



Vergütung bei Teilzeitausbildung

STELLUNGNAHME VON HORST-DIETER HURLEBAUS ZUM BWP-BEITRAG „TEILZEITAUSBILDUNG – RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND MÖGLICHKEITEN“

► In der BWP-Ausgabe 6/2008 befasste sich Carmen Silvia Hergenröder mit rechtlichen Grundlagen und Möglichkeiten der Teilzeiterberufsausbildung gem. § 8 Abs. 1 BBiG. Dabei ging es u. a. auch um die Frage, ob sich eine Verkürzung der Ausbildungszeit auf die Ausbildungsvergütung auswirkt (S. 50). Im Gesetz findet sich dazu keine Regelung. Zu der von Hergenröder vertretenen Position nimmt Horst-Dieter Hurlebaus, Geschäftsführer a. D. der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid, wie folgt Stellung.

„Ohne Lernen keine Vergütung“

Die Teilzeitausbildung wird für die Praxis immer wichtiger. Allerdings sollten ihre Möglichkeiten nicht durch rechtliche Auslegungen zur Vergütungspflicht eingeschränkt werden, wie dies im Artikel von Hergenröder geschieht.

Die Vergütung kann sehr wohl entsprechend der prozentualen Verkürzung der Zeit gekürzt werden (so schon Wurster 2005). Auch wenn im Ausbildungsverhältnis nicht, wie im Arbeitsverhältnis, die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers die Hauptpflichten sind, sondern Lernpflicht des Auszubildenden und Ausbildungspflicht des Ausbildenden, so kommt der

Vergütungspflicht aus Sicht beider Vertragsparteien doch eine sehr wichtige Bedeutung zu. Die Tatsache, dass die Ausbildungsvergütung auch eine finanzielle Hilfe für die Durchführung der Berufsausbildung sein soll, verbietet es nicht, bei der Bemessung der Höhe der Vergütung die jeweils geleistete Ausbildungszeit zu berücksichtigen. Es ist m. E. unbestritten: Wer sich längere Zeit ausbilden lässt, erhält diese Hilfe über den längeren Zeitraum, bei kürzerer Ausbildung über den kürzeren. Es ist nicht einzusehen, weshalb dieser Grundsatz nicht auch dann gelten soll, wenn es sich nicht um eine kalendarische, sondern – wie im Falle des § 8 Abs 1 Satz 2 BBiG – eine tägliche oder wöchentliche Verkürzung der Ausbildungszeit handelt. Und es ist wohl bisher auch nicht in Zweifel gezogen worden, dass der Auszubildende keinen oder nur einen anteiligen Anspruch auf Zahlung der Ausbildungsvergütung hat, wenn er seiner Lernpflicht ganz oder teilweise nicht nachkommt und für den Ausbildenden keine Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung, z. B. nach § 19 BBiG, besteht. Soweit die Berufsausbildung nicht durchgeführt wird, gibt es in der Regel auch keinen Anspruch auf finanzielle Hilfe: „Ohne Lernen keine Vergütung.“

Regelungen oder unterbliebene Regelungen des Sonderfalls des § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG in Tarifverträgen sind für die Auslegung des BBiG nicht entscheidend. Soweit der Tarifvertrag nicht anwendbar ist, muss im Übrigen auch ein tarifvertragliches Plus nicht gewährt werden.

Fazit

Bei Teilzeitausbildung kann die Vergütung anteilig gekürzt werden. Die Gegenmeinung überzeugt nicht. Sie würde auch die Teilzeitausbildung für den Mittelstand, der immer noch die Hauptlast der Ausbildung trägt, erheblich erschweren. ■

Literatur

WURSTER, B.: Berufsbildungsgesetz von A bis Z. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.). Berlin 2005

ERRATUM

In dem genannten Beitrag zur Teilzeitausbildung (BWP 6/2008, S. 49 f.) wird im Kasten auf S. 50 auf eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zur Teilzeitausbildung hingewiesen. Aufgrund eines redaktionellen Versehens wurde hier eine falsche Jahreszahl genannt. Das richtige Datum der Hauptausschussempfehlung lautet 27. 6. 2008.