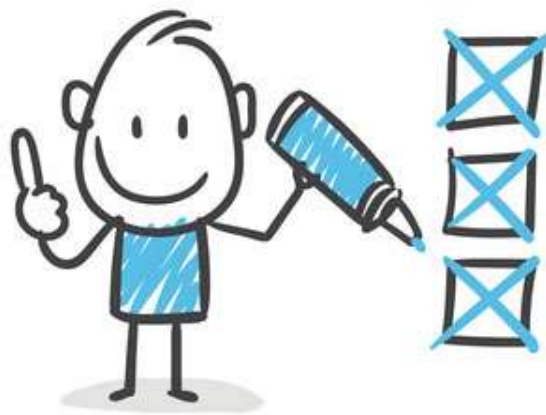


Themen » Gesetzliche Grundlagen der Berufsausbildung im Betrieb » Pflichten des Ausbildenden

## Pflichten des Ausbildenden

*Die Hauptaufgabe des Ausbildenden ist die Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Zudem muss er die benötigten Ausbildungsmittel bereitstellen, sowie die Vergütung, die Arbeitszeiten und Freistellungen regeln.*



## **Bereitstellen der Ausbildungsmittel**

Der ausbildende Betrieb muss den Auszubildenden alle Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur, die sie für die Ausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen benötigen, kostenlos zur Verfügung stellen, § 14 Abs. 3 BBiG. Dies gilt auch für Prüfungen, die nach der Ausbildungszeit stattfinden. Die Ausbildungsmittel für die Berufsschule müssen die Azubis selber tragen.

Je nach Art der Arbeitskleidung muss der Auszubildende sie auf eigene Kosten beschaffen und reinigen. Berufskleidung, die für bestimmte Berufe (z. B. für Schornsteinfeger oder Köche) üblich ist, muss ebenfalls der Auszubildende selbst stellen, soweit nichts Abweichendes in Tarifverträgen vereinbart ist.

Handelt es sich um eine vom Arbeitgeber vorgeschriebene Dienstkleidung, muss nach §§ 675, 679 BGB grundsätzlich der Betrieb die Kosten tragen. Zudem muss er dann die Aufbewahrung, Lüftung und Trocknung in den Betriebsräumen übernehmen, § 3 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung.



## Vergütung und Entgeltfortzahlung

Auszubildende haben gemäß § 17 Abs. 1 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.

Vorbehaltlich der nachstehenden Sonderregelungen ist die Angemessenheit einer Vergütung ausgeschlossen, wenn sie die Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG unterschreitet.

Dabei ergeben sich für die Mindestvergütung bei einem Ausbildungsbeginn in den Jahren 2020 bis 2023 folgende Beträge:

a) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 begonnen wird, monatlich

- ▶ 515,00 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- ▶ 608,00 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- ▶ 695,00 Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- ▶ 721,00 Euro brutto im vierten Ausbildungsjahr.

b) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2021 begonnen wird, monatlich

- ▶ 550,00 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- ▶ 649,00 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- ▶ 743,00 Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- ▶ 770,00 Euro brutto im vierten Ausbildungsjahr.

c) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 begonnen wird, monatlich

- ▶ 585,00 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- ▶ 690,00 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- ▶ 790,00 Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- ▶ 819,00 Euro brutto im vierten Ausbildungsjahr.

d) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 begonnen wird, monatlich

- ▶ 620,00 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr,

- ▶ 732,00 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- ▶ 837,00 Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- ▶ 868,00 Euro brutto im vierten Ausbildungsjahr.

Ab dem 1. Januar 2024 wird die Höhe der Mindestvergütung nach Maßgabe des § 17 Absatz 2 Satz 2 bis 7 BBiG gesetzlich fortgeschrieben.

## **Sonderregelungen zur Mindestvergütung**

### **a) Tarifbindung der Auszubildenden**

Wenn für den Auszubildenden nach § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gilt, ist diese nach § 17 Abs. 3 BBiG auch angemessen, wenn sie die jeweilige Mindestvergütung unterschreitet. Die tarifvertragliche Regelung erfährt im Fall der Tarifbindung des Auszubildenden also Vorrang vor der Mindestvergütung. Nach Ablauf des jeweiligen Tarifvertrags gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

### **b) Fehlende Tarifbindung der Auszubildenden**

Die vereinbarte Vergütung kann nach § 17 Abs. 4 BBiG auch dann unangemessen sein, wenn sie die Höhe der Mindestvergütung nicht unterschreitet: Soweit das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, an den der Auszubildende aber nicht gebunden ist, so ist die vereinbarte Vergütung in der Regel nicht angemessen, wenn sie die Höhe der im Tarifvertrag geregelten Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet.

### **c) Teilzeitberufsausbildung**

Bei einer Teilzeitberufsausbildung ist die Angemessenheit der Vergütung ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit.

Sachleistungen können in der Höhe der in der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Werte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus, § 17 Abs. 2 BBiG.

Eine über die vereinbarte tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen, § 17 Abs. 3 BBiG.

### **Fortzahlung der Vergütung, § 19 BBiG**

Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen:

für die Zeit der Freistellung gemäß § 15 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und für den Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung sowie an Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind

bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie

a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder

b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

### **Fälligkeit der Vergütung, § 18 BBiG**

Gemäß § 18 BBiG bemisst sich die Vergütung nach Monaten und ist für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.



## Arbeitszeitenregelung, Ruhepausen

Die Arbeitszeitregelungen für minderjährige Auszubildende sind im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), für volljährige Auszubildende im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Zur Arbeitszeit wird die Zeit gerechnet, die Auszubildende jeden Tag in ihrem Betrieb verbringen. Die Pausen werden nicht mitgezählt. Auch die Zeiten in der Berufsschule werden

grundsätzlich auf die Arbeitszeit angerechnet.

