



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.18. Ausbildungsvergütung

Der Ausbildungsbetrieb muß dem Auszubildenden eine **angemessene** Vergütung zahlen, die mindestens **jährlich** ansteigen muß ([§ 17 BBiG](#)).

Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag dieses Monats zu zahlen ([§ 18 BBiG](#)).

5.18.1. Wonach richtet sich die Höhe der Ausbildungsvergütung?

Besteht **Tarifgebundenheit** (Betrieb ist Mitglied im Arbeitgeberverband / Innung **und** Lehrling ist Gewerkschaftsmitglied oder allgemeinverbindlicher Tarifvertrag) so ist die tarifliche Ausbildungsvergütung zu zahlen.

Fällt ein Ausbildungsbetrieb in den Anwendungsbereich mehrerer Tarifverträge (sog. Mischbetrieb) ist der Tarifvertrag maßgeblich, der der **überwiegenden Arbeitszeit** der Arbeitnehmer entspricht. (Bundesarbeitsgericht 5.9.1990, BB 91, 344).

Sofern keine Tarifregelung vorliegt, ist zu empfehlen, sich an einer branchenverwandten Vergütung zu orientieren oder sich an vergleichbare Tarife anzulehnen.

Ändert sich die tarifliche Regelung bzw. die Verbandsempfehlung nach Abschluß des Ausbildungsvertrages, gelten damit die geänderten Vergütungssätze und nicht mehr die im Vertrag aufgeführten Sätze.

Wie hoch die aktuelle Ausbildungsvergütung in Ihrem Ausbildungsberuf derzeit ist, können Sie unter www.berufsinfo.org nachsehen (unter dem jeweiligen Beruf)



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.18.2. Vergütung von Überstunden

Der Ausbildungsbetrieb muß eine über die vereinbarte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung gesondert vergüten oder durch entsprechende Freizeit ausgleichen (§ 17 Abs. 3 BBiG). Dies gilt auch dann, wenn die Mehrbeschäftigung gegen 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 G des Ausbildungsvertrages). Besteht keine solche Regelung, ist eine Überstundenbezahlung auch dann noch rechtmäßig, wenn sie nur in Höhe der normalen Stundensatzes, d.h. ohne besonderen Zuschlag erfolgt.

Beispiel:

Regelmäßige Ausbildungszeit ist im einschlägigen Tarifvertrag auf 7,5 Stunden begrenzt.

Der erwachsene Auszubildende wird am 25.10.2005 neun Stunden betrieblich ausgebildet.

Ergebnis: 1,5 Stunden sind als Überstunden gesondert zu bezahlen (vgl. LAG Düsseldorf, EzB § 10 Abs. 3 BBiG Nr. 1).

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



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.18.3. Ausbildungsvergütung bei Verkürzung der Ausbildungszeit

Wird die Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 BBiG verkürzt, hat der Auszubildenden **nicht** entsprechend früher Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. bzw. 3. Ausbildungsjahres.

Beispiele:

(1) Ausbildungsbeginn 01.08.2003. Auszubildender verkürzt Ausbildungszeit aufgrund Abitur um 1 Jahr.

Er hat dennoch erst am 01.08.2004 Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres.

(2) Ausbildungsbeginn 01.08.2003 Auszubildender verkürzt am 01.02.2005 nachträglich die Ausbildungszeit wegen guter Leistung um 1/2 Jahr.

Er hat dennoch erst am 01.08.2005 Anspruch auf die Vergütung des 3. Ausbildungsjahres

5.18.4. Ausbildungsvergütung bei Verlängerung der Ausbildungszeit

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

Beispiel:

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



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.18.5. Anspruch auf schriftliche Lohnabrechnung/ Verdienstbescheinigung

Der Auszubildende hat gemäß [§§ 108, 6 Abs. 2 GewO](#) Anspruch auf eine schriftliche Abrechnung der Ausbildungsvergütung. Der Auszubildende soll die Richtigkeit der Vergütungsberechnung überprüfen können und sehen, wie sich der Nettobetrag errechnet.

Die Abrechnung muss daher mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten.

Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse erforderlich.

