



Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

Ausbildungsvergütung

3.4

Während der Ausbildung haben Auszubildende Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Bis zum 31.12.2019 musste diese „angemessen“ und so bemessen sein, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt (§ 17 Abs. 1 BBiG a. F.). Eine Regelung zur Angemessenheit enthielt die Vorschrift nicht. Vielmehr hat die Rechtsprechung judiziert, dass eine Vergütung dann angemessen ist, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten. Eine tarifliche Vergütung wurde stets als angemessen angesehen. Bei fehlender Tarifbindung bzw. fehlender Organisationszugehörigkeit nahm das BAG eine Angemessenheit der Ausbildungsvergütung auch dann an, wenn sie bis zu 20 % unterhalb der tariflichen Vergütung lag.

*Regelung vor dem
01.10.2020
(BBiG-Novelle)*

Seit dem 01.01.2020 gilt für alle Auszubildenden eine gesetzliche Mindestvergütung gem. § 17 BBiG.

*Aktuelle Regelung der
Ausbildungsvergütung*

Beginn und Ende des Anspruchs auf die Vergütung

Der Anspruch auf die Ausbildungsvergütung entsteht mit dem vertraglich vereinbarten Beginn der Ausbildungszeit (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG). Er besteht selbst dann ab diesem Zeitpunkt, wenn die tatsächliche Ausbildung erst später beginnt. Auszubildende können die vereinbarte Vergütung auch während der Probezeit verlangen.

*Mit dem vertraglich
vereinbarten Beginn
der Ausbildungszeit
entsteht der Anspruch
auf Ausbildungsvergütung*

Bei einer Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach § 22 BBiG, beim Abschluss eines Aufhebungsver-

trags nach § 623 BGB, beim Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 BBiG), beim vorzeitigen Bestehen der Abschlussprüfung (§ 21 Abs. 2 BBiG) bzw. beim Tod des Auszubildenden endet der Anspruch auf die Vergütung mit dem Ende der Ausbildungszeit.

Hinweis:

Werden Auszubildende im Anschluss an die erfolgreiche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weiterbeschäftigt, haben sie von diesem Zeitpunkt an Anspruch auf das reguläre Arbeitsentgelt (BAG, Urteil vom 16.02.1994, Az. 5 AZR 434/93 – NZA 1994, 1006).

3.4.1

Mindestvergütung

Nach § 17 Abs. 1 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Danach ist eine Vergütung immer dann „angemessen“, wenn sie sich zumindest auf folgende Mindestsätze beläuft:

Mindestvergütung, die jährlich ansteigt

- im ersten Jahr einer Berufsausbildung:

Mindestvergütung	Beginn der Berufsausbildung im Zeitraum
515 Euro	01.01.2020–31.12.2020
550 Euro	01.01.2021–31.12.2021
585 Euro	01.01.2022–31.12.2022
620 Euro	01.01.2023–31.12.2023
649 Euro	01.01.2024–31.12.2024

- im zweiten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag aus der Tabelle für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zzgl. 18 %,

- im dritten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag aus der Tabelle für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zzgl. 35 % und
- im vierten Jahr einer Berufsausbildung den Betrag aus der Tabelle für das jeweilige Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, zzgl. 40 %.

Mit der gesetzlichen Verankerung einer Mindestvergütung im BBiG sollen Auszubildende in Zeiten sinkender Tarifbindung besser vor unangemessenen Vergütungen geschützt werden. Dabei wurde die Mindestvergütung stufenweise eingeführt, um einen gleitenden Einstieg für Ausbildungsbetriebe zu ermöglichen.

Hinweis:

Diese Regelung gilt für alle Ausbildungsverhältnisse i. S. d. BBiG, nicht jedoch für die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bzw. für die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen durchgeführt wird (§ 3 Abs. 2 Nr. 1, 2 BBiG).

Anpassung der Ausbildungsvergütung

3.4.1.1

Jährliche Anpassung der Ausbildungsvergütung

Die Höhe der Mindestvergütung wird zum Januar eines jeden Jahres, erstmals zum 01.01.2024, fortgeschrieben. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jeweils spätestens zum 01.11. eines jeden Kalenderjahres – also erstmals zum 01.11.2023 – die Höhe der

Mindestvergütung für das folgende Kalenderjahr im Bundesgesetzblatt bekannt.

