# Information

## Information zur Höhe der Ausbildungsvergütung im SHK-Handwerk

Auszubildende müssen laut § 17 Berufsbildungsgesetz eine angemessene Ausbildungsvergütung erhalten, die mit den Lehrjahren ansteigt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll die Ausbildungsvergütung zum einen dem Auszubildenden bzw. seinen Eltern zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe sein, zum anderen die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und schließlich eine Entlohnung darstellen (24. Oktober 2002 – 6 AZR 626/00 – aaO; 8. Dezember 1982 – 5 AZR 474/80). Eine Vergütung ist daher angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden ist (BAG 24. Oktober 2002 – 6 AZR 626/00 – aaO, mwN).

**AUSBILDUNGSVERGÜTUNG UND TARIFBINDUNG**
Die Ausbildungsvergütung wird bei den meisten Auszubildenden durch Tarifverträge festgelegt, welche die Arbeitgeber mit den Gewerkschaften – beispielsweise der IG Metall – abschließen. Die tariflichen Vergütungssätze sind für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Eine Tarifbindung liegt vor, wenn der Betrieb dem Arbeitgeberverband angehört, der einen entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Der Fachverband Sanitär Heizung Klima (SHK) Sachsen-Anhalt hat sich mit der Christlichen Gewerkschaft Metall, Landesverband Mitte/Ost auf höhere Ausbildungsvergütungen für Lehrlinge im SHK-Handwerk geeinigt.

Der Tarif ist nicht allgemeinverbindlich. Somit gibt es keine allgemeine Verpflichtung für Betriebe, die nicht in der Innung organisiert sind, zur Anwendung der Tarifvereinbarungen bzw. der dort festgelegten Ausbildungsvergütungen.
Dies führt jedoch zu Unsicherheiten bei den nichttariflich gebundenen Betrieben hinsichtlich der Höhe der Ausbildungsvergütung, die nicht selten in langwierige und kostenintensive Rechtsstreitigkeiten münden. Der Auffassung vieler Betriebe, dass diese in ihrer Entscheidung über die Höhe der Ausbildungsvergütung frei sind, wurde durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes BBiG § 17 (4) entschieden entgegengetreten.
„ Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung nach BBiG § 17 (2) nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, 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 mehr als 20 Prozent unterschreitet.“

Dies bedeutet für die nichttarifgebundenen Ausbildungsbetriebe, dass der Tarifvertrag dennoch mittelbar Anwendung findet, indem er diesen Betrieben als Orientierung für die Höhe der Ausbildungsvergütung dient. Diese Orientierung gilt jedoch nicht nur zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Berufsausbildungsvertrages also zu Beginn dieses Ausbildungsverhältnisses. Daher muss für den Fall eines neuen Tarifvertrages über die Ausbildungsvergütung während der Berufsausbildung eine Anpassung der Vergütung in bereits bestehenden Ausbildungsverhältnissen erfolgen.

**Unterschreitet ein nichttarifgebundener Ausbildungsbetrieb die tariflich festgelegte Ausbildungsvergütung um mehr als 20 % bzw. die Mindestausbildungsvergütung nach § 17 (2) BBiG, ist diese Vergütung unwirksam.** In diesem Fall ist der Berufsausbildungsvertrag nicht in der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer eintragungsfähig.

**TARIFORIENTIERUNG ZUR AUSBILDUNGSVERGÜTUNG**
Im Sinne der gegebenen Erläuterungen ist folgende Tarifnorm / Tariforientierung zu beachten:
(Grundlage: tariflich festgelegte Ausbildungsvergütungen vom 09.10.2024)

**Hinweis: Der Tarifvertrag zur Regelung der Ausbildungsvergütungen enthält zusätzliche Sonder- und Einmalzahlungen, welche hier nicht aufgelistet sind.**
**Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihren Verband!**

Ab 01.08.2025

| Lehrjahr | Tarifliche Vergütung<br>40-Stunden-Woche<br>30 AT** Urlaub bei Azubis u16 am 01.01. des Kalenderjahres<br>29 AT** Urlaub bei Azubis u17 am 01.01. des Kalenderjahres<br>28 AT** Urlaub bei Azubis u18 am 01.01. des Kalenderjahres<br>26 AT** Urlaub bei Azubis ü18 am 01.01. des Kalenderjahres | Angemessene Vergütung nach § 17 Abs. 2 und 4 BBiG<br>(findet Anwendung, wenn keine Tarifbindung vorliegt) |
|---|---|---|
| 1 | 900,00 € | 724,00 € (MiAV* 2026) |
| 2 | 950,00 € | 854,00 € (MiAV* 2026) |
| 3 | 1.000,00 € | 977,00 € (MiAV* 2026) |
| 4 | 1.050,00 € | 1.014,00 € (MiAV* 2026) |

*Mindestausbildungsvergütung
** Arbeitstage (5-Tage-Woche)

Ab 01.08.2026

| Lehrjahr | Tarifliche Vergütung<br>40-Stunden-Woche<br>30 AT** Urlaub bei Azubis u16 am 01.01. des Kalenderjahres<br>29 AT** Urlaub bei Azubis u17 am 01.01. des Kalenderjahres<br>28 AT** Urlaub bei Azubis u18 am 01.01. des Kalenderjahres<br>26 AT** Urlaub bei Azubis ü18 am 01.01. des Kalenderjahres | Angemessene Vergütung nach § 17 Abs. 2 und 4 BBiG<br>(findet Anwendung, wenn keine Tarifbindung vorliegt) |
|---|---|---|
| 1 | 950,00 € | 760,00 € |
| 2 | 1.000,00 € | 854,00 € (MiAV* 2026) |
| 3 | 1.050,00 € | 977,00 € (MiAV* 2026) |
| 4 | 1.100,00 € | 1.014,00 € (MiAV* 2026) |

*Mindestausbildungsvergütung
** Arbeitstage (5-Tage-Woche)

**Ihre Ansprechpartner der Handwerkskammer Halle (Saale)**

Ausbildungsberatung
Gräfestr. 24
06110 Halle (Saale)
Tel.: 0345 29 99 – 210, 211 und 283
Fax: 0345 29 99 – 301
ausbildungsberatung@hwkhalle.de

Lehrlingsrolle
Gräfestr. 24
06110 Halle (Saale)
Tel.: 0345 2999 – 202 und 204
Fax: 0345 2999 – 310
LLRolle@hwkhalle.de