

# Kosten in der Berufsausbildung



## **Impressum**

Handwerkskammer Düsseldorf  
Berufsbildungsabteilung

Verantwortlich:  
Dr. Axel Fuhrmann  
Linda Klaas  
Georg-Schulhoff-Platz 1  
40221 Düsseldorf

Stand: Dezember 2011

In der Ausbildung taucht immer wieder die Frage auf, welche Kosten der Auszubildende<sup>1</sup> während der Berufsausbildung zu tragen hat. Grundsätzlich gilt: Der Auszubildende muss in der Berufsausbildung nur die Kosten tragen, die sich aus den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) ergeben. Ergänzend können sich entsprechende Verpflichtungen aus Beschlüssen der Handwerkskammer und aus dem Berufsausbildungsvertrag ergeben. Eine generelle Zahlungsverpflichtung des Auszubildenden für alle im Zuge der Ausbildung anfallenden Kosten gibt es nicht.

Die Zusammenstellung enthält Informationen über die wichtigsten gesetzlichen Kosten. Im Einzelnen handelt es sich um:

- die Vergütung,
- die Fortzahlung der Vergütung,
- die Kosten für Ausbildungsmittel,
- die Fahrtkosten,
- die Gebühren der Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften/Innungen sowie
- sonstige Zahlungsverpflichtungen

Im Einzelfall können Tarifverträge Abweichungen hiervon enthalten.

## **I. Die Vergütung**

Gemäß § 17 Abs. 1 BBiG haben Auszubildende ihren Auszubildenden eine **angemessene** Vergütung zu gewähren. Dies bezieht sich auf die gesamte Ausbildungszeit. Deshalb sieht das Gesetz ausdrücklich vor, dass die Vergütung mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem **Tarifvertrag** ausrichtet, ist **stets angemessen**. Ist der Tarifvertrag allgemeinverbindlich oder sind beide Vertragsparteien tarifgebunden, muss die dort vereinbarte Vergütung gezahlt werden. Tarifvertragliche Neuregelungen, die eine Anhebung der Vergütungssätze vorsehen, kommen dem Auszubildenden unmittelbar zu Gute. Im Ausbildungsvertrag heißt es bei der Vergütung nämlich: „Sie beträgt **zurzeit** monatlich...“.

Ist ein Tarifvertrag nicht allgemeinverbindlich oder ist einer der Vertragspartner nicht tarifgebunden, so kann die Ausbildungsvergütung individuell vereinbart werden. Die Vergütung darf die tarifliche Vergütung jedoch nicht um mehr als 20 % unterschreiten. Gibt es für das betreffende Handwerk keinen Tarifvertrag, so ist die Vergütung dann angemessen, wenn sie sich in etwa an den Rahmen der Tarifsätze vergleichbarer - fachlich benachbarter - Handwerke hält. Auch hierbei werden Abweichungen bis zu 20 % nach unten noch als angemessen angesehen. Fehlt es auch in der Branche an Tarifverträgen, so beurteilt sich die Angemessenheit der Vergütung an der allgemeinen Verkehrsauffassung, d. h. danach, was an dem jeweiligen Ort und an in dem jeweiligem Gewerbebezirk an Hilfe zur Bestreitung der Lebensunterhaltungskosten und an Mindestentlohnung für die Leistung des Auszubildenden zu gewähren ist.

---

<sup>1</sup> Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wird generell auf die Aufführung weiblicher Bezeichnungen verzichtet. Grundsätzlich sind mit der männlichen Endung männliche und weibliche Personen gemeint.

Die Vergütung ist nach § 18 BBiG **monatlich**, jeweils spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu **zahlen**. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage ist nach § 18 Abs. 1 BBiG davon auszugehen, dass der Monat 30 Tage hat.

### **1. Vergütung bei verringerter Ausbildungszeit**

Wird der erfolgreiche Besuch des Berufsgrundschuljahres oder einer Berufsfachschule **angerechnet**, so ist die anzurechnende Zeit vergütungsmäßig wie als tatsächlich verbrachte Ausbildungszeit zu werten. Der Auszubildende hat dem Auszubildenden für die ersten 12 Monate der betrieblichen Ausbildung die Vergütung des zweiten Ausbildungsjahres und für die restlichen 12 Monate die Vergütung des dritten Ausbildungsjahres zu zahlen.