Ausbildungsvergütung mit fortschreitender Berufsausbildung

Anstieg der Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung steigt nach § 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an. Nach dem Willen des Gesetzgebers berücksichtigt die mit der Dauer des Ausbildungsverhältnisses steigende Vergütung bereits den mit wachsender beruflicher Qualifikation und Erfahrung steigenden Beitrag zur Wertschöpfung. Dem gleichzeitig steigenden Lebensalter kommt daneben keine eigenständige Bedeutung mehr zu.

Hinweis:

Bei der Prüfung der Angemessenheit ist auf den Zeitpunkt der Fälligkeit und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen (BAG, Urteil vom 30.09.1998, Az. 5 AZR 690/97 – NZA 1999, 265). Wird eine zu niedrige Vergütung vereinbart, kann eine angemessene eingeklagt werden (LAG Nürnberg, Urteil vom 29.05.1984, Az. 7 Sa 57/83).

Sonderfälle

Eltern- und Pflegezeit

Nehmen Auszubildende Eltern- bzw. Pflegezeit in Anspruch, wird das Ausbildungsverhältnis unterbrochen (§ 20 Abs. 1 Satz 2 BEEG, § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG). Bei der Berechnung der mindestens jährlich ansteigenden

Vergütung sind diese Zeiten nicht zu berücksichtigen. Es kommt ausschließlich auf die tatsächliche Ausbildungszeit an. Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn die Ausbildung während der Elternzeit in Teilzeit durchgeführt wird (vgl. in Kap. 3.4.2 unter „Vergütung bei Teilzeitausbildung“).

Etwas anderes gilt für Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem MuSchG: Hierdurch wird die Ausbildung nicht unterbrochen, sodass diese Zeiten keinen Einfluss auf das Ansteigen der Ausbildungsvergütung haben. Gleiches gilt für Zeiten von Arbeitsunfähigkeit bzw. einer Pflegezeit.

Mutterschutz

Mindestausbildungsvergütung und Tariflohn

3.4.1.2

Nach der Rechtsprechung ist eine Vergütung stets dann angemessen, wenn sie sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet (BAG, Urteil vom 22.01.2008, Az. 9 AZR 999/06). Das gilt auch für nicht tarifgebundene Vertragsparteien.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen sind stets angemessen

Wird eine Ausbildungsvergütung vereinbart, die um mehr als 20 % unter den tariflichen Sätzen bzw. Empfehlungen der zuständigen Kammer oder Innung liegt, ist zu vermuten, dass sie nicht mehr angemessen ist (BAG, Urteil vom 16.05.2017, Az. 9 AZR 377/16; vgl. Kap. 10.99). Dies gilt nach ständiger Rechtsprechung auch für nicht tarifgebundene Vertragsparteien – und zwar für alle Ausbildungsjahre und die damit verbundenen Anstiege der Vergütung. In diesem Fall kann der Auszubildende die tarifliche Ausbildungsvergütung verlangen und notfalls über den Gerichtsweg geltend machen.

Unangemessene Vergütung – auch bei fehlender Tarifbindung

Hinweis:

Mit der seit dem 01.01.2020 geltenden Mindestausbildungsvergütung hat der Gesetzgeber also die beste-hende Rechtsprechung des BAG (zuletzt Urteil vom 16.05.2017, Az. 9 AZR 377/16) kodifiziert.

Tarifliche Vergütung liegt unter der Mindest-vergütung

Angemessen ist nach § 17 Abs. 3 BBiG auch eine für den Ausbildungsbetrieb nach § 3 Abs. 1 TVG geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch welche die in § 17 Abs. 2 BBiG genannte Mindestvergütung unterschritten wird. Nach Ablauf des entsprechenden Tarifvertrags gilt dessen Vergütungsregelung für bereits be-gründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als ange-messen, bis sie durch einen neuen bzw. ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

Hinweis:

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Tarifpar-teien mit dieser Regelung die Möglichkeit erhalten, tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen nach Einführung der Mindestausbildungsvergütung schritt-weise an diese heranzuführen. Insbesondere lässt die Formulierung „in der Regel“ der Rechtsprechung nach dem Willen des Gesetzgebers noch Spielraum für atypi-sche Konstellationen.