Die Abzüge sind sämtlich einzeln aufgelistet anzugeben:

- Lohnsteuer
- Kirchensteuer
- Solidaritätszuschlag
- AN-Anteil an Arbeitslosen-/Kranken- und Rentenversicherung
- sonstige

Die Verpflichtung zur Abrechnung besteht zunächst im ersten Ausbildungsmonat, danach jeweils dann, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung **geändert** haben ([§ 108 Abs. 2 GewO](#)), etwa wenn sich die Ausbildungsvergütung oder die Höhe der Lohnsteuer ändert oder Urlaubs- oder Weihnachtsgeld hinzukommt.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Da sich die Vergütung jedenfalls mit Beginn des 1., 2., 3. und ggf. 4. Ausbildungsjahres ändert, muß der Auszubildende also wenigstens im 1. Ausbildungsmonat des 1., 2. und 3. (ggf. auch 4.) Ausbildungsjahres eine schriftliche Lohnabrechnung erhalten. Zusätzliche Abrechnungen sind erforderlich, wenn sich die monatliche Vergütung aufgrund z.B. von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Überstundenvergütung ändert.

Im letzteren Fall muß dann auch im Folgemonat, in dem wieder die normale Vergütung ohne Urlaubsgeld gezahlt wird, eine Abrechnung gegenüber dem Auszubildenden erfolgen. Hier reicht aber der Hinweis „*Ab Dezember wie bisher (Bezugnahme auf die vorletzte Abrechnung)*“.

Außerdem kann der Auszubildende jederzeit eine Verdienstbescheinigung vom Arbeitgeber verlangen, z.B. um einen Dispo-Kredit beantragen zu können. Dies ist eine ausbildungsvertragliche Nebenpflicht des Ausbildungsbetriebes.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.18.6. Sachbezüge

Sachleistungen, die der Betrieb dem Auszubildenden gewährt, können gem. [§ 17 Abs. 2 BBiG](#) in Höhe der in der [Sachbezugsverordnung der Bundesregierung](#) festgesetzten Sachbezugswerte auf die Ausbildungsvergütung angerechnet werden, jedoch nicht über 50 % der Bruttovergütung hinaus (§ 5 Nr. 3 Ausbildungsvertrag).

Die Sachbezugswerte betragen danach zur Zeit für Verpflegung 195,80 €, für Unterkunft 157,53 €.

Beispiel:

Der Lehrling erhält vom Arbeitgeber täglich kostenlos Mittagessen.

Dieses kann als Sachleistung mit 195,80 Euro monatlich angerechnet werden, d.h. um diesen Betrag könnte der Arbeitgeber die Ausbildungsvergütung mindern.

Kann der Auszubildende aus berechtigtem Grund die Sachleistung nicht annehmen (Urlaub, Krankheit), ist ihm für diese Tage der Sachbezugswert anteilig auszuführen.

Beispiel:

Der Lehrling ist zwei Wochen krank, kann also während dieser Zeit das kostenlose Mittagessen des Arbeitgebers nicht wahrnehmen.

Hat der Arbeitgeber das Mittagessen als Sachleistung mit 195,80 Euro auf die Ausbildungsvergütung angerechnet, müsste er dem Lehrling 97,90 (= die Hälfte) auszahlen.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.18.7. So urteilen die Gerichte

So urteilen die Gerichte - Stichwort "Ausbildungsvergütung"

- Nr. 1 **Nach [§ 10 Abs. 1 BBiG](#) hat der Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, ist stets als angemessen anzusehen. Dagegen kann bei Ausbildungsverhältnissen, die ausschließlich durch öffentliche Gelder und private Spenden zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert werden und zudem für einen nicht tarifgebundenen Ausbilder mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden sind, die vereinbarte Vergütung die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung erheblich unterschreiten.**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.10.2002 - 6 AZR 626/00
abgedruckt: DB 2003, S. 1002ff.

