



Unangemessene Ausbildungsvergütung – Kontrollrecht der Kammer?

THOMAS LAKIES

► **Auszubildende haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung. Dieser richtet sich gegen den Ausbildungsbetrieb. Die Neigung, diesen Anspruch – notfalls vor Gericht – durchzusetzen, ist gering. Kann die Kammer helfen? Die Kammern haben das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse („Lehrlingsrolle“) einzurichten und zu führen, in das der einzelne Berufsausbildungsvertrag einzutragen ist. Voraussetzung für die Eintragung ist unter anderem, dass der Berufsausbildungsvertrag dem BBiG entspricht. Rechtfertigt das die Kontrolle durch die Kammer, ob die Ausbildungsvergütung „angemessen“ ist?**

RECHTSANSPRUCH DER AUSZUBILDENDEN AUF ANGEMESSENE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

§ 17 BBiG gewährt wegen des besonderen Schutzbedürfnisses der Auszubildenden kraft Gesetzes einen Anspruch auf eine „angemessene Vergütung“. Was angemessen ist, kann je nach Region, Branche und Ausbildungsberuf unterschiedlich sein – das Gesetz garantiert keine bestimmte Mindesthöhe. Die Ausbildungsvergütung hat drei Funktionen (BAG 22.01.2008, 9 AZR 999/06). Sie soll

- den Auszubildenden oder den Eltern zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und schließlich
- eine Entlohnung darstellen.

WIE WENDEN DIE GERICHTE § 17 BBiG AN?

§ 17 BBiG enthält eine Rahmenvorschrift. Zunächst ist es Sache der Vertragsparteien, die Höhe der Vergütung festzulegen, sofern nicht bei Tarifbindung beider Parteien oder bei Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 TVG) Tarifverträge die Ausbildungsvergütung zwingend regeln. Die Vertragsparteien haben einen Spielraum. Die (gerichtliche) Überprüfung erstreckt sich darauf, ob die vereinbarte Vergütung eine Höhe erreicht, die (noch) als angemessen anzusehen ist (BAG 15.12.2005, 6 AZR 224/05). Dabei sind die Interessen beider Vertragspartner abzuwägen und die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Wichtigster Anhaltspunkt sind die *einschlägigen Tarifverträge*, auch wenn sie nicht zwingend gelten. Tarifvertragliche Regelungen der Ausbildungsvergütung sind stets angemessen (BAG 22.01.2008, 9 AZR 999/06).

Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen (ohne Verweis auf einschlägige Tarifverträge) sind in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem für den Ausbildungsbetrieb einschlägigen Tarifvertrag geregelte Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent unterschreiten (BAG 22.01.2008, 9 AZR 999/06; BAG 08.05.2003, 6 AZR 191/02). Fehlt eine tarifliche Regelung, sind die *branchenüblichen Sätze* des betreffenden Wirtschaftszweiges zugrunde zu legen (BAG 25.07.2002, 6 AZR 311/00) oder auch die *Empfehlungen der Kammern*. Diese sind zwar rechtlich nicht verbindlich (BVerwG 26.03.1981, 5 C 50/80), jedoch ein wichtiges Indiz für die Angemessenheit. Im Einzelfall kann die angemessene Vergütung auch darunter oder (insbesondere bei alten Empfehlungen) darüber liegen (BAG 25.07.2002, 6 AZR 311/00). Liegt die Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent unter den Empfehlungen der Kammer, ist diese nicht mehr angemessen im Sinne des § 17 BBiG (BAG 30.09.1998, 5 AZR 690/97).

Zusammenfassend gilt: Als Vergleichsmaßstab ist auf einschlägige tarifliche Regelungen abzustellen, wenn solche fehlen, auf branchenübliche Sätze oder Empfehlungen der Kammern. Eine vertragliche Regelung der Ausbildungsvergütung ist nicht mehr angemessen, wenn der jeweils einschlägige Bezugswert (Tarifvertrag oder branchenübliche Sätze) um mehr als 20 Prozent unterschritten wird.

Von diesen allgemeinen Grundsätzen abweichend duldet die Rechtsprechung in *Sonderfällen weitergehende Abweichungen*. Wird die Ausbildung zu 100 Prozent von der öffentlichen Hand (z. B. Bundesagentur für Arbeit) finanziert, sind auch Vergütungen, die erheblich unter den tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen, noch angemessen (BAG 22.01.2008, 9 AZR 999/06). Das gilt auch für Ausbildungsverhältnisse, die ausschließlich durch öffentliche Gelder und/oder private Spenden zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert werden, wenn diese für den Auszubildenden mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden sind (BAG 08.05.2003, 6 AZR 191/02; BAG 24.10.2002, 6 AZR 626/00).

Datenbank Ausbildungsvergütungen

DAV

Seit über 30 Jahren beobachtet und analysiert das BIBB die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Auf dieser Grundlage informiert die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ über die durchschnittlichen Vergütungen für nahezu alle quantitativ bedeutenden Ausbildungsberufe jährlich auf aktuellem Stand (Stichtag: jeweils 1. Oktober).

Einbezogen in die Datenbank sind derzeit 186 Ausbildungsberufe in den alten und 151 Berufe in den neuen Ländern. 89 % der Auszubildenden in den alten und 80 % der Auszubildenden in den neuen Ländern werden gegenwärtig in den erfassten Berufen ausgebildet.