Bei einer **Verkürzung** der Ausbildung aufgrund z.B. eines bestimmten Schulabschlusses, des Alters oder der Fortsetzung der Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb verkürzt sich lediglich die Ausbildungszeit. Der Auszubildende durchläuft daher die gesamte Ausbildung in einer kürzeren Zeit. Verkürzt der Auszubildende seine dreijährige Ausbildung z.B. um ein Jahr, ist die reguläre Ausbildung in 24 Monaten durchzuführen. Die Inhalte der drei Ausbildungsjahre werden daher nicht in jeweils 12, sondern acht Monaten vermittelt. Es empfiehlt sich daher, die Vergütung der drei Ausbildungsjahre intervallmäßig, also für jeweils acht Monate, auszus zahlen.

### **2. Vergütung bei verlängerter Ausbildungszeit**

Verlängert sich die Ausbildungszeit z.B. aufgrund einer Krankheit des Auszubildenden, wird die Ausbildungsvergütung in der **normalen**, jährlich ansteigenden **Höhe** weiter gezahlt. In dem Verlängerungszeitraum am Ende der Ausbildung wird der Höchstbetrag für einen längeren Zeitraum, aber ohne weitere Steigerung fällig. Die Vergütung wird demnach nicht über die vorgesehene Gesamtdauer der Ausbildung angehoben.

Auszubildende, die die Gesellen- oder Abschlussprüfung nicht bestanden haben und deren Ausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 3 BBiG auf deren Verlangen fortgesetzt wird, haben ebenfalls keinen Anspruch auf eine höhere Ausbildungsvergütung. Die zuletzt gezahlte Ausbildungsvergütung ist also weiterzuzahlen.

### **3. Vergütung für Mehrarbeit (Überstunden)**

Leistet der Auszubildende über die vereinbarte, regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinaus Arbeit im Betrieb, so ist diese Mehrarbeit nach § 17 Abs. 3 BBiG durch entsprechende **Freizeit auszugleichen** oder besonders zu **vergüten**. Dieser Anspruch besteht neben den sonstigen Mehrarbeitszuschlägen, die sich aus anderen Bestimmungen wie dem einschlägigen Tarifvertrag ergeben können.

**Minderjährige Auszubildende** dürfen keine Überstunden leisten, da Jugendliche gemäß § 8 Abs. 1 JArbSchG nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen. Wer einen minderjährigen Auszubildenden über die zulässige Dauer hinaus beschäftigt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden kann.

## **II. Die Fortzahlung der Vergütung**

Die Zahlung der Vergütung ist nicht auf die Zeit der Anwesenheit des Auszubildenden im Betrieb beschränkt.

### **1. Freistellungen**

Die Vergütung ist gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG auch für die Zeiten der Freistellung zu zahlen. Nach § 15 BBiG haben Ausbildende ihre Auszubildenden für die Teilnahme

- am **Berufsschulunterricht**,
- an **Prüfungen** (Zwischen-, Gesellen- und Abschlussprüfungen) und
- an **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte** (ÜBL)

freizustellen.

Weitergehende Informationen über die Freistellung zur Berufsschule und die Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit erhalten Sie in dem Ratgeber Ausbildungsrecht auf unserer Homepage.

Bleibt der Auszubildende der Berufsschule, Prüfung oder überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen schuldhaft fern, kann der Ausbildende die Höhe der Vergütung anteilig kürzen.

### **2. Ausfall der Berufsausbildung**

Hält sich der Auszubildende für die Berufsausbildung bereit, fällt diese aber aus, so besteht nach § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG bis zur Dauer von **sechs Wochen** ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Der Auszubildende muss also ausbildungsbereit sein, um die Fortzahlungspflicht des Ausbildenden zu begründen. Aus welchem Grund der Auszubildende seiner Ausbildungspflicht nicht nachkommen kann, spielt keine Rolle. Der Auszubildende ist daher auch bei unverschuldeten Ereignissen, z. B. Betriebsstörungen, Gebäudeschäden, Strom- und Gasausfall, Kurzarbeit, Auftragsmangel verpflichtet, die Vergütung in der vereinbarten Höhe fortzuzahlen.