**Minderjährige Auszubildende** dürfen demnach nicht mehr als 8 Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Grundsätzlich gilt für sie die Fünf-Tage-Woche, d. h., der Samstag bleibt arbeitsfrei. Beträgt die Arbeitszeit an einzelnen Tagen weniger als acht Stunden, ist ersatzweise eine Beschäftigung bis zu achteinhalb Stunden an den anderen Tagen in der Woche erlaubt.

**Pausen** müssen 15 Minuten betragen, im Voraus feststehen und bekannt sein. Beträgt die Arbeitszeit zwischen vier und sechs Stunden, besteht ein Anspruch auf eine halbe Stunde Pause, bei längeren Arbeitszeiten mindestens eine Stunde. Ohne Ruhepause dürfen Jugendliche nicht länger als viereinhalb Stunden am Stück beschäftigt werden. Die Erholung darf während der Pause nicht durch Arbeit in diesen Räumen gestört werden.

**Nachtarbeit** zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr ist für Minderjährige in der Regel verboten. Es gibt aber Ausnahmen, z. B. in Berufen in Krankenhäusern oder in Betrieben mit dauerhafter Schichtarbeit. Dann müssen die Auszubildenden allerdings zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn immer mindestens zwölf Stunden ununterbrochene Ruhezeit haben, damit ihre Erholung sichergestellt ist.

**Volljährige Auszubildende** dürfen dagegen bis zu acht Stunden an sechs Tagen der Woche arbeiten. Auch kann die Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn gewährleistet ist, dass die Auszubildenden innerhalb von sechs Monaten im Schnitt nicht mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten. In bestimmten Branchen dürfen sie auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn die Arbeit nicht an anderen Tagen erledigt werden kann. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen allerdings arbeitsfrei bleiben.

Zum Ausgleich der **Beschäftigung am Sonntag** muss außerdem innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag durch den Betrieb gewährt werden. Für die **Beschäftigung an einem Feiertag**, der auf einen Werktag fällt, ist ebenfalls ein Tag zur Erholung zu gewähren, allerdings innerhalb von acht Wochen. Volljährige Auszubildende können auch zu Schichtarbeit eingeteilt werden, wenn zwischen Arbeitsende des einen Tages und Arbeitsbeginn des nächsten Tages mindestens elf Stunden Freizeit liegen.

Das Arbeitszeitgesetz sieht in § 4 für volljährige Auszubildende **Pausen** von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden vor. Dabei darf die Ruhezeit auch auf jeweils 15-Minuten-Pausen aufgeteilt werden. Die Arbeitszeit darf nicht mehr als 6 Stunden ohne Pause betragen. Besteht ein Tarifvertrag, können abweichende Regelungen gelten.



## Freistellungen und Anrechnungen, § 15 BBiG

Ausbildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen. Sie haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen.

Einmal in der Woche dürfen Auszubildende an einem Berufsschultag, der länger als fünf Unterrichtsstunden (à 45 Minuten) dauert, nicht mehr beschäftigt werden. Gibt es einen zweiten Berufsschultag in einer Woche, dann darf der Auszubildende im Anschluss an die Schule noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen dürfen Minderjährige nicht beschäftigt werden. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

Freizustellen sind Auszubildende zudem für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind. Des Weiteren ist an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, eine Freistellung zu gewährleisten.

Für die Zeit der Freistellung ist ihnen die Vergütung fortzuzahlen.

### Anrechnung des Berufsschulunterrichts

Gemäß § 15 Abs. 2 BBiG wird die Unterrichtszeit in der Berufsschule wie folgt angerechnet:

- ▶ *Ein Berufsschultag, der länger als fünf Unterrichtsstunden (à 45 Minuten) dauert, wird einmal in der Woche mit acht Stunden auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.*
- ▶ *Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen werden mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.*
- ▶ *Im Übrigen wird die Zeit des tatsächlich erteilten Unterrichts auf die Arbeitszeit angerechnet.*
- ▶ *Bei Freistellung für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen wird die Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen angerechnet.*
- ▶ *Der Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, wird mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet.*



## Urlaub

Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Alter der/des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend.

Gemäß § 19 JArbSchG beträgt der Urlaub für Jugendliche

- ▶ *mindestens 30 Werktage, wenn Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind,*
- ▶ *mindestens 27 Werktage, wenn Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind,*
- ▶ *mindestens 25 Werktage, wenn Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.*

Ist ein Auszubildender zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre oder älter, gilt § 3 Abs. 1 BUrlG und ihm stehen dann 24 Werktage Urlaub im Jahr zu. Werktage sind alle Kalendertage, mit Ausnahme von Sonn- oder gesetzlichen Feiertagen.

Besteht das Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr weniger als 12 Monate, haben Auszubildende nur Anspruch auf anteiligen Urlaub. Jedoch bei Ausbildungsbeginn vor dem 01.07. oder Ausbildungsende nach dem 30.06. hat der Auszubildende Mindestanspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaub.

Den Urlaubszeitpunkt bestimmt der Ausbildungsbetrieb. Wünsche der Auszubildenden sind zu berücksichtigen. Ist Urlaub vom Arbeitgeber genehmigt, kann er nicht widerrufen werden. Berufsschulpflichtige Jugendliche müssen den Urlaub während der Schulferien nehmen, § 19 Abs. 3 JArbSchG.

Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt ohne Urlaubserteilung ist eine Vertragsverletzung und berechtigt den Arbeitgeber zur Abmahnung und im Wiederholungsfalle zur Kündigung sowie zu einer anteiligen Kürzung der Ausbildungsvergütung, § 18 Abs. 1 BBiG.

» [zurück zur übergeordneten Seite](#)