



Voller Lohn nur bei voller Lernleistung? Stellungnahme von Hermann Nehls zur Vergütung bei Teilzeitberufsausbildung

► In der BWP 2/2009 befasste sich Horst Dieter Hurlebaus mit der Frage, inwieweit die Ausbildungsvergütung bei einer Teilzeitberufsausbildung gekürzt werden kann. Zu der dort vertretenen Ansicht wird nachfolgend Stellung genommen.

Diskussionsstand

Der BIBB-Hauptausschuss hat in einer Empfehlung vom 27. Juni 2008 zur Verkürzung der Ausbildungszeit Ausführungshinweise beschlossen. Da die Empfehlung von allen Bänken ausgearbeitet und unterstützt wurde, kann von einer grundlegenden Akzeptanz ausgegangen werden. Strittig bleibt die Frage der Vergütung. Während HERGENRÖDER (BWP 2008, S. 49 ff.) die Auffassung vertritt, dass bei Ausbildung in Teilzeit eine anteilige Kürzung der Ausbildungsvergütung ausscheidet, ist HURLEBAUS (s. o., S. 53) der Auffassung, dass bei Teilzeitausbildung die Vergütung anteilig gekürzt werden könne.

HERGENRÖDER beruft sich in ihrer Argumentation auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Demnach stelle nach ständiger Rechtsprechung die Ausbildungsvergütung neben einer für geleistete Dienste zu gewährende Entlohnung auch eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Berufsausbildung und Gewährleistung der Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses dar. Ausbildungsverhältnisse seien nicht wie Arbeitsverhältnisse von dem Prinzip „Arbeit gegen Lohn“ bestimmt.

HURLEBAUS weist demgegenüber vor allem auf die Lernpflicht von Auszubildenden hin. Wird diese nicht voll erbracht, könne sehr wohl gekürzt werden: „Ohne Lernen keine Vergütung“ lautet seine Devise. Sofern eine anteilige Kürzung der Vergütung nicht möglich sei, würde dies die Teilzeitberufsausbildung für den Mittelstand erheblich erschweren.

Motivierte Auszubildende nicht finanziell abstrafen

Der Gesetzgeber hat leider versäumt zu regeln, was bei Teilzeitberufsausbildung mit der Ausbildungsvergütung passieren soll. Bisher gibt es auch noch keine Urteile zu dieser Frage. Das verwundert nicht. Das BBiG verlangt einen gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Ausbildenden. Auszubildende, die Ausbildung und Kinderbetreuung durch Teilzeitberufsausbildung vereinbaren möchten, werden – aus verständlichen Gründen – nicht gegen den Ausbildenden klagen, um die volle Ausbildungsvergütung zu erstreiten.

Wir sollten uns im Klaren darüber sein, was das Anliegen der Teilzeitberufsausbildung ist. Es geht darum, insbesondere Alleinerziehenden und jungen Eltern durch die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit die Möglichkeit zu geben, Berufsausbildung und Familie zu vereinbaren. Die Ausbildungsvergütung soll helfen, darauf weist HERGENRÖDER zu Recht hin, auch die Lebenshaltungskosten zu bestreiten. Das gilt besonders bei Auszubildenden mit Kindern. Der Hinweis von HURLEBAUS, dass Vergütung nur gegen entsprechende Erbringung der Lernpflicht zu leisten ist, unterliegt auch rechtlich einem Missverständnis. Die zentrale Pflicht der Auszubildenden ergibt sich unmittelbar aus dem Zweck des Berufsausbildungsverhältnisses. Sie haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Ob die Auszubildenden dieser (im eigenen Interesse bestehenden) Lernpflicht letztlich hinreichend nachgekommen sind, erweist die Abschlussprüfung. Die Praxis zeigt, dass Auszubildende mit eigenen Kindern über eine hohe Ausbildungsmotivation verfügen, die es ihnen ermöglicht, das Ausbildungsziel auch bei einer reduzierten täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit zu erreichen. Dafür sollten sie nicht finanziell abgestraft werden.

Hilfreich wäre ein systematischer Überblick über praktizierte und praktikable Lösungsmodelle zu dieser Fragestellung, der für den Hauptausschuss des BIBB im Kontext der Teilzeitberufsausbildung sicher von Interesse wäre. ■