

Alles Wichtige zum neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Azubis, deren Berufsausbildungsverträge ab dem 01.01.2020 abgeschlossen wurden, haben Anspruch auf die Mindestausbildungsvergütung.

Jahr	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
ab 2020	515,00 €	607,70 €	695,25 €	721,00 €
ab 2021	550,00 €	649,00 €	742,50 €	770,00 €
ab 2022	585,00 €	690,30 €	789,75 €	819,00 €
ab 2023	620,00 €	731,60 €	837,00 €	868,00 €

Auch bei Wechsel des Ausbildungsbetriebes ist vom neuen Betrieb, unabhängig davon, ob eine Anrechnung der bisher vorher absolvierten Ausbildungszeit erfolgt oder nicht, bei fehlender Tarifgebundenheit in jedem Fall die Mindestausbildungsvergütung zu zahlen.

Wichtiger Hinweis:

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung legte jedoch am 05.05.2020 fest, dass ein Azubi während der gesamten Ausbildungszeit in der nach § 17 Absatz 2 BBiG mit dem Ausbildungsbeginn verbundenen „Vergütungskohorte“ verbleibt und auch ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes nicht dazu führt, dass sich für den Azubi die gesetzlich vorgesehene „Vergütungskohorte“ ändert.

Für Azubis, die ihre Berufsausbildung bereits vor dem 01.01.2020 begonnen haben, aber ab dem 01.01.2020 in einen anderen Betrieb wechseln, um die Ausbildung dort abzuschließen, hat dann auch die Mindestausbildungsvergütung Anwendung zu wenden, da der Vertragsabschluss nach Änderung des BBiG erfolgt ist.

AUSNAHMEN:

Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, darf ein tarifgebundener Betrieb sich nach diesem Tarifvertrag richten.

Bei einem „allgemein verbindlich“ erklärten Tarifvertrag gilt das für alle Betriebe.

Bei einem „nicht allgemein verbindlich“ erklärten Tarifvertrag nur, wenn sich der Betrieb diesem Tarifvertrag unterworfen hat.

Ins Gesetz wurde auch die sogenannte „20%-Regelung“ aufgenommen. In der Praxis bedeutet dieses, dass „nicht-tarifgebundene“ Betriebe mindestens 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung zahlen müssen, wobei die Höhe der Mindestausbildungsvergütung die absolute Untergrenze bildet.

Befreiung von der betrieblichen Ausbildung

Hier kommt es nun zu einer einheitlichen Regelung für minder- und volljährige Azubis.

Berufsschule

Bei einzelnen Schultagen müssen Azubis bei mehr als 5 Schulstunden (= 3h45min) nicht mehr in den Betrieb. Anzurechnen sind ferner die Pausenzeiten. Dafür ist die gesetzliche Verpflichtung, die Wege-Zeit von der Schule zum Betrieb anzurechnen, entfallen. Diese Regelung gilt jedoch nur für einen Berufsschultag pro Woche. Der ausbildungsfreie Berufsschultag ist im Übrigen mit der durchschnittlich täglichen Ausbildungszeit anzurechnen, auch an Berufsschultagen an denen der Betrieb geschlossen ist.

Bei Blockunterricht müssen Azubis nicht in den Betrieb sofern mindestens 25 Unterrichtsstunden an 5 Tagen erteilt wurden.

Freistellung vor der Abschlussprüfung

An dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschluss- bzw. Gesellenprüfung unmittelbar vorangeht, haben alle Azubis gem. § 15 Abs. 1 BBiG nun einen Anspruch auf einen freien Tag. Die Anrechnung erfolgt mit der durchschnittlich täglichen Ausbildungszeit. Wenn sich die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallende Teile gliedert, besteht dieser Anspruch für beide Prüfungsteile. Voraussetzung ist jedoch, dass der jeweilige Prüfungsteil eine eigenständige schriftliche Prüfung enthält.

Teilzeit-Ausbildung

Voraussetzung ist weiterhin, dass sich beide Vertragsparteien einig sind. Der neue § 7a des BBiG bestimmt jedoch, dass die Notwendigkeit eines „berechtigten Interesses“ entfällt. Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist auf 50 % begrenzt. Die Ausbildungsvergütung kann entsprechend gekürzt werden. Einher geht eine zeitliche Streckung der Ausbildungsdauer (prozentual entsprechend der Reduzierung).

Das Ende der Ausbildung verschiebt sich kalendarisch nach hinten.

Fazit: Die Ausbildungsdauer muss sich für ab 2020 geschlossene Berufsausbildungsverträge bei einer Teilzeitausbildung verlängern, höchstens jedoch auf das 1,5-fache der regulären Ausbildungszeit. Durch die hierdurch entstehenden individuellen Teilzeitmodelle wird mit Vertragsablauf nicht immer ein Prüfungstermin erreicht. Das neue Gesetz berechtigt den Azubi die Verlängerung bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin zu verlangen. Sofern die Voraussetzungen für eine vorzeitige Zulassung erfüllt werden, kann aber auch dieser Weg genutzt werden, um einen früheren Prüfungstermin zu erreichen.

Die Berufsschule ist an eine im Berufsausbildungsvertrag vereinbarte Teilzeit nicht gebunden. Die Einbeziehung der Berufsschulzeiten in das Model muss deshalb zwischen Betrieb, Azubi und Berufsschule abgestimmt werden.

Kosten für Fachliteratur

Betriebe müssen die Kosten für erforderliche Fachliteratur für die betriebliche Ausbildung und zur Vorbereitung auf Prüfungen, **nicht für Schulbücher**, tragen.

Kleiner Trost: Die Kosten können als Werbungskosten von der Steuer abgesetzt werden.

Freistellung von Prüfern

Gem. § 40 Abs. 6a BBiG haben Prüfer nunmehr gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Prüfungen, es sei denn „wichtige betriebliche Belange“ stehen dem entgegen. Die Auslegung ist jedoch sehr eng, nur unvorhersehbare und nicht anders planbare personelle Engpässe und Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs kommen in Betracht. Einfache, normale Belange reichen nicht aus.

Stand: 01.10.2020