### **3. Unverschuldetes Fernbleiben des Auszubildenden**

Schließlich ist der Auszubildende gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG zur **Fortzahlung der Vergütung bis zu sechs Wochen** verpflichtet, wenn der Auszubildende aus anderen, in seiner Person liegenden Gründen unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen.

Beispiele hierfür sind die eigene Hochzeit, Todesfälle nächster Angehöriger, Arztbesuche, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich sind, die Niederkunft der Frau, die Ladung zu Behörden und gerichtlichen Terminen sowie die Stellensuche nach einer Kündigung.

Der wichtigste Fall gesetzlich vorgeschriebener Fortzahlung der Vergütung ohne Ausbildungsleistung ist jedoch die Entgeltfortzahlung im **Krankheitsfall**. Eine Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung bis zu sechs Wochen besteht gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) auch, wenn der Auszubildende krank ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Unverschuldet ist eine Krankheit, wenn sie vom Auszubildenden nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde. Beispiele für eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit sind

- Arbeitsunfälle infolge vorsätzlicher oder besonders grob fahrlässiger Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften oder darauf beruhender Anordnungen,
- Verkehrsunfälle infolge Trunkenheit oder sonst grob fahrlässigen Verhaltens im Straßenverkehr oder
- Verletzungen infolge schuldhafter Beteiligung an einer tätlichen Auseinandersetzung.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht gemäß § 3 Abs. 1 EFZG unabhängig von dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Ausbildungsverhältnisses.

Werden Auszubildende in demselben Jahr mehrmals arbeitsunfähig krank, begründet jede auf einer neuen Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich auch einen neuen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Dauer von sechs Wochen. Werden Auszubildende nach Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Krankheit erneut arbeitsunfähig, so beginnt ein neuer Bezugszeitraum von sechs Wochen. Werden Auszubildende nach Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit aufgrund der gleichen Krankheit erneut arbeitsunfähig, entfällt der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

Die Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung endet in der Regel mit der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.

#### **4. Urlaub**

Sowohl nach § 19 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) als auch nach § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) besteht für minderjährige und volljährige Auszubildende ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsentgelt bemisst sich gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs, d. h. bei Auszubildenden ist die **volle Höhe der Vergütung** als Urlaubsentgelt zu zahlen. Bei Verdiensterhöhungen, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Das Urlaubsentgelt ist nach § 11 Abs. 2 BUrlG vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

#### **5. Beschäftigungsverbote**

Während des **Mutterschutzes**, also sechs Wochen vor der Entbindung und acht Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten), erhält die Auszubildende keine Vergütung vom Ausbildenden, sondern Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Erhält sie weniger als die übliche Ausbildungsvergütung, muss der Ausbildende ihr diesen Differenzbetrag bezahlen. Arbeitgebern mit weniger als 30 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) erhalten den Differenzbetrag auf Antrag von der Krankenkasse der Auszubildenden erstattet.

Unterliegt eine **Schwangere** während Ihrer Ausbildung einem individuellem Beschäftigungsverbot, muss der Ausbildende die Ausbildungsvergütung für den Zeitraum, in denen die Schwangere wegen des Beschäftigungsverbotes ganz oder teilweise nicht arbeitet, fortzahlen. Die Ausbildungsvergütung kann jedoch auf Antrag des Ausbildenden von

der Krankenkasse der Auszubildenden erstattet werden, wenn im Betrieb weniger als 30 Mitarbeiter (ohne Auszubildende) beschäftigt sind.

## **6. Vereinbarungen**

Eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung kann sich auch aus Vereinbarungen der Ausbildungsvertragsparteien, aus Betriebsvereinbarungen oder - bei Tarifgebundenheit- aus dem einschlägigen Tarifvertrag ergeben. Die Fälle dieser Art reichen von Betriebsferien über Jubiläen bis hin zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen und Jugendaustauschmaßnahmen.

