

## Ausbildungsvergütung

Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt (§ 17 Berufsbildungsgesetz).

Auszubildende haben auch dann Anspruch auf eine angemessene Vergütung, wenn sie ausdrücklich darauf verzichten. Ein wirksamer Verzicht ist wegen der Unabdingbarkeit der Vergütungsbestimmung rechtlich nicht möglich. Der Anspruch auf eine angemessene Vergütung kann von Auszubildenden auch noch nach Beendigung der Ausbildung geltend gemacht werden. Hinzu kommt, dass die Sozialversicherungsträger bei der Beitragsberechnung bzw. bei der Überprüfung, ob die Beiträge ordnungsgemäß vom Arbeitgeber abgeführt wurden, nicht auf die tatsächlich gezahlten Vergütungen, sondern auf die im Regelfall geschuldeten Vergütungen abstellen. Im Ausbildungsvertrag sollte also eine Ausbildungsvergütung vereinbart werden, die angemessen ist.

Was bedeutet „angemessen“?

1. Sofern ein Unternehmen tariflich gebunden ist, sind mindestens die entsprechenden Vergütungssätze zu vereinbaren.
2. In der praktischen Rechtsprechung wird der Begriff „angemessen“ bei nicht tarifgebundenen Unternehmen so interpretiert, dass der jeweils branchenübliche Tarif mit einer möglichen Abweichung von bis zu 20 Prozent zugrunde gelegt wird. Eine weitere Unterschreitung ist laut Bundesarbeitsgericht nicht mehr angemessen.
3. Kann jedoch auch kein branchenüblicher Tarif identifiziert werden, kann auf eine Vergütung nach Durchschnittssätzen zurückgegriffen werden.

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen werden jährlich veröffentlichten.

- [Übersicht Ausbildungsvergütung](#)
- [Sachwertsbezugswerte](#)