Handwerkskammer Halle (Saale)

Mindestausbildungsvergütung (MiAV)

Hinweise zur Umsetzung für Ausbildungsverträge ab 01.01.2020

Durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wird zum 1. Januar 2020 eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende in Deutschland eingeführt. Die jeweiligen Mindestvergütungsbeträge und deren Steigerungsrate schreibt der Gesetzgeber im novellierten Berufsbildungsgesetz für die nächsten vier Jahre verbindlich vor. Von diesen Vergütungshöhen kann nur unter bestimmten Bedingungen abgewichen werden.

1. Ab wann gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?
Ab dem 1. Januar 2020 haben Auszubildende gegenüber dem Ausbildenden einen Rechtsanspruch auf die Zahlung der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung nach § 17 BBiG. Ab diesem Zeitpunkt darf die monatliche Ausbildungsvergütung die gesetzlich vorgegebenen Werte nur mit Tarifbindung unterschreiten.

2. Für welche Vertragsverhältnisse gilt die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?
Die nach § 17 BBiG vorgeschriebenen gesetzlichen Ausbildungsvergütungshöhen gelten für alle ab dem 1. Januar 2020 neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge. Dies umfasst den erstmaligen Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses und gilt *nicht* für einen ab dem Jahr 2020 erfolgten Neuabschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses mit Lehrbeginn vor dem 01.01.2020 infolge eines Ausbildungsplatzwechsels zu einem anderen Ausbildenden.

3. Wie hoch ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung?
Gemäß § 17 Abs. 1 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen muss.

	1. Ausbildungsjahr	**2. Ausbildungsjahr** (+ 18 %)	**3. Ausbildungsjahr** (+ 35 %)	**4. Ausbildungsjahr** (+ 40 %)
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 €

(Zu berücksichtigen ist, dass der Auszubildende grundsätzlich immer in der Jahrgangskohortenzeile der abgebildeten Tabelle bleibt. Das heißt, wer im Jahr 2020 seine Berufsausbildung beginnt, hat demnach im zweiten Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung von brutto 607,70 Euro pro Monat.)

4. Kann von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ durch einen Tarifvertrag abgewichen werden?
Ist der Ausbildende an einen einschlägigen Branchen-(Ausbildungs-)Tarifvertrag gebunden (Innungsmitglied) und sieht dieser Ausbildungsvergütungshöhen unterhalb der Mindestvergütung vor, ist die Vergütung auch dann noch angemessen im Sinne des § 17 Abs. 2 BBiG, wenn der Ausbildende die geringere tarifliche Vergütung zahlt. Der Gesetzgeber hat hier einen absoluten **Tarifvorrang** geregelt.

5. Kann auch durch eine Tarifempfehlung von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung „nach unten“ abgewichen werden?
Durch eine bloße Tarifempfehlung, die im Regelfall von nur einer Tarifvertragspartei abgegeben wird (zumeist die Arbeitgeberseite), kann **nicht** von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungshöhe „nach unten“ abgewichen werden.

6. Ist die Ausbildungsvergütung immer angemessen, wenn sie oberhalb der Mindestausbildungsvergütung liegt? (20 Prozent-Regelung nach § 17 Abs. 4 BBiG)
Nein, das Überschreiten der Mindestvergütung bedeutet nicht automatisch eine angemessene Vergütung des Auszubildenden. Die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung muss sich vielmehr wie bisher an den bestehenden tarifvertraglichen Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche orientieren.

	Pflicht zur Überschreitung MiAV	Pflicht zur Einhaltung MiAV	Möglichkeit zur Unterschreitung MiAV
Ausbildungsbetrieb und Auszubildender sind tarifgebunden			
Tarifliche Vergütung liegt oberhalb der MiAV	X (Abzug nicht möglich)		
Ausbildungsbetrieb ist tarifgebunden			
Tarifliche Vergütung liegt oberhalb der MiAV	X (max. Abzug 20 % möglich, aber bis max. MiAV)		
Tarifvergütung liegt unterhalb der MiAV			X
Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden			
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung oberhalb der MiAV	X (max. Abzug 20 % möglich, aber bis max. MiAV)		
Einschlägiger Tarifvertrag mit Ausbildungsvergütung unterhalb der MiAV		X	
Ausbildungsbetrieb ist ausschließlich kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung an einen TV gebunden			
Tarifliche Vergütung liegt oberhalb der MiAV	X		
Tarifvergütung liegt unterhalb der MiAV		X	
Tarifempfehlungen			
Durch eine bloße Tarifempfehlung, die im Regelfall von nur einer Tarifvertragspartei abgegeben wird (zumeist die Arbeitgeberseite), kann nicht von der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungshöhe „nach unten“ abgewichen werden. Sie stellen daher keine zulässige Ermächtigungsgrundlage zum Unterschreiten der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung im Rahmen des § 17 Abs. 3 BBiG dar.	X (mindestens 80 Prozent der tariflichen Ausbildungsvergütung)		
		X	

7. Welche Optionen stehen der Handwerkskammer bei der Prüfung der Angemessenheit der Mindestausbildungsvergütung zu?
Im Rahmen der Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle obliegt der Handwerkskammer auch die Pflicht zur Prüfung der Angemessenheit der im Vertrag festgelegten Ausbildungsvergütungshöhen. Der Ausbildungsvertrag darf nur eingetragen werden, wenn die gesetzlichen Vorschriften des § 17 BBiG eingehalten werden. Die Handwerkskammer erfüllt mit der Überprüfung der Gesetzeskonformität von Ausbildungsverhältnissen eine öffentlich-rechtliche Aufgabe (vgl. § 29 HwO).

Ihre Ansprechpartner der
Handwerkskammer Halle (Saale)

Ausbildungsberatung
Gräfestraße 24
06110 Halle
Tel.: 0345 29 99 – 210, 211 und 283
Fax: 0345 29 99 - 301
E-Mail: ausbildungsberatung@hwkhalle.de
Internet: www.hwkhalle.de