

Merkblatt

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Ansprechpartner: Referat Ausbildungsberatung

Frau Barbara Jonas
Telefon: 0351 2802-670
Fax: 0351 2802-7670
jonas.barbara@dresden.ihk.de

Stand: 2017

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus. Eventuelle Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Ausbildungsvergütung

Gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 35 Abs. 1 sind ein Berufsausbildungsverhältnis und Änderungen seines wesentlichen Inhalts in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen, wenn der Berufsausbildungsvertrag diesem Gesetz entspricht.

Ein wesentlicher Inhalt betrifft die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung. Im § 17 BBiG ist geregelt, dass der Auszubildende einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung hat. Weiterhin ist im § 17 BBiG geregelt, hier im Absatz 1 Satz 2, dass die Ausbildungsvergütung mindestens jährlich ansteigt.

Die Ausbildungsvergütung hat nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes regelmäßig 3 Funktionen zu erfüllen:

- Sie soll zum einen dem Auszubildenden bzw. seinen Eltern/Erziehungsberechtigten zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- Zum anderen die Herausbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten
- Eine anteilige Entlohnung darstellen. (BAG 15. Dezember 2005 6 AZR 224/05 – Rn 11)

Die Angemessenheit der Vergütung i. S. des § 17 BBiG wird unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände festgestellt (VG Leipzig, Urteil vom 15.12.2005 – 5 K 255/05).

Hier sind grundsätzlich 4 Fälle zu unterscheiden:

a.) Vergütung nach Tarif

Diese gelten für die tarifgebundenen Unternehmen, die die entsprechenden Vergütungssätze ohne Abzüge vereinbaren.

b.) Vergütung in Anlehnung an einen Tarif

In den meisten Fällen fehlt es am Merkmal der Tarifgebundenheit. Hier ist auf die Verkehrsanschauung abzustellen. Wichtigster Anhaltspunkt sind hier wieder die einschlägigen Tarifverträge.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist eine Ausbildungsvergütung, die sich an dem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, stets als angemessen anzusehen.

Das heißt aber auch, dass eine Ausbildungsvergütung in Verbindung mit § 25 BBiG, die sich nicht an den Tarifvertrag orientiert, dann nicht als angemessen anzusehen ist.

In den meisten Fällen besteht die in den zurückliegenden Rechtsprechungen immer wieder bestätigte Möglichkeit des Abzugs von 20% von dem Vergleichstarif. Alle nachfolgenden und zahlreichen Urteile haben die Rechtsprechung immer wieder bestätigt oder sich daran orientiert oder weiter fortgeschrieben (BAG, Urteil vom 10. April 1991 – 5 AZR 226/90). Das Sächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr führt unter

<http://www.arbeit.sachsen.de/894.html> eine Tarifvertrags-sammlung des Freistaates Sachsen.

c.) Vergütung nach Durchschnittssätzen

Auf die Vergütung nach Durchschnittssätzen kann nach gängiger Rechtsprechung hilfsweise nur in den Fällen zurückgegriffen werden, wenn kein einschlägiger vergleichbarer Tarifvertrag vorliegt. Bitte fragen Sie bei Ihren Ausbildungsberatern nach.

d.) Mindestvergütung

Auf die Mindestvergütung (Orientierung nach Sozialgesetzbuch (SGB) kann nach gängiger Rechtsprechung nur bei extern geförderten Ausbildungsvergütungen zurückgegriffen werden, aber auch hier gibt es eine Mindestvergütung (BAG vom 22.01.2008 – AZR 999/06).

Angemessene Ausbildungsvergütung-Auswirkung von Tarifänderungen während der Ausbildung

Gewährt der Ausbildende dem Auszubildenden entgegen der gesetzlichen Anordnung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG keine angemessene Vergütung, überschreitet er den ihm eingeräumten Spielraum.

Das ist auch dann der Fall, wenn ein Ausbildungsvertrag zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses für alle z. B. drei Lehrjahre die korrekte Summe von 80% der tariflichen Vergütung ausweist, es aber versäumt wird, nach einem Tarifabschluss die Ausbildungsvergütung entsprechend anzupassen. Damit ist die für das 2. und 3. Lehrjahr gezahlte Ausbildungsvergütung nicht mehr angemessen, mit der Folge, dass der Auszubildende gegen seinen Ausbildungsbetrieb einen rückwirkenden Anspruch auf Zahlung der angemessenen Vergütung hat. Hier liegt der Anspruch des Auszubildenden nicht bei 80% sondern 100%.