Durch das Erfordernis eines Tarifvertrags einerseits und durch den in der Rechtsprechung entwickelten möglichen Abschlag von 20 % gegenüber der tarifvertragli-chen Regelung andererseits soll ein angemessener und in der Rechtsprechungspraxis bereits etablierter Aus-

gleich der betroffenen Verfassungsgüter gewählt werden.

Soweit kein einschlägiger Tarifvertrag besteht, können im Rahmen der Angemessenheitsprüfung oberhalb der Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG n. F. wie bisher auch andere Kriterien wie z. B. die branchenübliche Vergütung Maßstab der Angemessenheit sein (vgl. BAG, Urteil vom 29.04.2015, Az. 9 AZR 108/14).

*Branchenübliche
Vergütung*

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Mit Urteil vom 16.07.2013 (Az. 9 AZR 784/11) hat das BAG entschieden, dass Ausbilder, die einen zu niedrigen Lohn vereinbaren, dem Auszubildenden die angemessene Vergütung i. S. v. § 17 BBiG schulden (vgl. Kap. 10.71). Der Auszubildende kann in diesem Fall die angemessene Vergütung einklagen, woraufhin das Gericht eine angemessene Vergütung festsetzt.

Hinweis:

Vereinbaren die Vertragsparteien eine nicht angemessene Vergütung, kann der Ausbildungsvertrag nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden – ist aber bis auf die besagte Klausel gleichwohl wirksam!

Weitere Unterschreitung der Mindestvergütung in Ausnahmefällen

3.4.1.3

Das Erreichen der Mindestvergütung ist eine notwendige, aber nicht automatisch auch hinreichende Bedingung für eine angemessene Ausbildungsvergütung. Diese einzelfallbezogene Betrachtung zur Prüfung der Angemessenheit entzieht sich einer über die getroffe-

nen Haltelinien hinausgehenden gesetzlichen Fixierung. Diese Rechtsprechung soll daher insoweit nicht gesetzgeberisch überholt werden. Das heißt, wie bisher kann in Einzelfällen auch eine unterhalb der Mindestausbildungsvergütung liegende Ausbildungsvergütung angemessen sein.

Unterschreiten der Mindestausbildungsvergütung in Einzelfällen

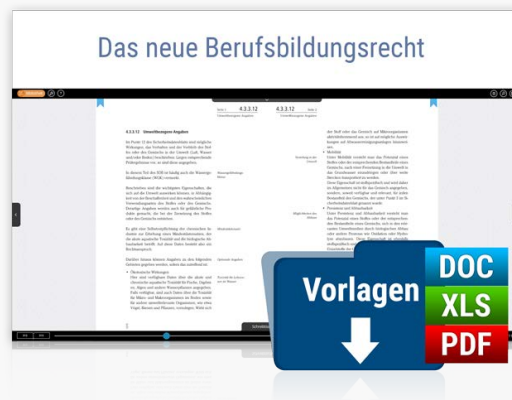
Durch Dritte finanziert

Dies gilt z. B. bei einem durch Spenden Dritter finanzierten Ausbildungsverhältnis, sofern der Auszubildende auf einem zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz ausgebildet wird und ohne diesen einen qualifizierten Berufsabschluss nicht hätte erreichen können. In diesem Fall ist auch eine Ausbildungsvergütung noch angemessen, die weit unter 20 % der tariflich vorgesehenen Vergütung liegt (BAG, Urteil vom 08.05.2003, Az. 6 AZR 191/02; vgl. Kap. 10.2).

Durch öffentliche Hand finanziert

Gleiches gilt, sofern die Ausbildung zu 100 % von der öffentlichen Hand finanziert wird. In diesem Fall können auch Vergütungen, die erheblich unter diesen Sätzen liegen, noch angemessen sein (so z. B. BAG, Urteil vom 11.10.1995, Az. 5 AZR 258/94 – NZA 1996, 698). Wird ein Ausbildungsverhältnis durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanziert, kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungssätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20 % unterschreitet (BAG, Urteil vom 22.01.2008, Az. 9 AZR 999/06 – NZA-RR 2008, 565).

Bestelloptionen



Das neue Berufsbildungsrecht

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

☎ 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

✉ service@forum-verlag.com

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

[Jetzt bestellen](#)