



Fragen rund um die Ausbildungsvergütung

CARMEN SILVIA HERGENRÖDER

► **Wenngleich das Berufsbildungsgesetz für Auszubildende eine angemessene Vergütung vorsieht, gibt es immer wieder Anlässe, diesbezügliche Fragen gerichtlich zu klären. Der Beitrag gibt hierzu einen Überblick und geht auch auf Vergütungsfragen bei Praktika ein.**

WANN IST EINE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG ANGEMESSEN?

Nach § 17 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese ist angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und wenn sie zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen der Auszubildenden darstellt (Urteil des BAG vom 15. 11. 2000, NZA 2001, S. 1248). Bei der Prüfung der Angemessenheit ist auf den Zeitpunkt der Fälligkeit und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen (BAG 30.9.1998, NZA 1999, S. 265). Wird eine zu niedrige Vergütung vereinbart, kann eine angemessene eingeklagt werden (Urteil des LAG Nürnberg vom 29. 5. 1984, Sa 57/83).

Hierbei ist es gängige Rechtsprechung, dass einschlägige tarifliche Vorschriften die Mindestentlohnung darstellen und stets angemessen sind (hierzu z. B. das Urteil des BAG vom 15. 12. 2005, NZA 2007, S. 1393). Sind die Vertragsparteien nicht tarifgebunden, müssen sie die Höhe der Vergütung festlegen. Auch hier gilt: Richten sie sich dabei an einem entsprechenden Tarifvertrag aus, ist die Ausbildungsvergütung stets angemessen (vgl. z. B. Urteil des BAG vom 22. 1. 2008, NZA-RR 2008, S. 565). Ansonsten muss auf die Empfehlungen von Kammern und Innungen zurückgegriffen werden (so das BAG mit Urteil vom 30. 9. 1998, NZA 1999, S. 265).

Tarifliche Ausbildungsvergütungen sind somit immer angemessen. Gleichwohl differieren diese einerseits in den alten und neuen Bundesländern. Zudem gibt es zum Teil gravierende Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen (vgl. hierzu die Pressemitteilung des BIBB zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen 2009 vom 5. 1. 2010, URL: www.bibb.de/de/53122.htm).

Anerkannt ist: Vereinbaren die Vertragsparteien eine Ausbildungsvergütung, die um mehr als 20 Prozent unter den tariflichen Sätzen bzw. den Empfehlungen der zuständigen Kammer oder Innung liegt, ist zu vermuten, dass sie nicht mehr angemessen ist (Urteil des BAG vom 30. 9. 1998, NZA 1999, S. 265 bzw. vom 10. 4. 1991, NZA 1991, S. 773).

GIBT ES AUSNAHMEN?

Wird ein Ausbildungsverhältnis durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanziert, kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungssätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau deutlich mehr als 20 Prozent unterschreitet (BAG vom 22. 1. 2008, NZA-RR 2008, S. 565). Wird ein Ausbildungsverhältnis durch Spenden Dritter finanziert und der Auszubildende auf einem zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz ausgebildet und hätte er ohne diesen einen qualifizierten Berufsabschluss nicht erreichen können, ist eine Ausbildungsvergütung noch angemessen, die weit unter 20 Prozent der tariflich vorgesehenen Vergütung liegt (Urteil des BAG vom 08.05.2003, NZA 2003, S. 1343). Gleiches gilt, sofern die Ausbildung zu 100 Prozent von der öffentlichen Hand finanziert wird. In diesem Fall können Ausbildungsvergütungen, die erheblich unter diesen Sätzen liegen, noch angemessen sein (so z. B. das BAG mit Urteil vom 11. 10. 1995, NZA 1996, S. 698).

Die Vorschrift des § 17 BBiG ist unabdingbar. Auszubildende können mithin auf ihren Vergütungsanspruch nicht verzichten (Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 7. 3. 1997, 3 Sa 540/96) bzw. vereinbaren, dass für die Zeit des Berufsschulbesuchs keine Vergütung zu zahlen ist (Urteil des ArbG Bayreuth vom 1. 6. 1978, 2 Ca 25/78).

