



Ausbildungsvergütung in öffentlich oder durch Spenden geförderten Ausbildungsverhältnissen

JOHANNA MÖLLS

► **Seit vielen Jahren führt die angespannte Ausbildungsplatzsituation regelmäßig zu einer Debatte über niedrigere und flexiblere Ausbildungsvergütungen.**

So wird in Teilen der Wirtschaft die Höhe der Lehrlingsgehälter als Hindernis bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen betrachtet (durchschnittlich betragen diese Kosten ca. ein Drittel der Gesamtkosten der Ausbildung¹). Vor diesem Hintergrund hat der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Ludwig Georg Braun, in diesem Frühjahr ein besonderes Modell zur Kostenreduzierung vorgeschlagen: Betriebe in strukturschwachen Regionen sollen die Vergütung nur für zwei Auszubildende zahlen, wenn sie einen dritten Auszubildenden einstellen. Die Auszubildenden müssten sich die Vergütung untereinander aufteilen.² Im vergangenen Jahr hatte Braun gefordert, die Ausbildungsvergütung einheitlich auf 270 EUR bundesweit zu begrenzen. (Im Jahr 2005 lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt im gesamten Bundesgebiet bei 607 EUR monatlich³).

Die Gewerkschaften lehnen demgegenüber eine Absenkung der Ausbildungsvergütung und andere kostendämpfende Vorschläge strikt ab. Sie bezweifeln, dass dadurch zusätzliche Ausbildungsverhältnisse geschaffen würden. Die Sozialparteien sind jedoch bei der Frage der Höhe der Ausbildungsvergütung in tariflich gebundenen Unternehmen aufeinander angewiesen. Anders stellt sich die Situation bei nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben dar, die bei der

Vereinbarung der Ausbildungsvergütung einen gewissen Gestaltungsspielraum haben.

Im Folgenden wird dargestellt, welche rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Ausgestaltung der Ausbildungsvergütungen zu beachten sind.⁴ Dies betrifft zum einen die Ausbildungsbetriebe, die nicht einer Tarifgemeinschaft angehören, zum anderen diejenigen, die öffentlich oder durch private Spenden gefördert werden. Ihnen gilt die besondere Aufmerksamkeit der folgenden Ausführungen.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Ausgangspunkt der rechtlichen Bewertung ist § 17 BBiG, wonach Auszubildende den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren haben.⁵ Die Ausbildungsvergütung hat *zwei Ziele*: sie soll eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden sein, und sie soll ihm zugleich ermöglichen, seine Lebenshaltungskosten zu bestreiten.⁶

Was ist als eine „angemessene“ Vergütung anzusehen? Die Arbeitsgerichtsbarkeit hatte sich bereits häufig mit der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „Angemessenheit“ der Vergütung zu befassen. Diese Rechtsprechung ist Richtschnur für die Bewertung der Angemessenheit der Vergütung im Einzelfall.

Eine *tariflich vereinbarte oder sich daran orientierende Vergütung* ist stets als angemessen anzusehen. Es wird davon ausgegangen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt.⁷ Dies gilt auch für die tariflich nicht gebundenen Auszubildenden, soweit im Ausbildungsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wird. Übertarifliche Zuschläge sind möglich. Für 80% der Ausbildungsbetriebe, in denen 86% aller Auszubildenden ausgebildet werden, gelten tarifliche Bestimmungen.⁸

Tariflich nicht gebundene Betriebe richten sich bei der Vereinbarung der Vergütung häufig nach den branchen- und regionalspezifischen Tarifsätzen. Vertraglich vereinbarte Vergütungen sind grundsätzlich dann noch angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag vorgesehenen Vergütungen um nicht mehr als 20% unterschreiten. Entscheidend ist dabei die jeweilige Fälligkeit der Vergütung (§ 18 Abs. 2 BBiG), also der vertraglich vereinbarte Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung der Vergütung, nicht der des Vertragsabschlusses.¹⁰ (Ausnahmen können bei im Ausbildungsvertrag konkret bezifferten Vergütungssätzen gelten.¹¹)

