



Meistertitel nur zum Schein? Bedeutung des Meistertitels für den Betrieb eines Handwerks und für die Qualitätssicherung der Ausbildung

JULIA AMLANG

► **Eine erfolgreich abgelegte Meisterprüfung berechtigt zur Eintragung in die Handwerksrolle und damit zum selbstständigen Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks als stehendes Gewerbe. Darüber hinaus wird die Befugnis erworben, Lehrlinge auszubilden und den Meistertitel zu führen. Es reicht allerdings nicht aus, nur formal den Meistertitel vorzuweisen, wie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. 3. 2009 (5 AZR 355/08) verdeutlicht. Dieses höchstrichterliche Urteil soll zum Anlass genommen werden darzustellen, welche Bedeutung der Meistertitel für den Betrieb eines Handwerks und für die Ausbildung hat.**

Sachverhalt

In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall verfügte der Geschäftsführer einer Stuckateurhandwerksbetriebs-GmbH nicht über einen Meistertitel. Er schloss daher einen Vertrag mit einem Stuckateurmeister und stellte diesen als Betriebsleiter ein. Der Vertrag diente allerdings

lediglich zur Vorlage bei der Handwerkskammer. Der Stuckateurmeister trat dann auch gegenüber der Handwerkskammer als Betriebsleiter auf, um der GmbH die Eintragung in die Handwerksrolle zu ermöglichen. Die im Vertrag vereinbarte Betriebsleitertätigkeit leistete der Stuckateurmeister jedoch nicht, die GmbH zahlte auch nur einen deutlich geringeren als den vereinbarten Betrag. Nachdem die GmbH die Zahlungen ganz eingestellt hatte, klagte der Stuckateurmeister auf Zahlung von Arbeitslohn. Das Bundesarbeitsgericht jedoch verneinte den Zahlungsanspruch, wegen Nichtigkeit des Vertrags: „Ein Vertrag, mit dem ein Handwerksmeister einem Handwerksbetrieb lediglich seinen Meistertitel zur Verfügung stellt, ohne dass er tatsächlich als technischer Betriebsleiter tätig wird, ist [...] wegen Umgehung des § 7 HwO nichtig.“ (Leitsatz)

Wozu dient die Meisterprüfung?

Grundlage des deutschen Handwerksrechts ist bereits seit 1935 die bestandene handwerkliche Meisterprüfung als sogenannter großer Befähigungsnachweis (vgl. HONIG/KNÖRR 2008, § 1 Rz. 3 f.). Mit der Meisterprüfung soll festgestellt werden, ob ein Prüfling befähigt ist, ein zulassungspflichtiges Handwerk meisterhaft und selbstständig zu führen sowie Lehrlinge ordnungsgemäß auszubilden (§ 45 Abs. 2 HwO).

Die Vorschriften der Handwerksordnung sollen die Qualität handwerklicher Arbeit und die Leistungsfähigkeit des Handwerks gewährleisten. Daher ist grundsätzlich nur diejenige Person berechtigt, selbstständig ein Handwerk zu führen, die die Meisterprüfung bzw. eine andere gleichwertige Prüfung erfolgreich abgelegt oder aber eine Ausnahmegewilligung erhalten hat (§ 7 HwO). Bei juristischen Personen muss der/die Betriebsleiter/-in die handwerklichen Tätigkeiten leiten wie ein das Handwerk selbstständig betreibender Handwerksmeister. Er/sie muss dafür sorgen, dass die handwerklichen Arbeiten „meisterhaft“ ausgeführt werden und bestimmt und verantwortet die fachliche Ausgestaltung sowie den technischen Ablauf des Handwerksbetriebs. Die Person muss also in der Lage sein, den handwerklichen Betrieb maßgeblich mitzubestimmen. Darüber hinaus muss die Betriebsleitung gegenüber den handwerklich beschäftigten Betriebsangehörigen fachlich weisungsbefugt sein und auch die tatsächlichen Leitungsaufgaben wahrnehmen. Dies gilt in fachlicher Hinsicht auch gegenüber dem/der Betriebsinhaber/-in selbst (BVerwG, Urteil vom 16. April 1991 – 1 C 50.88; BVerwG, Urteil vom 22. Juli 1997 – 1 B 136.97).

Neben der Leitung des Handwerksbetriebs soll die Meisterprüfung auch dazu befähigen, Lehrlinge erfolgreich und korrekt auszubilden. Um die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten und insbesondere qualifiziertes Ausbildungs-

personal bereitzustellen, darf nur diejenige Person Lehrlinge *einstellen*, die persönlich geeignet ist. *Ausbilden* darf nur, wer nicht nur persönlich, sondern auch fachlich geeignet ist (§ 22 Abs. 1 HwO).