BESTEHT EIN ANSPRUCH AUF ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSVERGÜTUNG?

Die Ausbildungsvergütung ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jedoch jährlich, ansteigt (§ 17 Abs. 1 S. 2 BBiG). Grund für diese Regelung ist die Annahme, dass die wirtschaftlichen Bedürfnisse Auszubildender mit zunehmendem Alter und im Lauf der Ausbildung – insbesondere im Hinblick auf die Abschlussprüfung – steigen und zudem ihre Arbeitsleistung für den Ausbildungsbetrieb wirtschaftlich wertvoller wird (BT-Drucks. V/4260, S. 9). Die entsprechenden Sätze sind im Berufsausbildungsvertrag zu vereinbaren (§ 11 Abs. 1 Nr. 6 BBiG). Nehmen Auszubildende jedoch Eltern- bzw. Pflegezeit in Anspruch, wird das Ausbildungsverhältnis unterbrochen

(§ 20 Abs. 1 S. 2 BEEG, § 4 Abs. 1 S. 4 PflegeZG). Bei der Berechnung der mindestens jährlichen Steigerung der Vergütung sind diese Zeiten nicht zu berücksichtigen. Es kommt ausschließlich auf die tatsächliche Ausbildungszeit an.

ÄNDERT SICH DIE VERGÜTUNG BEI ÄNDERUNG DER AUSBILDUNGSZEIT?

Nach § 7 BBiG kann unter den dort genannten Voraussetzungen berufliche Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. In diesem Fall wird die angerechnete Zeit vergütungsmäßig als verbrachte Ausbildungszeit gewertet mit der Folge, dass – z. B. bei einer Anrechnung von einem Jahr – Auszubildende sofort die Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr erhalten (Urteil des BAG vom 22. 9. 1982, 4 AZR 719/79). Dies gilt nicht im Falle der Verkürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1, 2 BBiG. Kontrovers wird die Frage diskutiert, was im Falle der Durchführung einer Teilzeitausbildung zu gelten hat (§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG; vgl. hierzu auch in BWP HERGENRÖDER 2008; HURLEBAUS 2009; NEHLS 2009).

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Arbeitsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). In einem solchen Fall besteht Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung in der zuletzt gezahlten Höhe. Etwas anderes gilt, sofern ein Tarifvertrag bzw. andere Vereinbarungen eine abweichende, für Auszubildende günstigere Regelung vorsehen (Urteil des BAG vom 8. 2. 1978 – 4 AZR 552/76).

GIBT ES EINEN ANSPRUCH AUF VERGÜTUNG BEI PRAKTIKA?

Praktikantinnen und Praktikanten haben nach §§ 26, 17 BBiG Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das Gesetz regelt allerdings nicht, welche Praktikantenvergütung angemessen ist. Mit dieser Frage hat sich in unregelmäßigen Abständen die Rechtsprechung befasst. So hat das Hessische LAG mit Urteil vom 25. 10. 2001 (3 Sa 1818/99, EzB –VjA § 26 BBiG Nr. 14) klargestellt, dass eine Praktikantenvergütung angemessen sein muss. Das Sächsische LAG hat mit Urteil vom 30. 9. 2005 (3 Sa 542/04, EzB VjA § 26 BBiG Nr. 21) judiziert, dass tarifliche Vergütungen – auch bei fehlender Tarifbindung – stets ein wesentlicher Anhaltspunkt für eine angemessene Praktikantenvergütung sind. Mit Urteil vom 8. 11. 2005, 3 Sa 877/05, EzB VjA § 26 BBiG Nr. 22) ist das LAG Düsseldorf davon ausgegangen, dass beim einjährigen Praktikum zum Erwerb der Fachhochschulreife im Anschluss an die beendete Jahrgangsstufe 12 in Nordrhein-Westfalen eine monatliche Grundvergütung von 200,- EUR angemessen ist.

