



## Die Mindestausbildungsvergütung

### Änderung der Rechtslage

Bisher sah § 17 Abs.1 BBiG eine angemessene Vergütung vor, die nach dem Lebensalter so zu bemessen war, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich steigen musste. Die Angemessenheit der Vergütung war gesetzlich nicht geregelt.

Der neu gefasste § 17 BBiG konkretisiert die Mindestvoraussetzungen für eine Angemessenheit der Vergütung. Die Mindestausbildungsvergütung gilt erstmals für Berufsausbildungsverträge, die ab dem 01.01.2020 abgeschlossen werden (vgl. Übergangsregelung in § 106 Abs. 1 BBiG neu). Für die gesamte Ausbildungsdauer müssen die Mindestvergütungssätze (differenziert nach Ausbildungsjahren) eingehalten werden, die für den Beginn der Ausbildung gelten.

In § 17 Abs. 2 BBiG ist die Mindestausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr für die nächsten vier Jahre (2020, 2021, 2022, 2023) geregelt. Ab 2024 gibt das Bundesministerium für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung spätestens zum 01. November eines jeden Jahres für das Folgejahr im Bundesgesetzblatt die Anpassung der Mindestausbildungsvergütung bekannt.



Im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr erhält der Auszubildende 18 Prozent, 35 Prozent und 40 Prozent über seiner jeweiligen Einstiegsvergütung für das erste Ausbildungsjahr:

## #GemeinsamAusbilden

### Die Mindestausbildungsvergütung

#### Neuregelung im Berufsbildungsgesetz

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr + 18 %	3. Ausbildungsjahr + 35 %	4. Ausbildungsjahr + 40 %
2020 (01.01. – 31.12.2020)	515 €	608 € (515 € + 18 %)	695 € (515 € + 35 %)	721 € (515 € + 40 %)
2021 (01.01. – 31.12.2021)	550 €	649 € (550 € + 18 %)	743 € (550 € + 35 %)	770 € (550 € + 40 %)
2022 (01.01. – 31.12.2022)	585 €	690 € (585 € + 18 %)	790 € (585 € + 35 %)	819 € (585 € + 40 %)
2023 (01.01. – 31.12.2023)	620 €	732 € (620 € + 18 %)	837 € (620 € + 35 %)	868 € (620 € + 40 %)

**DIHK**

Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag

# Die Mindestausbildungsvergütung

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> <ul style="list-style-type: none"> <li>wenn der Auszubildende selbst oder durch seine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband an einen Tarifvertrag gebunden ist, § 3 TVG</li> </ul>	<p><b>Die Regelung greift,</b></p> <p>wenn ein einschlägiger Tarifvertrag vorliegt.</p> <p>Ein einschlägiger Tarifvertrag liegt vor, wenn der Auszubildende selbst zwar nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist, aber das Ausbildungs-verhältnis in den Geltungsbereich [= immer branchenbezogen, aber regional variabel] eines Tarifvertrages fällt, und dieser eine Ausbil-dungsvergütung 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 der Auszubildende die tarifver-traglich festgelegte Vergütung zahlt.</p>	<p><b>Die Vergütung ist dann angemessen,</b></p> <p>wenn der Auszubildende mindestens 80 % der Vergütung zahlt, die in dem in seiner Branche und in seiner Region geltenden Tarifvertrag fest-gelegt ist.</p> <p>Liegt die dort festgelegte Ausbil-dungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung, so ist die Mindestausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG zu zahlen.</p>	<p><b>Die Vergütung ist dann angemessen,</b></p> <p>wenn sie einer Angemessenheits-prüfung standhält.</p> <p>Hier werden Kriterien wie bspw. die branchenübliche Vergütung als Maßstab herangezogen.</p> <p>Die unterste Grenze bilden die in § 17 Abs. 2 BBiG genannten Werte.</p>

# 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 die-selben 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 Mindestausbildungsverträge angerechnet.

Die Anrechnung vertraglich oder tariflich vereinbarter **Zulagen** ist abhängig von individueller vertraglicher Ausgestaltung. Keine Anrechnung, wenn sie nicht aus-nahmsweise als fester Bestandteil der Vergütung von vornherein und ohne Bedin-gung 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.

## 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. Ausbil-dungsjahr wurde in diesen Fällen außerbetrieblich absolviert und wird betrieblich im 2. Ausbildungsjahr fortgesetzt.