Das neue BBiG ist am 1.1.2020 in Kraft getreten

Die wesentlichen Neuregelungen der BBiG-Novellierung für Ausbildungsbetriebe

Mindestvergütung für Auszubildende

Ab dem 1.1.2020 gilt für Ausbildungsverträge eine **gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.**

Jeder Azubi, der im Jahr 2020 eine Berufsausbildung beginnt, soll nun mindestens 515 Euro pro Monat im ersten Lehrjahr bekommen. Der Betrag wird in den folgenden Jahren schrittweise erhöht auf bis zu 620 Euro monatlich im ersten Lehrjahr. Auch im zweiten und dritten Ausbildungsjahr wird es eine höhere Ausbildungsvergütung geben.

Hinweise:

- Diese Mindestausbildungsvergütung kann unterschritten werden, wenn ein geltender Tarifvertrag eine geringere Vergütung vorsieht.
- Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, gilt weiterhin die tarifvertragliche Ausbildungsvergütung und nicht die Mindestausbildungsvergütung (§ 17 Abs.3 BBiG).

©2020 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

- Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, muss er ab Ausbildungsbeginn 2020 mindestens die gesetzliche Mindestvergütung zahlen (§ 17 Abs.2 BBiG). Die Ausbildungsvergütung darf aber zugleich wie bisher maximal 20 % unter der einschlägigen tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung liegen (17 Abs.4 BBiG).

Neue Bezeichnungen für Fortbildungen

Zentrales Element der BBiG-Novelle ist die Einführung transparenter und einheitlicher Fortbildungsstufen für die höherqualifizierende Berufsbildung.

Die drei Fortbildungsstufen.

1. Stufe: „**Geprüfter Berufsspezialist**“

2. Stufe: „**Bachelor Professional**“

3. Stufe: „**Master Professional**“

Hintergrund:

Die neuen Bezeichnungen zeigen, dass berufliche und akademische Bildung gleichwertig sind.

Zudem sind die Bezeichnungen international verständlich und fördern dadurch die Mobilität für berufliche Aufsteigerinnen und Aufsteiger auf den weltweiten Arbeitsmärkten.

©2020 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Hinweis:

Der „Meister“ und andere bewährte Bezeichnungen werden dabei nicht abgeschafft, sondern durch die Verbindung mit den einheitlichen, international anschlussfähigen Abschlussbezeichnungen gestärkt.

Ausbildung in Teilzeit – Stärkung der Teilzeitberufsausbildung

Bisher konnte eine Ausbildung in Teilzeit nur bei berechtigtem Interesse - beispielsweise für Auszubildende, die alleinerziehend sind oder Angehörige pflegen, absolviert werden.

Neu seit 1.1.20:

Es muss für die Teilzeitberufsausbildung kein besonderer Grund mehr nachgewiesen werden.

Die Neuregelung erweitert den Adressatenkreis auf alle Auszubildenden.

Aber, Voraussetzung ist wie bisher, dass sich Ausbildende und Auszubildende einig sind.
Und, ein Anspruch des Auszubildenden auf Teilzeitausbildung besteht nicht.

Hinweise:

- Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf 50 Prozent einer Vollzeitausbildung nicht übersteigen.
- Die Dauer der Ausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum anderthalbfachen der regulären Ausbildungsdauer.

©2020 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

- Die Berufsschule ist an eine im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teilzeit nicht gebunden. Die Einbeziehung der Berufsschulzeiten in das Teilzeitmodell muss deshalb zwischen Betrieb, Auszubildenden und Berufsschule abgestimmt werden.

Freistellung und Anrechnung von Berufsschul- und Prüfungszeiten

Nach § 15 BBiG sind Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen.

Hinweise:

Die bisherigen Regelungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) führten zu Unterschieden für jugendliche und erwachsene Auszubildende hinsichtlich der Freistellung und der Anrechnung von Berufsschul- und Prüfungszeiten. Das galt insbesondere hinsichtlich der Fragen der Rückkehrpflicht in den Betrieb an einem Berufsschultag sowie eines freien Arbeitstags vor der schriftlichen Abschlussprüfung.

Neu seit 1.1.2020:

Die bisher geltende Unterscheidung zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden bei der Freistellung für den Berufsschulunterricht besteht ab dem 1.1.2020 nicht mehr.

©2020 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Für beide Azubigruppen gilt die gleichlautende Regelung, die sich für Minderjährige aus § 9 JArbSchG und für Erwachsene aus dem neu geschaffenen § 15 BBiG ergibt.

Beschäftigung vor Berufsschulbeginn

(Minderjährige wie volljährige) Auszubildende dürfen weiterhin nicht vor einem um 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG).

Beschäftigung nach Berufsschulende

Künftig dürfen alle Auszubildenden nach der Berufsschule nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden,

1. **an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche.**
2.
3. **in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen.**
4. **an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.**

Hinweis:
Neu ist seit 1.1.2020 außerdem, dass hierbei die durchschnittliche tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit angerechnet wird. Dies gilt auch für Minderjährige nach § 9 JArbSchG.

©2020 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Der Berufsschulunterricht ist folglich mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen.

Betrieb muss den Auszubildenden auch Fachliteratur zahlen

Im neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird ausdrücklich klargestellt, dass Fachliteratur unter die Ausbildungsmittel fällt, die der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden **kostenlos** zur Verfügung stellen muss, § 14 Abs.1 Nr.3 BBiG 2020).

©2020 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG