Ausbildungsvergütung

Der Ausbildungsbetrieb muss dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen, die mindestens jährlich ansteigen muss (§ 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag dieses Monats zu zahlen (§ 18 BBiG).

Ab dem 1. Januar 2020 haben Auszubildende gegenüber dem Ausbildenden einen Rechtsanspruch auf die Zahlung der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG.

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

Dies umfasst den erstmaligen Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses und gilt auch für einen im Jahr 2020 erfolgten Neuabschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses infolge eines Ausbildungsplatzwechsels zu einem anderen Ausbildungsbetrieb.

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 Handwerkskammer überprüft von Amts wegen regelmäßig vor der Eintragung eines Ausbildungsvertrages, ob die dort eingetragene Vergütung den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Insoweit ist die Einhaltung der gesetzlichen Mindestausbildungsausbildungsvergütung gewährleistet.

Da diese Materie sehr komplex ist, wenden Sie sich bei Rückfragen bitte direkt an den für Sie zuständigen Ausbildungsberater.

1. Vergütung von Überstunden

Der Ausbildungsbetrieb muss eine über die vereinbarte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung gesondert vergüten oder durch entsprechende Freizeit ausgleichen (§ 17 Absatz 3 BBiG). Dies gilt auch dann, wenn die Mehrbeschäftigung gegen eine gesetzliche oder tarifliche Regelung verstößt. Der Ausbildungsbetrieb kann zwischen Vergütung und Freizeitausgleich wählen.

Die Höhe der Überstundenvergütung ergibt sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag oder aus einzelvertraglichen Regelungen (unter Punkt H des Ausbildungsvertrages). Besteht keine solche Regelung, kann eine Überstundenbezahlung auch dann noch rechtens sein, wenn sie nur in Höhe des normalen Stundensatzes, das heißt ohne besonderen Zuschlag erfolgt.

Beispiel:

Regelmäßige Ausbildungszeit ist im einschlägigen Tarifvertrag auf 7,5 Stunden begrenzt. Erwachsener Auszubildender wird am 25.10.2019 9 Stunden betrieblich ausgebildet.

Ergebnis: 1,5 Stunden sind als Überstunden gesondert zu bezahlen (vgl. LAG Düsseldorf, EzB § 17 Absatz 3 BBiG Nr. 1).

Ausnahme:

Keine Überstundenvergütung, wenn Ausbildungszeit in zulässiger Weise vor- oder nachgeholt wird, da insoweit keine "Überstunden" vorliegen.

2. Ausbildungsvergütung bei Verkürzung der Ausbildungszeit

Hat der Auszubildende ein **einschlägiges Berufsgrundschuljahr** oder eine **Berufsfachschule** erfolgreich besucht und bestimmen die Vertragsparteien, dass diese Zeit daher als erstes Jahr der Berufsausbildung angerechnet werden soll § 7 Absatz 2 BBiG, (§ 27a Absatz 2 Handwerksordnung (HwO)), dann hat der Auszubildende sofort mit Ausbildungsbeginn im Betrieb Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres (BAG vom 22.09.1982).

Wird die Ausbildungszeit dagegen gemäß § 8 Absatz 1 BBiG (§ 27b Absatz 1 Handwerksordnung (HwO)) aus **sonstigen Gründen**, z. B. Abitur, verkürzt, hat der Auszubildende nicht entsprechend früher Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. bzw. 3. Ausbildungsjahres.

Beispiel:

1. Ausbildungsbeginn 01.08.2009. Auszubildender verkürzt Ausbildungszeit aufgrund Abitur um 1 Jahr. Er hat dennoch erst am 01.08.2010 Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres.

2. Ausbildungsbeginn 01.08.2008. Auszubildender verkürzt am 01.02.2010 nachträglich die Ausbildungszeit wegen guter Leistung um ein 1/2 Jahr. Er hat dennoch erst am 01.08.2010 Anspruch auf die Vergütung des 3. Ausbildungsjahres.

4. Ausbildungsvergütung bei Verlängerung der Ausbildungszeit

Der Auszubildende hat für den Verlängerungszeitraum Anspruch auf die Ausbildungsvergütung in der zuletzt gewährten Höhe.

Beispiel:

Ausbildungszeit verlängert sich wegen nichtbestandener Prüfung um 1 Jahr. Auszubildender erhält weiterhin die Vergütung des letzten Ausbildungsjahres.

Ansprechpartner:

me. Christoph Gagneur
für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Gelnhausen-Schlüchtern, Hanau und Wetterau
Telefon 0611 136-117
Telefax 0611 136-8117
christoph.gagneur@hwk-wiesbaden.de

Frank Liebchen
für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Wiesbaden-Rheingau-Taunus und Limburg-Weilburg
Telefon 0611 136-116
Telefax 0611 136-8116
frank.liebchen@hwk-wiesbaden.de

me. Alexander Neumann
für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Gießen, Lahn-Dill und Vogelsberg
Telefon 0611 136-133
Telefax 0611 136-8133
alexander.neumann@hwk-wiesbaden.de