



Mindestausbildungsvergütung – FAQ´s

1. Ab wann und für welche Vertragsverhältnisse gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Für alle ab 1. Januar 2020 abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge. Dies bedeutet:

- erstmaliger Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses
- Neuabschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses infolge eines Ausbildungsplatzwechsels zu einem anderen Ausbildenden.

In laufende Ausbildungsverträge mit demselben Ausbildenden wird nicht eingegriffen. Der Abschluss eines Ausbildungsvertrages noch im Jahr 2019 schließt den Anspruch auf die Mindestvergütung nicht aus, wenn das Berufsausbildungsverhältnis erst im Jahr 2020 vollzogen wird. Ein „Vordatieren“ des Ausbildungsvertrages hilft nicht, um die Zahlung der Mindestausbildungsvergütung zu vermeiden.

2. Wie hoch ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
2020	515,00 €	607,70 €	695,25 €	721,00 €
2021	550,00 €	649,00 €	742,50 €	770,00 €
2022	585,00 €	690,30 €	789,75 €	819,00 €
2023	620,00 €	731,60 €	837,00 €	868,00 €

3. Kann von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ durch einen Tarifvertrag abgewichen werden?

Ja, Voraussetzung des Tarifvorrangs ist, dass der Ausbildende tarifgebunden ist, d.h. er muss Mitglied einer zuständigen Innung/Arbeitgeberverband sein, die mit einer Gewerkschaft die Ausbildungsvergütungshöhen wirksam tarifvertraglich festgelegt hat.

Nicht erforderlich ist, dass auch der Auszubildende tarifgebunden ist. Er muss also nicht Mitglied der Gewerkschaft sein, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Handelt es sich beim Ausbildenden um ein Nicht-Innungsmitglied und gilt ein Tarifvertrag nur kraft Allgemeinverbindlicherklärung, kann er sich nicht auf den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag berufen und damit die Tarifvorrangregelung nicht nutzen.

4. Kann auch durch eine Tarifempfehlung von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ abgewichen werden?

Nein, durch eine bloße Tarifempfehlung, kann nicht von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungshöhe „nach unten“ abgewichen werden.

5. Ist die Ausbildungsvergütung immer angemessen, wenn sie oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt? (20 Prozent-Regelung)

Nein, das Überschreiten der Mindestvergütung bedeutet nicht automatisch eine angemessene Vergütung. Die Ausbildungsvergütung muss sich wie bisher an bestehende tarifvertragliche Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche orientieren.

In den Fällen in denen das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, der Ausbildende jedoch nicht gebunden ist, darf die tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütungshöhe um nicht mehr als 20 Prozent unterschritten werden. Die absolute Untergrenze bildet dabei die Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung.



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

	Überschreitung MiAV	Einhaltung MiAV	Möglichkeit Unterschreitung MiAV
Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden			
Tarifvergütung liegt oberhalb MiAV	X		
Tarifvergütung liegt unterhalb MiAV			X
Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb MiAV	X mind. 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung		
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV		X	
Ausbildungsbetrieb ist ausschließlich kraft Allgemeinverbindlichkeit an TV gebunden			
Tarifvergütung liegt oberhalb der MiAV	X		
Tarifvergütung liegt unterhalb der MiAV		X	

6. Für welche Wochenstundenanzahl gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?

Es handelt sich um einen monatlichen Brutto-Pauschalbetrag. Bei einer Vollzeitausbildung ist dieser Betrag unabhängig von der jeweils kollektiv- oder individualvertraglich vereinbarten wöchentlichen Ausbildungszeit zu gewähren.

7. Was gilt bei einer Teilzeitausbildung?

Der Auszubildende ist berechtigt, die Höhe der Mindestausbildungsvergütung zu unterschreiten. Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Berufsausbildungszeit ist auf 50 Prozent begrenzt. D. h. die Mindestausbildungsvergütung kann um höchstens 50 Prozent gekürzt werden.