- Nr. 2 **In einem vollständig von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Ausbildungsverhältnis zwischen einer überbetrieblichen Bildungseinrichtung und einem beruflichen Rehabilitanden nach § 56 AFG (öffentlich finanziertes, dreiseitiges Ausbildungsverhältnis) kann die Nichtanwendung von [§ 10 Abs. 1 S. 1 BBiG](#) mit der Folge geboten sein, dass Vergütungsansprüche des auszubildenden Rehabilitanden nicht bestehen.**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.11.2000, 5 AZR 296/99
abgedruckt: EzB n.F. § 10 BBiG Abs. 1 Nr. 72



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Nr. 3 **Gem. [§ 10 Abs. 1 S. 1 BBiG](#) ist dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Fehlt eine tarifliche Regelung, kann zur Ermittlung der angemessenen Ausbildungsvergütung auf Empfehlungen von Kammern und Innungen zurückgegriffen werden, die allerdings nicht verbindlich sind (vgl. BVerwGE 62, 117).**

Liegt die Ausbildungsvergütung um mehr als 20 % unter den Empfehlungen der zuständigen Kammer (hier: Rechtsanwaltskammer), so ist zu vermuten, daß sie nicht mehr angemessen ist.

Bei der Prüfung der Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen ist auf den Zeitpunkt der Fälligkeit und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abzustellen.

BAG, Urt. v. 30.9.1998 - 5 AZR 690/97
abgedruckt: EzB § 10 Abs. 1 BBiG Nr. 66

Nr. 4 **Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb sowie die Pausen in der Berufsschule sind auf die betriebliche Ausbildungszeit anzurechnen.**

LAG Hamm, Urteil vom 24.2.1999, 9 Sa 1273/98
abgedruckt: EzB*, § 7 BBiG Nr. 32



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

- Nr. 5 **Wird die Ausbildung zu 100 % von der öffentlichen Hand finanziert (hier: durch einen Ausbildungsring aus IHK, Handwerkskammer und Unternehmensverbänden), können auch Vergütungen, die erheblich unter den tariflichen Ausbildungsvergütungen der Ausbildungsbetriebe liegen, noch angemessen i. S. v. [§ 10 Abs. 1 BBiG](#) sein.**

BAG, Urt. v. 11.10.1995 - 5 AZR 258/94
abgedruckt: EzB, § 10 BBiG Abs. 1, Nr.64

- Nr. 6 **Nach [§ 10 Abs. 1 BBiG](#) hat der Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Die gesetzliche Regelung überläßt es jedoch zunächst den Vertragsparteien, die Höhe der Ausbildungsvergütung festzulegen, sofern nicht bei einer Tarifbindung beider Parteien eines Ausbildungsvertrages tarifliche Ausbildungsvergütungen maßgeblich sind. Bei der Festlegung der Ausbildungsvergütung haben die Vertragsparteien einen gewissen Spielraum, der aber dann überschritten wird, wenn die in einem für den Ausbildungsbetrieb einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütung um mehr als 20 % unterschritten wird.**

BAG, Urt. v. 10.4.1991 - 5 AZR 226/90 [= NZA 1991, 773]
abgedruckt: EzB, § 19 Abs, 1 BBiG, Nr. 55

- Nr. 7 **Wird auf die Berufsausbildungszeit der erfolgreiche Besuch eines schulischen [Berufsgrundbildungsjahres](#) angerechnet, richtet sich die Vergütung nach dem Beginn der gesamten Berufsausbildung (BGJ-Besuch).**

BAG, Urt. v. 8.12.1982 -5 AZR 92/81
abgedruckt: EzB, § 10 Abs. 1 BBiG Nr. 28



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

- Nr. 8 **Wird auf die Berufsausbildungszeit ein erfolgreicher [Fachschulbesuch](#) angerechnet, richtet sich die Vergütung nach dem Beginn der gesamten Berufsausbildung (Fachschulbesuch). Sowohl für die Höhe der Ausbildungsvergütung als auch für eine Alterszulage ist deshalb auf den Beginn der Berufsausbildung mit dem Fachschulbesuch abzustellen.**

BAG, Urt. v. 22.9.1982 -4 AZR 719/79
abgedruckt: EzB, § 10 Abs. 1 BBiG Nr. 28

- Nr. 9 **Ist die regelmäßige Ausbildungszeit im Tarifvertrag auf 7,5 Stunden begrenzt, so ist die darüber hinausgehende Ausbildungszeit nach [§ 10 Abs. 3 BBiG](#) in Verbindung mit den tarifvertraglichen Bestimmungen gesondert zu zahlen.**

LAG Düsseldorf Urt. v. 12.3.1974 - 4 Sa 151/74
abgedruckt: EzB, § 10 Abs. 3 BBiG Nr. 1

*EzB = Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht, Luchterhand Verlag