## **III. Ausbildungsmittel**

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG hat der Ausbildende dem Lehrling die Ausbildungsmittel **kostenlos zur Verfügung zu stellen**.

Ausbildungsmittel sind insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen-, Gesellen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind. Hierzu gehören die Ausbildungsnachweise und je nach Ausbildungsberuf Maschinen, handwerkliche Werkzeuge, gängige Werkstoffe, Büromaterialien, Zeichengeräte, Zeichenpapier und Reißzeug, einschlägige Planungs- und Informationsmaterialien, Kalkulationsübersichten und Fachliteratur.

Unter „Berufsausbildung“ ist nur die betriebliche und überbetriebliche Ausbildung zu verstehen. Die in der **Berufsschule** benötigten Unterrichtsmaterialien sind vom Auszubildenden dagegen **selbst zu bezahlen**. Im Übrigen sind nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG nur die für die Berufsausbildung "erforderlichen" Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, d. h. es besteht nur ein Anspruch des Auszubildenden auf die für seinen Ausbildungsberuf benötigten Ausbildungsmittel. Welche dies im Einzelnen sind, bestimmt sich nach der einschlägigen Ausbildungsordnung.

Der Ausbildende ist nur verpflichtet, dem Lehrling die Ausbildungsmittel „zur Verfügung zu stellen“. Er muss sie dem Auszubildenden also nur für die Zwecke der Ausbildung überlassen und nicht etwa als Eigentum übereignen. Der Auszubildende ist demzufolge verpflichtet, die überlassenen Werkzeuge usw. am Ende der Ausbildung zurückzugeben, falls sie ihm vom Ausbildenden nicht geschenkt worden sind.

Die Verpflichtung des Ausbildenden zur kostenlosen Zurverfügungstellung der Ausbildungsmittel gilt nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG auch für die **Zwischen-, Gesellen- und Abschlussprüfungen**. Wird in den Prüfungen z.B. das Arbeiten mit Taschenrechnern und Formelsammlungen verlangt, muss der Ausbildende seinem Lehrling diese Ausbildungsmittel ebenfalls zur Verfügung stellen. Des Weiteren sind die erforderlichen Materialien für die Durchführung der praktischen Prüfung bereitzustellen. Dies gilt auch dann, wenn die Gesellen- oder Abschlussprüfung nach der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stattfindet.

## **IV. Fahrtkosten**

Soweit sich aus dem Tarifvertrag oder dem Berufsausbildungsvertrag nichts anderes ergibt, gilt für Fahrt- und ggf. Übernachtungskosten zum Betrieb, zur überbetrieblichen Ausbildungsstätte, zum Prüfungsort und zur Berufsschule Folgendes:

### **1. Betrieb**

Die Fahrtkosten zum Ausbildungsbetrieb, d.h. zur Ausbildungsstätte, hat der Auszubildende selbst zu tragen.

### **2. Überbetriebliche Ausbildungsstätte**

Gemäß § 4 der Vorschriften über die Durchführung der überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen im Handwerkskammerbezirk Düsseldorf sind die durch die überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen einschließlich etwaiger Internatsunterbringung und notwendiger Fahrten entstehenden Kosten, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind, vom Auszubildenden zu tragen.

### **3. Prüfungen**

Der Auszubildende hat die Fahrtkosten, die dem Auszubildenden im Rahmen der Zwischenprüfung entstehen, zu erstatten, da es sich um eine Ausbildungsveranstaltung handelt. Die Fahrtkosten der Gesellen- und Abschlussprüfung trägt der Auszubildende selbst.

### **4. Berufsschule**

Die Fahrtkosten zur Berufsschule hat der Auszubildende selbst zu tragen. Weist der Auszubildende jedoch seinen Auszubildenden an, eine andere als die vom Auszubildenden gewählte Berufsschule zu besuchen, hat er die entstandenen Mehrkosten zu ersetzen.

## **V. Gebühren der Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaften und Innungen**

Die **Handwerkskammer** kann gemäß § 113 Abs. 4 HwO für ihre Amtshandlungen und für die Inanspruchnahme ihrer Einrichtungen oder Tätigkeiten Gebühren erheben.