Die wichtigsten Ergebnisse der regelmäßigen Auswertungen werden zu Beginn eines jeden Jahres veröffentlicht. Zentrale Ergebnisse der Beobachtung und Analyse der Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2010 sind als Wissenschaftliches Diskussionspapier, Heft 123 veröffentlicht (www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6650).

Weitere Informationen
unter www.bibb.de/dav

BIBB

WAS TUN, WENN DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG „UNANGEMESSEN“ IST?

Ist die vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht angemessen im Sinne des § 17 BBiG, ist die Vergütungsvereinbarung unwirksam (§ 25 BBiG). Der Ausbildungsvertrag bleibt ansonsten wirksam. Anstelle der unwirksamen vertraglichen Vergütung haben die Auszubildenden Anspruch auf die angemessene, in der Regel die tarifliche, Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungsvergütung wird in einem solchen Fall nicht etwa auf 80 Prozent gekürzt. Eine sogenannte geltungserhaltende Reduktion der vertraglichen Regelung bis zur Grenze dessen, was noch als angemessen anzusehen ist, ist ausgeschlossen. Das würde zu einer Begünstigung der Auszubildenden führen, die dem Schutzzweck des § 17 BBiG widerspräche (BAG 25.07.2002, 6 AZR 311/00).

Wenn eine nicht angemessene Vergütung vereinbart oder faktisch nur gezahlt wird, steht dem Auszubildenden zwar eine höhere Vergütung kraft Gesetzes zu, er muss sie aber im Einzelfall, wird sie nicht freiwillig gezahlt, für jeden Monat einklagen. Ein Klagerecht etwa der Kammer oder der Gewerkschaften oder des Betriebsrats an Stelle der Auszubildenden besteht nicht. In der Zeit, in der das Ausbildungsverhältnis besteht, ist zunächst der Schlichtungsausschuss für Berufsausbildungsstreitigkeiten zuständig, wenn ein solcher bei der Kammer gebildet ist. Da die Auszubildenden fürchten, das gedeihliche Miteinander leide, wenn sie gegen ihren Ausbildungsbetrieb klagen, sind Klagen auf

eine angemessene Ausbildungsvergütung in der Praxis selten – wenn überhaupt, wird die höhere Vergütung erst eingeklagt, wenn das Ausbildungsverhältnis beendet ist.

HABEN DIE KAMMERN EIN KONTROLLRECHT?

Die Kammern als zuständige Stellen haben für anerkannte Ausbildungsberufe ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzurichten und zu führen, in das der Berufsausbildungsvertrag einzutragen ist (§ 34 BBiG). Die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist Voraussetzung für die Zulassung der Auszubildenden zur Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 3 BBiG). Die Eintragung ist abzulehnen, wenn die Eintragungsvoraussetzungen nicht vorliegen (§ 35 Abs. 2 Satz 1 BBiG). Eintragungsvoraussetzung ist unter anderem, dass der Berufsausbildungsvertrag dem BBiG entspricht (§ 35 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Nach dem alten BBiG ist die Rechtsprechung davon ausgegangen, dass es an dieser Eintragungsvoraussetzung fehlt, wenn die nach dem Ausbildungsvertrag vorgesehene Vergütung nicht angemessen war. Die Prüfungsmöglichkeiten für die Kammern waren allerdings insoweit eingeschränkt, als diese nicht befugt waren, verbindliche Mindestsätze für die Ausbildungsvergütung festzusetzen und die Eintragung in das Verzeichnis von der Anerkennung solcher Mindestsätze abhängig zu machen. Die „Angemessenheit“ der Vergütung war vielmehr nach der Verkehrsauffassung zu beurteilen (BVerwG 26.03.1981, 5 C 50/80; BVerwG 20.05.1986, 1 C 12/86).

Nach dem (gegenüber der vorherigen Fassung in § 32 BBiG a. F. teilweise geänderten) neuen § 35 BBiG ist nunmehr davon auszugehen, dass die Kammern nicht befugt sind, die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung zu prüfen, weil diese nicht als „wesentlicher Inhalt“ der einzutragenden Daten in § 34 Abs. 2 BBiG genannt ist. Vielmehr obliegt es den Vertragsparteien (Auszubildenden und Auszubildenden) im Rahmen ihrer privatrechtlichen Beziehung die Höhe der Vergütung zu vereinbaren. Ob diese im Sinne des § 17 BBiG „angemessen“ ist, unterliegt – wie bereits dargestellt – ausschließlich der (gerichtlichen) Prüfung, bzw. der Prüfung durch den Schlichtungsausschuss, sofern die Auszubildenden Klage erheben. Das bedeutet, dass die Kammer die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nicht deshalb ablehnen darf, weil sie die Ausbildungsvergütung für unangemessen niedrig hält. Damit wird der Schutz der Auszubildenden nicht beeinträchtigt. Denn würde das Berufsausbildungsverhältnis nicht von der Kammer in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen, wären die Rechtsfolgen viel gravierender: Bei fehlendem Eintrag können die Auszubildenden nicht zur Abschlussprüfung zugelassen werden, weshalb es sinnlos wäre, das Ausbildungsverhältnis durchzuführen. Von daher wäre eine Nichteintragung auch nicht mit dem Schutzzweck des BBiG vereinbar. ■