Beispiel: Wird bei einer Teilzeitausbildung die reguläre Ausbildungszeit (40 Stundenwoche) um 25 Prozent (10 Stunden) gekürzt, darf auch die sich aus den Regeln der Mindestausbildungsvergütung ergebende Vergütungshöhe (515 Euro im Jahr 2020 im ersten Berufsausbildungsjahr) für das jeweilige Ausbildungsjahr nicht um mehr als 25 Prozent (128,75 Euro) reduziert werden. Die Untergrenze für die Ausbildungsvergütung beträgt in diesem Fallbeispiel folglich 386,25 Euro.

8. Sind Sachleistungen auf die Mindestausbildungsvergütung anrechenbar?

Sachleistungen können auf die Ausbildungsvergütung angerechnet werden. Dies betrifft beispielsweise die Kosten für Verpflegung und Unterkunft. Bei der Anrechnung von Sachwerten müssen dem Auszubildenden aber mindestens 25 Prozent der Ausbildungsvergütung verbleiben.

9. Wann ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung fällig?

Ausbildende haben die Ausbildungsvergütung für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

10. Wie wirkt sich die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer aus?

Sofern sich die Ausbildungsinhalte dadurch nicht verändern (keine inhaltliche Anrechnung), verändert sich dadurch auch die Mindestausbildungsvergütung nicht. Es gilt der Mindestausbildungsvergütungssatz des Jahres, in dem die Ausbildung begonnen hat. Es findet kein vorzeitiger Sprung in ein höheres Lehrjahr statt. Das Gleiche gilt für Verlängerung der Ausbildung. Auch hier erfolgt kein Sprung in ein höheres Ausbildungsjahr.



11. Wie wirkt sich die Anrechnung von Vorbildungszeiten auf die Mindestausbildungsvergütung aus?

Bei der Anrechnung einer einschlägigen Vorbildung auf die Ausbildung wird die Ausbildung unmittelbar in einem höheren Lehrjahr begonnen. Hier ist die Mindestausbildungsvergütung für das Lehrjahr zu zahlen, in das der Auszubildende einsteigt.

Auch bei dem Betriebswechsel kann eine Anrechnung der vorhergehenden Ausbildung auf die Ausbildungsdauer erfolgen, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren.

12. Welche Mindestausbildungsvergütung ist zu zahlen, wenn sich das Berufsausbildungsverhältnis durch Elternzeit verlängert?

Nehmen Auszubildende Elternzeit in Anspruch, wird dieser Zeitraum nicht auf die Berufsausbildungszeiten angerechnet. Die Berufsausbildung verlängert sich daher um den entsprechenden Zeitraum, sofern nicht etwas Abweichendes vereinbart wird. Wird die Ausbildung nach der Elternzeit fortgesetzt, ist die Mindestausbildungsvergütung für den Jahrgang zu zahlen, in welchem die Ausbildung begonnen hat.

Beispiel: Ein Auszubildender, der im Jahr 2020 im ersten Ausbildungsjahr die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 Euro pro Monat erhält, nimmt im November 2020 zwei Jahre Elternzeit. Nach Beendigung der Elternzeit im November 2022 kehrt er in das erste Ausbildungsjahr zurück (keine Anrechnung, s.o.). Seine Mindestausbildungsvergütung beträgt weiterhin 515 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 2020 – nicht. Ab Januar 2023 würde er die Mindestvergütung für das 2. Lehrjahr, also 607,70 Euro monatlich erhalten.

13. Was passiert, wenn der Ausbildende die jeweilige Mindestausbildungsvergütung nicht gewährt?

Der Ausbildende begeht eine Ordnungswidrigkeit, 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 zu prüfen. Es ist zu erwarten, dass diese Prüfpflicht künftig auf die Gewährung der Mindestausbildungsvergütungshöhen ausgeweitet wird.