Grundsätzlich darf jede/r selbstständige Gewerbetreibende (§ 41 GewO) und damit auch jeder Handwerksbetrieb (nach § 1 HwO) Lehrlinge einstellen. Wer persönlich nicht ausbilden kann, etwa mangels fachlicher Eignung, muss persönlich und fachlich geeignete Ausbilder bzw. Ausbilderinnen mit der Ausbildung beauftragen (§ 22 Abs. 2 HwO). Ergänzend kann in einzelnen Ausbildungsabschnitten Fachpersonal eingesetzt werden, um bestimmte Ausbildungsinhalte zu vermitteln (§ 22 Abs. 3 HwO).

Die Handwerkskammer hat darüber zu wachen, dass die persönliche und fachliche Eignung während der gesamten Dauer des Ausbildungsverhältnisses vorliegt (§ 23 HwO). Bei fehlender persönlicher oder fachlicher Eignung muss das Einstellen und Ausbilden von Lehrlingen untersagt werden (§ 24 Abs. 2 HwO).

Was bedeutet persönliche und fachliche Eignung?

Die Handwerksordnung geht davon aus, dass die *persönliche Eignung* grundsätzlich vorliegt, wenn nicht bestimmte Gründe entgegenstehen (vgl. HONIG/KNÖRR 2008, § 22 a Rz. 7). In § 22 a HwO ist beispielhaft aufgeführt, in welchen Fällen die persönliche Eignung entfällt. Persönlich nicht geeignet ist danach zum Beispiel, wer nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 25 JArbSchG) Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf, etwa bei einer Verurteilung wegen bestimmter Straftaten oder bei Verstoß gegen das Kinderarbeitsverbot. Persönlich ungeeignet ist auch, wer wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz, die Handwerksordnung oder die auf Grund dieser Gesetze erlassenen Vorschriften und Bestimmungen (z. B. Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, Satzung der Innung oder Handwerkskammer) verstoßen hat (vgl. HONIG/KNÖRR 2008, § 22 a Rz. 10).

Die *fachliche Eignung* ist in § 22 b HwO geregelt. Danach ist fachlich geeignet, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind (§ 22 b Abs. 1 HwO). Es wird also unterschieden zwischen den beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten einerseits und den berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten andererseits. Für die fachliche Eignung müssen beide Merkmale kumulativ vorliegen.

Im Handwerk setzt die fachliche Eignung für die Berufsausbildung die Meisterprüfung voraus (§ 22 b HwO). Dadurch soll eine fachlich korrekte Berufsausbildung sichergestellt werden. Die Meisterprüfung belegt also die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten hat darüber hinaus eine Person erbracht, die Teil IV der Meisterprüfung oder eine andere gleichwertige Prüfung bestanden hat. Eine andere gleichwertige Prüfung wäre insbesondere eine Ausbilder-eignungsprüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Entsprechend dieser Verordnung sollen Ausbilder/-innen die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung nachweisen (zur Neuerung der AEVO vgl. ULMER/GUTSCHOW 2009; die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses v. 25. 6. 2009 sowie FALK/ZEDLER in diesem Heft). In § 6 Abs. 2 AEVO wiederum ist geregelt, dass im Sinne der AEVO als für die Berufsausbildung berufs- und arbeitspädagogisch geeignet gilt, wer die berufs- und arbeitspädagogische Eignung durch eine Meisterprüfung nachgewiesen hat.

Fazit

Die Meisterprüfung als großer Befähigungsnachweis belegt, dass der Meister grundsätzlich befähigt ist, einen Handwerksbetrieb zu führen und den handwerklichen Nachwuchs auszubilden. Erforderlich ist aber, dass ein/-e Betriebsleiter/-in auch tatsächlich als solche/-r tätig ist. Der „bloße Schein“ reicht nicht. Nur so ist gewährleistet, dass das Handwerk meisterhaft ausgeübt und der Handwerksbetrieb meisterhaft geführt wird. Auch reicht es nicht, einen Meister nur formal einzustellen, um damit die Berechtigung zur Ausbildung zu erwerben. Der Meister muss vielmehr tatsächlich im Betrieb arbeiten, um die Lehrlinge korrekt ausbilden zu können. Insbesondere muss er für die Gesellen und Lehrlinge vor Ort zur Verfügung stehen, sie fachlich anleiten und die ausgeführten Arbeiten überwachen. ■

Literatur

- HONIG, G.; KNÖRR, M.: *Handwerksordnung mit Berufsausbildungsrecht*, 4. Aufl., München 2008
- Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2009. In: BWP 38 (2009) 4, Beilage
- ULMER, PH.; GUTSCHOW, K.: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? In: BWP 38 (2009) 3, S. 48–51