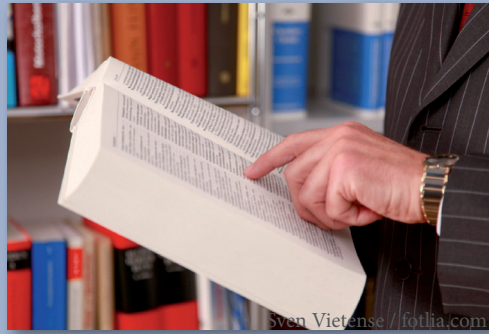




WISSEN,  
DAS ANKOMMT.

## Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 25 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

**FORUM VERLAG HERKERT GMBH**

**Mandichostr. 18**

**86504 Merching**

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

**E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)**

**[www.forum-verlag.com](http://www.forum-verlag.com)**

## Ausbildungsvergütung

## 3.4

Während der Ausbildung haben Auszubildende Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Nach bisheriger Rechtslage 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 der BBiG-Novelle*

Auf der Grundlage des Koalitionsvertrags hat der Gesetzgeber zum 01.01.2020 ein Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung geschaffen, durch welches das BBiG z. T. gravierende Änderungen erfahren hat. Um die duale Ausbildung insgesamt attraktiver und wettbewerbsfähiger zu gestalten, wurde u. a. § 17 BBiG neu gefasst.

*Neuregelung 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

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

die vereinbarte Vergütung auch während der Probezeit verlangen.

Bei einer Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach § 22 BBiG, beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags 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 n. F. haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Nach der Neuregelung 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

<b>Mindestvergütung</b>	<b>Beginn der Berufsausbildung im Zeitraum</b>
585 Euro	01.01.2022–31.12.2022
620 Euro	01.01.2023–31.12.2023

- 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 wird die Mindestvergütung stufenweise eingeführt, um einen gleitenden Einstieg für Ausbildungsbetriebe zu ermöglichen.

## **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 n. F. mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an. Die bisherige Pflicht zur Berücksichtigung des Lebensalters ist weggefallen.

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

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.

*Eltern- und Pflegezeit*

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.

*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 Mindestausbildungsvergütung hat der Gesetzgeber also die bestehende Rechtsprechung des BAG (zuletzt Urteil vom 16.05.2017, Az. 9 AZR 377/16) kodifiziert.

**Tarifliche Vergütung liegt unter der Mindestvergütung**

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

Hinweis:

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Tarifparteien mit dieser Regelung die Möglichkeit erhalten, tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen nach Einführung der Mindestausbildungsvergütung schrittweise an diese heranzuführen. Insbesondere lässt die Formulierung „in der Regel“ der Rechtsprechung nach dem Willen des Gesetzgebers noch Spielraum für atypische Konstellationen.

Durch das Erfordernis eines Tarifvertrags einerseits und durch den in der Rechtsprechung entwickelten möglichen Abschlag von 20 % gegenüber der tarifvertraglichen 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

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

### Unterschreiten der Mindestausbildungsvergütung in Einzelfällen

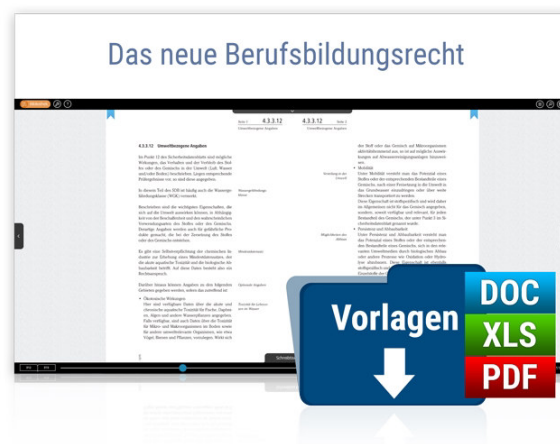
*Durch Dritte finanziert*

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 vorgesehene 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 Bun-

## Bestellmöglichkeiten



### Das neue Berufsbildungsrecht

Für weitere Produktinformationen oder bei der Bestellung hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

#### Kundenservice

☎ **Telefon: 08233 / 381-123**

✉ **E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)**

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

#### Internet

 **<https://www.forum-verlag.com/details/index/id/5705>**