Wenn eine tarifliche Regelung fehlt, kann auf branchenübliche Sätze oder als Indiz z. B. auf Empfehlungen der Kammern oder Handwerksinnungen abgestellt werden. Diese müssen jedoch im Einzelfall nicht immer angemessen sein, etwa dann, wenn sie längere Zeit nicht aktualisiert wurden.¹²

ÖFFENTLICH ODER DURCH SPENDEN FINANZIERTER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSSE

§ 17 Abs. 1 BBiG ist nicht anwendbar in öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnissen, wenn die Auszubildenden vertraglich an Leistungen der Bundesagentur für Arbeit gebunden wird und ein rechtlicher Anspruch des Auszubildenden auf Zahlung von Ausbildungsgeld besteht.¹³

In allen anderen Fällen, in denen Ausbildungsverhältnisse ganz oder teilweise öffentlich oder durch private Spenden finanziert werden, gelten Besonderheiten bezüglich der Angemessenheit der Vergütung. Die Höhe der Auszubildendenvergütung muss in diesen Fällen lediglich ermöglichen, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Entlohnung für geleistete Arbeit kommt hier meist nicht zum Tragen. Relevant wird die Frage der Vergütungshöhe z. B. bei einer häufig genutzten Variante der Verbundausbildung (§ 10 Abs. 5 BBiG): der Gründung eines rechtlich selbstständigen Ausbildungsverbundes, der als *Ausbildender* fungiert, bei dem aber selbst *keine Ausbildung* stattfindet.

Schließt solch ein Ausbildungsverbund Ausbildungsverhältnisse ab, um betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erhält er selbst keine Gegenleistung vom Auszubildenden, soweit dieser in einem – anderen – Betrieb eingesetzt wird. Der Aspekt der Entlohnung des Auszubildenden tritt hier also zurück. Die Ausbildungsleistung kommt nicht beiden Vertragsparteien, sondern nur dem Auszubildenden zugute. Ohne das Förderprogramm der öffentlichen Hand zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder die privaten Spenden und ohne die Vermittlungshilfe des „Ausbildenden“ (z. B. dem selbstständigen Ausbildungsverbund) hätte der Auszubildende keinen Ausbildungsplatz gefunden. Unter diesen Voraussetzungen kann eine Auszubildendenvergütung, die 35% der Tarifsätze beträgt, im Einzelfall noch angemessen sein.¹⁴

Dieses Vorgehen wird von der Rechtsprechung auch nicht als Umgehung tarifvertraglicher Bindung gewertet, soweit die Förderung an die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gebunden ist und diese ansonsten nicht auf dem Arbeits-

markt zur Verfügung gestanden hätten.¹⁵ Allerdings prüfen die Gerichte genau, ob der Ausbildungsverbund ggf. auch nur mittelbar einen finanziellen Vorteil aus der Ausbildung zieht, etwa wenn ein Arbeitgeberverband Verbundausbildung speziell für seine Mitglieder anbietet.¹⁶

In der Literatur wird vorgeschlagen, angesichts der Aufwertung der Verbundausbildung durch den Gesetzgeber im neuen § 10 Abs. 5 BBiG hier grundsätzlich eine Vergütung von mehr als 20% unter den Tarifsätzen noch für angemessen zu erachten.¹⁷ Denn in der Regel bedeute bereits die Tatsache der Verbundausbildung, dass die einzelnen Partner keine finanziellen Vorteile aus der Ausbildung zögen. Für die Bewertung der Angemessenheit der Vergütung kommt es in diesen Fällen allein darauf an, ob sie zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreichend ist. Eine Orientierung an den tariflichen Sätzen ist hier also nicht angezeigt.

