Mindestausbildungsvergütung (MiAV)

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.

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 €
2024	649,00 €	766,00 €	876,00 €	909,00 €
2025	682,00 €	805,00 €	921,00 €	955,00 €
2026	724,00 €	854,00 €	977,00 €	1.014,00 €
2027	**764,00 €**	**902,00 €**	**1.031,00 €**	**1.070,00 €**

(Zu berücksichtigen ist, dass der Auszubildende grundsätzlich immer in der Jahrgangskohortenzeile der abgebildeten Tabelle bleibt. Das heißt, wer z. B. im Jahr 2026 seine Berufsausbildung beginnt, hat demnach im zweiten Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung von brutto 854,00 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. Im Ausbildungsvertrag muss der konkrete Tarifvertrag und dessen Laufzeit benannt werden.

Stand: 2026

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)
Ein Überschreiten der gesetzlichen Mindestvergütung führt nicht automatisch dazu, dass die Vergütung als angemessen zu betrachten ist.
Ein Ausbildungsbetrieb, der dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags unterfällt, an den er aber nicht gebunden ist, kann von der sogenannten 20-Prozent-Regel Gebrauch machen (vgl. § 17 Abs. 4 BBiG), wobei sich die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung weiterhin an den tarifvertraglichen Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche zu orientieren hat, soweit solche existieren. Konkret legt die Norm des § 17 Abs. 4 BBiG fest, dass eine vereinbarte Vergütung auch dann noch als angemessen gemäß § 17 Abs. 2 BBiG gilt, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um nicht mehr als **20 Prozent** unterschreitet.
Das bedeutet, dass der Betrieb **mindestens 80 Prozent** der tarifvertraglichen Vergütungshöhe zu gewähren hat. Die absolute Untergrenze bildet dabei die Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung.
Zudem ist mit Blick auf die Angemessenheit der Vergütung die tariflich vorgesehene **wöchentliche Ausbildungszeit** auf eine höhere tatsächliche, betrieblich vereinbarte Ausbildungszeit pro Woche hochzurechnen.[1] Unterbleibt dies und unterschreitet die vereinbarte Vergütung zum Fälligkeitszeitpunkt die 80-Prozent-Grenze, ist die Vereinbarung unwirksam und dem Auszubildenden kann ein Anspruch auf die tariflichen Beträge zustehen, wenn keine neue Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen wurde.

Änderungen der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen wie sie etwa bei Neuabschlüssen von Tarifverträgen erfolgen, sind dabei zu berücksichtigen. Steigt die tarifliche Vergütung an und unterschreitet die vereinbarte Vergütung infolgedessen die tarifliche um mehr als 20 Prozent, so führt die schlichte Zahlung einer höheren Vergütung nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein (a.a.O.) nicht zu einer wirksamen neuen Vergütungsvereinbarung. Dies soll selbst dann gelten, wenn die vom Ausbildungsbetrieb gewährte Vergütung in diesen Fällen 80 Prozent der neuen tariflichen Vergütung erreicht. Geheilt werden kann dies nur durch eine neue Vergütungsabrede zwischen den Vertragsparteien.

[1] Vgl. dazu LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 3. Mai 2022 - 2 Sa 280/21 und LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 21. Juni 2022 - 2 Sa 251/21.

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