrjahr eintritt, erhält er die Mindestausbildungsvergütung seiner Kohorte für das 2. Lehrjahr, also 766 Euro monatlich.

18. Was passiert, wenn der Auszubildende die jeweilige Mindestausbildungsvergütung nicht gewährt?

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

Der Auszubildende verstößt allerdings gegen das Gesetz und begeht eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 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 Auszubildenden 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.*

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de