Das Gleiche gilt gemäß § 73 Abs. 2 HwO für die **Handwerksinnungen** bezüglich der Benutzung der von ihr getroffenen Einrichtungen. Demzufolge können vom Auszubildenden Gebühren erhoben werden für

- **die Eintragung in die Lehrlingsrolle,**
- **die Teilnahme an überbetrieblichen Lehrgängen und**
- **die Abnahme der Zwischen-, Gesellen- und Abschlussprüfungen.**

Ist der Auszubildende nicht Mitglied in der Innung, kann er ggf. auch mit einer **Lehrlingsbetreuungsgebühr** belastet werden. Des Weiteren können Kosten bei der Inanspruchnahme des **Ausschusses zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten** entstehen. Die Höhe der Gebühren ist in der jeweiligen Gebührenordnung festgelegt.



## **VI. Sonstige Zahlungsverpflichtungen**

Ausbildende sind selbstverständlich zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge für den Auszubildenden verpflichtet.

Wird die Ausbildung nicht ordnungsgemäß durchgeführt, kann dies möglicherweise eine Geldbuße i.S.d. §§ 117, 118 HwO bzw. 102 BBiG nach sich ziehen. Eine Zahlungsverpflichtung kann sich aber auch aus Schadensersatzansprüchen ergeben, die der Lehrling gegen seinen Ausbildenden, z.B. wegen vorzeitiger Auflösung des Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit gemäß § 23 BBiG haben kann.

Es besteht die Möglichkeit, dass im Einzelfall noch weitere Kosten hinzukommen. Informieren Sie sich daher zu Beginn der Ausbildung bei Ihrer Ausbildungsberatung bzw. der zuständigen Innung.

## **VII. Die Ausbildungsberater**

Die Ausbildungsberater der Handwerkskammer Düsseldorf stehen Ihnen gerne in allen ausbildungsrelevanten Fragen zur Seite:

Friseure, Modeschaffendes Handwerk u.a.

**Frau Bartusch**, 0211/8795-619, e-mail: [bartusch@hwk-duesseldorf.de](mailto:bartusch@hwk-duesseldorf.de)

Kfz-Berufe, Metallbauer u.a.

**Herr Bruckuf**, 0211/8795-630; e-mail: [ralf.bruckuf@hwk-duesseldorf.de](mailto:ralf.bruckuf@hwk-duesseldorf.de)

Elektroberufe, Sanitär-Heizung-Klima, Kälteanlagenbauer u.a.

**Herr Eßer**, 0211/8785-626; e-mail: [m.esser@hwk-duesseldorf.de](mailto:m.esser@hwk-duesseldorf.de)

Lebensmittelhandwerke, Zahntechniker u.a.

**Herr Maaser**, 0211/8795-625; e-mail: [maaser@hwk-duesseldorf.de](mailto:maaser@hwk-duesseldorf.de)

Bauhandwerke, Dachdecker u.a.

**Herr Maßen**, 0211/8795-629; e-mail: [maassen@hwk-duesseldorf.de](mailto:maassen@hwk-duesseldorf.de)

Maler und Lackierer, Gebäudereiniger, Raumausstatter u.a.

**Frau Münster**, 0211/8795-631; e-mail: [muenster@hwk-duesseldorf.de](mailto:muenster@hwk-duesseldorf.de)

Tischler, Bestatter, Augenoptiker u.a.

**Frau Osthaus**, 0211/8795-627, e-mail: [osthaus@hwk-duesseldorf.de](mailto:osthaus@hwk-duesseldorf.de)

Allgemeine Informationen erhalten Sie bei:

**Frau Terhuven**, 0211/8795-632; e-mail: [ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de](mailto:ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de)

Darüber hinaus erhalten Sie bei dem Ratgeber Ausbildungsrecht auf unserer Homepage [www.hwk-duesseldorf.de](http://www.hwk-duesseldorf.de) weitere Informationen zu den wichtigsten ausbildungsrechtlichen Themen.