



beraten.bilden.forschen.

INFO ZUR AUSBILDUNG 2020



Änderungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Am 1. Januar 2020 ist eine Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in Kraft getreten. Sie bringt Auszubildenden einige Verbesserungen. Die wichtigsten Änderungen stellen wir in diesem Flyer vor.

1. Mindestausbildungsvergütung (§ 17)

Jeder Auszubildende, der ab dem 1. Januar 2020 eine Berufsausbildung beginnt, hat Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung. Die Mindestausbildungsvergütung wird bis 2023 schrittweise erhöht (*siehe Tabelle*). Im Jahr 2020 beträgt ihre Höhe zwischen 515 Euro und 721 Euro in Abhängigkeit vom Ausbildungsjahr. Ab 2024 wird sie nach dem Durchschnitt aller Ausbildungsvergütungen automatisch erhöht. Auszubildende, die ihr Ausbildungsverhältnis bereits vor dem Stichtag 1.1.2020 begonnen haben, profitieren nicht von der Neuregelung.

Wie sieht es aus, wenn es Tarifverträge gibt?

Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt. Nahezu alle Tarifverträge, in denen Ausbildungsvergütungen geregelt sind, liegen deutlich oberhalb der Mindestausbildungsvergütung. In der Praxis gibt es nur verhältnismäßig wenige Tarifverträge, die eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vorsehen. Wenn dies der Fall ist, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Andererseits besteht ein Anspruch auf eine höhere als die gesetzliche Mindestvergütung, wenn der vereinbarte Ausbildungslohn den jeweiligen Tariflohn um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Die Vergütungsstufen bis 2023 in Euro

Jahr	2020	2021	2022	2023
1. Ausbildungsjahr	515	550	585	620
2. Ausbildungsjahr	608	649	690	732
3. Ausbildungsjahr	695	743	790	837
4. Ausbildungsjahr	721	770	819	868

2. Freistellung von Azubis vor und nach dem Berufsschulunterricht und zur Prüfung (§ 15)

Vor oder nach der Berufsschule noch in den Ausbildungsbetrieb? Auch hier gibt es wichtige Neuerungen, vor allem für volljährige Auszubildende:

- Bei Beginn des Berufsschulunterrichts vor 9 Uhr darf auch ein volljähriger Auszubildender zukünftig nicht mehr vorher in seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.
- Alle Auszubildenden müssen nach einem Berufsschultag mit mindestens fünf Unterrichtsstunden (an einem Tag in der Woche) nicht mehr in den Betrieb zurück. Dieser Tag wird dann mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet.
- Bei einem weiteren Berufsschultag in der gleichen Woche erfolgt eine Freistellung für den Berufsschulunterricht unter Anrechnung der Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit. Hier kann eine Rückkehr in den Betrieb erforderlich werden.
- Bei Blockunterricht (mindestens 5 Tage mit über 25 Unterrichtsstunden) sind Auszubildende ebenfalls befreit. Es erfolgt eine Anrechnung mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Neu ist außerdem, dass Azubis nun für einen Lerntag am letzten Ausbildungstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung bezahlt freigestellt werden. Die Anrechnung erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

3. Lernmittelfreiheit (§ 14)

Bislang musste Fachliteratur von den Azubis oft selbst bezahlt werden. Im Gesetz wurde nun die Fachliteratur ausdrücklich als Ausbildungsmittel aufgenommen. Die Ergänzung stellt klar, dass Fachliteratur, die für die betriebliche Ausbildung erforderlich ist, vom Auszubildenden nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden muss, sondern vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden soll.

4. Teilzeitausbildung (§ 7a)

Das neue BBiG erweitert die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Eine Teilzeitausbildung kann somit insbesondere zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und Ausbildung beitragen oder etwa Menschen mit Beeinträchti-

Eine Pocketbroschüre der DGB-Jugend zur BBiG-Novelle kann unter jugend.dgb.de/broschueren gelesen, ausgedruckt oder bestellt werden.



gungen unterstützen. Voraussetzung ist, dass der Ausbildungsbetrieb zustimmt. In diesem Fall kann die Teilzeitausbildung im Ausbildungsvertrag frei vereinbart werden, wobei sich die Kürzung auf die tägliche oder aber die wöchentliche Arbeitszeit beziehen kann. Hierbei verlängert sich die Ausbildungsdauer entsprechend der Verkürzung, höchstens jedoch bis zum anderthalbfachen der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer in Vollzeit.

5. Verbesserte Durchlässigkeit (§ 5)

Die zuständige Stelle (zum Beispiel Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer) ist nun dazu verpflichtet, die Dauer eines zweijährigen Ausbildungsberufes anzurechnen, wenn dies in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist und Betrieb und Auszubildende dies vereinbaren. Wer eine zweijährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat (mindestens ausreichende Leistungen), kann sich vom ersten Teil einer Abschlussprüfung einer aufbauenden Ausbildung befreien lassen. Außerdem sollen Auszubildende, die die Abschlussprüfung im drei-/dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf nicht bestehen, den Abschluss des dazugehörigen zweijährigen Ausbildungsberufs erwerben, wenn sie im ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung eine mindestens ausreichende Prüfungsleistung erbracht haben.

6. Höherqualifizierende Berufsbildung (§ 53)

Bei der „höherqualifizierenden“ Berufsbildung, den bisherigen „Aufstiegsfortbildungen“, wird die in einer Berufsausbildung erworbene berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung erweitert. Um den Wert dieser Fortbildungen, die oft

auf dem gleichen Niveau sind wie ein Studium, zu dokumentieren, werden die Abschlussbezeichnungen „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ eingeführt. Der „Meister“ und andere bewährte Bezeichnungen werden aber nicht abgeschafft. Die neuen Bezeichnungen sollen zeigen: Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig. Voraussetzung für die Verwendung der neuen Bezeichnungen ist die Änderung der Abschlussbezeichnung in den jeweiligen Fortbildungsordnungen.

Ausnahmen

Das BBiG ist nicht bei jeder Berufsausbildung anzuwenden. Beispielsweise gilt es nicht für Gesundheitsberufe wie Altenpfleger*in oder Logopäd*in sowie Erzieher*in. Weitere Ausnahmen sind in § 3 des Gesetzes („Anwendungsbereich“) aufgeführt.

Juristische Beratung: Anke Marx; Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung, DGB, DGB-Jugend

Hinweis: Unter www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBiG.pdf kann das Gesetz gelesen oder ausgedruckt werden.

In einem Video wird die BBiG-Novelle erklärt. Es ist anzuschauen unter www.bmbf.de/de/das-berufsbildungsgesetz-bbig-2617.html



Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende und Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de