

## Vorschlag für die gesetzliche Verankerung bzw. Umsetzung der Mindestausbildungsvergütung:

### 1. Gesetzliche Verankerung und Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung

#### 1.1. Zulässige Abweichung von der Tariflichen Ausbildungsvergütung

Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche Ausbildungsvergütung.

- Ihre Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig
- Die Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt.
- In jedem Fall darf die Höhe der Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten werden

#### 1.2. Höhe der Mindestausbildungsvergütung

Wir plädieren als Mindestausbildungsvergütung für 80 % der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von z.Zt. (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4. Ausbildungsjahr: 796 Euro).

- Die von uns vorgeschlagene Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung orientiert sich an der aktuellen Rechtsprechung zum BBiG (die Unterschreitung der branchenüblichen tariflichen Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig) an. Alle anderen tariflichen Leistungen dürfen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet werden. Das Günstigkeitsprinzip ist zu gewährleisten. Damit bleiben unsere guten Tarifverträge weiterhin das Maß der Dinge.

#### 1.3. Anpassungsmechanismen der Mindestausbildungsvergütungen

- Die jährliche, automatische Anpassung geschieht auf Grundlage der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigung der tariflichen Ausbildungsvergütung.

### 2. Vergütung in betrieblich-schulischen Ausbildungen

Zahlreiche Auszubildende in betrieblich-schulischen Ausbildungen werden derzeit überhaupt nicht vergütet (z. B. Physiotherapeut\_innen, Medizinisch-technischer Assistent\_innen), obwohl die Auszubildenden dort ebenfalls einen Praxisteil haben. Diese Ausbildungsberufe müssen zwingend von der Mindestausbildungsvergütung erfasst werden. Deshalb ist diese außerhalb des BBiG zu Regeln (z. B. in einem Mindestausbildungsgesetz) oder der Geltungsbereich des BBiG ist auf diese Ausbildungsberufe zu erweitern (siehe Forderungspapier BBiG-Novellierung der DGB-Jugend).

### 3. Vergütung in außerbetrieblicher und schulischer Ausbildung

- In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten Ausbildungsvergütungen liegen dabei in der Regel erheblich niedriger als die tariflichen Sätze. Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch in diesem Bereich die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.

einstimmiger Beschluss des DGB Bundesjugendausschusses vom 30.01.2018