Als Anhaltspunkt für die Deckung der Lebenshaltungskosten können die Fördersätze gemäß BAföG dienen. Betroffene, die nicht mehr bei ihren Eltern leben, erhalten hier den höchsten Regelsatz von 348 EUR zur Deckung des monatlichen Bedarfs, soweit sie Schüler von Berufsfachschulen, Fach- oder Fachoberschulenklassen sind, deren Besuch keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt (§ 12 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BAföG). Diese Gruppe von Lernenden ist bezüglich des vom Gesetzgeber angesetzten Bedarfs mit Auszubildenden im dualen System vergleichbar. Eine Auszubildendenvergütung, die höher als zwei Drittel dieses Bedarfs ist (also 232 EUR), wird von der Rechtsprechung noch als erheblicher Beitrag zu den Lebenshaltungskosten bewertet und kann daher als angemessen beurteilt werden.¹⁸

Rechtsfolge einer unzulässigen Auszubildendenvergütung ist, dass die Abrede über die zu niedrige Vergütung unwirksam ist (§ 134 BGB). Der Auszubildende hat dann Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung.¹⁹

AUSBILDUNG IM AUSLAND

Eine weitere Besonderheit besteht bei einem Ausbildungsverhältnis, das in Teilen im Ausland absolviert wird²⁰ und auch einen möglichen Anwendungsfall der Verbundausbildung darstellt. Gemäß § 2 Abs. 3 BBiG n. F. wird die Ausbildung im Ausland für einen Zeitraum von bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer ausdrücklich für zulässig erklärt. Der Vergütungsanspruch gemäß § 17 Abs. 1 BBiG bleibt grundsätzlich bestehen. Rechtlich zulässig wäre aber auch eine Unterbrechung der Vergütungszahlung, wenn das Ausbildungsverhältnis für die Dauer des Auslandsaufenthaltes z. B. durch Freistellung unterbrochen würde.²¹ In diesem Fall würde anschließend die zuständige Stelle über die Anerkennung des Auslandsaufenthaltes befinden. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H.: *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland*, BIBB (Hrsg.) Bielefeld 2004
- 2 Vgl. *Stuttgarter Zeitung* vom 10. 5. 2006
- 3 *Tarifliche Auszubildendenvergütungen 2005: Sehr schwacher Anstieg gegenüber Vorjahr*. In: *BWPplus* 2/2006, S. 3
- 4 s. dazu Stück, V.: *Ausbildungsvergütung und Kosten in der betrieblichen Berufsausbildung*. In: *BWP* 35 (2005) 2, S. 49–50
- 5 § 17 BBiG in der Fassung vom 1. 4. 2005 entspricht in Abs. 1 und 3 inhaltlich § 10 Abs. 1 und 3 BBiG alter Fassung.
- 6 *Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil vom 11. 10. 1995 5 AZR 258/94*
- 7 *ständige Rechtsprechung des BAG, erstmalig Urteil vom 18. 6. 1980 4 AZR 545/78*
- 8 Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H.: *Sind die Auszubildendenvergütungen zu hoch?* In: *BWP* 34 (2004) 3, S. 20–23
- 9 *ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. Urteil vom 10. 4. 1991 5 AZR 226/90*
- 10 *BAG Urteil vom 30. 9. 1998 5 AZR 690/97*
- 11 Vgl. *BAG Urteil vom 26. 9. 2002 6 AZR 434/00*
- 12 Vgl. *BAG a. a. O.*
- 13 *BAG Urteil vom 13. 6. 2003 6 AZR 325/01*
- 14 *BAG Urteil vom 24. 10. 2002 6 AZR 626/00* (hauptsächlich spendenfinanziertes Ausbildungsverhältnis), Urteil vom 8. 5. 2003 6 AZR 191/02
- 15 *BAG a. a. O.*
- 16 *BAG Urteil vom 8. 5. 2003 6 AZR 191/02*
- 17 Hänlein, A.: *Die Verbundausbildung im neuen BBiG*, NZA Heft 7/2006, S. 348 ff.
- 18 Vgl. *BAG Urteil vom 24. 10. 2002 6 AZR 626/00*
- 19 *LAG Nürnberg Urteil vom 29. 5. 1984 BB 1985, 338*
- 20 Vgl. Stück, V.: *NZA Heft 24/2005 S. 1393 ff.*
- 21 *BT-Drs 15/3980, S. 43*