Eine andere Problematik stellt sich, wenn vermeintliche Praktikantinnen und Praktikanten tatsächlich als billige

Arbeitskräfte eingesetzt werden. Mit dieser Frage hat sich z. B. das LAG Baden-Württemberg mit Urteil vom 8. 2. 2008 (NZA 2008, S. 768) befasst. In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt wurde mit einer Studienabsolventin mit dem Abschluss Diplomingenieur (FH) ein Praktikumsvertrag geschlossen. Sie sollte im Bereich Veranstaltungsorganisation/Eventmanagement tätig werden, da sie während ihrer Studienzeit für den ASTA Kulturveranstaltungen administrativ und exekutiv betreut hatte. Es wurde eine Vergütung von 375 EUR brutto vereinbart. Entgegen der getroffenen Vereinbarung wurde die „Praktikantin“ nach nur vier Wochen als „normale“ Arbeitnehmerin beschäftigt. Eine Ausbildung erfolgte nicht. Sie klagte eine Vergütung als Arbeitnehmerin ein. Das LAG Baden-Württemberg sah die gezahlte Vergütung als lohnwucherisch an und stuft die „Praktikantin“ aufgrund ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmerin ein. Liegt jedoch ein Arbeitsverhältnis vor, haben Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf Lohn wie vergleichbare Arbeitnehmer/-innen. Wird ein Stundenlohn von 2,46 EUR vereinbart, ist der diesbezügliche Vertrag nach § 138 Abs. 2 BGB nichtig.

Auch das BAG hat mit Urteil vom 1. 12. 2004 (NZA 2005, S. 779) hervorgehoben, dass die Vorschriften der §§ 26, 17 BBiG nur für Praktikantinnen/Praktikanten gelten, bei denen der Lernzweck im Vordergrund steht. Demgegenüber ist ein Arbeitsverhältnis anzunehmen, wenn die Leistung von Arbeit und die Zahlung von Entgelt Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses ist. Präzisierend hat das BAG mit Urteil vom 5. 12. 2002, NZA 2003, 880 festgestellt, dass es für die Frage, ob ein Praktikanten- oder ein Arbeitsverhältnis vorliegt, die Gewichtung der vertraglichen Absprachen maßgeblich ist. Selbst wenn eine Aus- oder Fortbildung stattfindet, jedoch die Arbeitsleistung im Vordergrund steht, ist ein Arbeitsverhältnis anzunehmen mit der Folge, dass Anspruch auf die übliche Vergütung eines Arbeitnehmers besteht.

Diese Grundsätze werden in der Praxis nicht immer beachtet. Aus diesem Grund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der vergangenen Legislaturperiode Neuregelungen geplant, welche den vorgeblichen Missbrauch von Praktikantenverhältnissen verhindern sollen. Diese sind allerdings bisher nicht verwirklicht worden.

Literatur

- BENECKE, M.; HERGENRÖDER, C. S.: *Berufsbildungsgesetz*, München 2009
 Gedon, W.; Hurlerhaus, H.-D.: *Berufsbildungsrecht. Loseblattwerk.* Köln u. a. 54. AL November 2009
 HERGENRÖDER, C. S.: *Teilzeitausbildung – Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten.* In: BWP 37 (2008) 6, S. 49–50
 HERGENRÖDER, C. S. In: HENSLER, M.; WILLEMSSEN, H. J.; KALB, H. J.: *Arbeitsrecht Kommentar.* Köln, 3. Aufl. 2008
 HURLEBAUS, H.-D.: *Vergütung bei Teilzeitausbildung.* In: BWP 38 (2009) 2, S. 53
 Nehls, H.: *Voller Lohn nur bei voller Lernleistung?* In: BWP 38 (2009) 4, S. 56