

Tarifliche Ausbildungsvergütungen

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Vereinbart ein Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses eine Ausbildungsvergütung, die den einschlägigen Tarifvertrag um mehr als 20 Prozent unterschreitet, ist die Ausbildungsvergütung nicht angemessen. Als Rechtsfolge tritt in der Regel die tariflich festgelegte Ausbildungsvergütung an die Stelle der zu niedrigen Vergütung. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Fall eines Krankenpflegeschülers in einem Klinikum entschieden, der eine Vergütung von 192,68 Euro im ersten, 305 Euro im zweiten und 427,02 Euro im dritten Ausbildungsjahr erhielt und diese Vergütung als unangemessen ansah.

In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass eine Ausbildungsvergütung unangemessen sei, wenn sie nicht mindestens 80 Prozent der in einschlägigen Tarifverträgen geregelten Vergütung erreiche. Als einschlägig sei vorliegend der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes heranzuziehen. Einschlägig bedeute, dass dieser Tarifvertrag in der jeweiligen Region für den fraglichen Personenkreis der Auszubildenden in diesem Beruf zur Anwendung komme.

Die Unterschreitung der Angemessenheitsgrenze könne auch nicht unter dem Gesichtspunkt gerechtfertigt werden, dass die Jugendarbeitslosigkeit bekämpft oder über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet werden solle. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 29. April 2009; Az.: 2 Sa 303/08)

Anwendung von Tarifverträgen

Beim Abschluss von Ausbildungsverträgen muss der Arbeitgeber prüfen, ob ein Tarifvertrag Anwendung findet und er daher die tarifliche Ausbildungsvergütung zu zahlen hat.

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag findet Anwendung, wenn die Vertragspartner des Ausbildungsvertrages tarifgebunden sind. Tarifbindung besteht in drei Fällen:

- Der Arbeitgeber ist Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer (Auszubildende) ist Mitglied in der Arbeitnehmervertretung (Gewerkschaft).
- Die Anwendung eines Tarifvertrages wird im individuellen Arbeitsvertrag/ Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart
- Ein Tarifvertrag wird durch das Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge:

Insbesondere bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen ist dem Arbeitgeber häufig gar nicht bewusst, dass er sich an diesen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag halten muss. Er gilt kraft Gesetzes. Außerdem gibt es teilweise Internetseiten der Landestarifregister, die auch weitere Informationen über Tarifbindung, Ansprechpartner, Adressen, Auszüge aus Tarifverträgen etc. enthalten.

Abweichungen zum Nachteil des Auszubildenden?

Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers/Auszubildenden durch den individuellen Vertrag sind nur möglich, wenn der Tarifvertrag hierfür Öffnungsklauseln enthält. Das ist manchmal in "Mittelstandsklauseln" der Fall, in denen an die Betriebsgröße angeknüpft wird und Betrieben bis zu x Arbeitnehmern gewisse prozentuale Abweichungen nach unten erlaubt werden. Die Größenordnungen können von Tarifvertrag zu Tarifvertrag variieren, ebenso die Höhe der zulässigen Abweichung.

Folge von unzulässigen Abweichungen nach unten:

Höhere Abschläge als nach den Öffnungsklauseln erlaubt, sind unzulässig. Wenn keine Öffnungsklausel existiert, sind gar keine Abweichungen nach unten erlaubt. Werden dennoch niedrigere Löhne oder Ausbildungsvergütungen vereinbart und auch tatsächlich gezahlt, führt das ggf. zu Nachzahlungsverpflichtungen und im Falle einer Betriebsprüfung durch die Landesversicherungsanstalt zu Nachforderungen, die rückwirkend bis zu vier Jahren, bei vorsätzlicher Nichtbeachtung des Tarifvertrages sogar bis zu 30 Jahren erhoben werden können. Denn für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge wird derjenige Lohn/diejenige Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt, der/die hätte gezahlt werden müssen und nicht der/die tatsächlich gezahlte, sofern diese/r geringer war.

Abweichungen vom üblichen Lohn/der üblichen Ausbildungsvergütung, wenn keine Tarifbindung besteht:

Beim Abschluss von Ausbildungsverträgen zwischen nicht tarifgebundenen Parteien stellt sich für den Arbeitgeber häufig die Frage, ob von der tariflichen Vergütung nach unten abgewichen werden kann. Sofern keine Tarifbindung besteht und es sich insbesondere nicht um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag handelt, kann von der einschlägigen tariflichen Ausbildungsvergütung um bis zu 20 Prozent abgewichen werden. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Möglichkeit nur in den Fällen ohne Tarifbindung besteht.

Checkliste:

- Ist der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband?
- Ausbildungsvertrag(smuster) durchsehen, ob Bezug auf einen bestimmten Tarifvertrag genommen wird (bei Neuerstellung ggf. streichen)
- Gibt es einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, der gilt?
- Liste im Internet durchsehen.
- ggf. bei Schwierigkeiten der Branchenzuordnung mit betreffendem Arbeitgeberverband Kontakt aufnehmen

Wenn allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für den Arbeitgeber gilt:

- Tarifvertrag auf Öffnungsklausel prüfen
- Wenn Öffnungsklausel existiert, ist eine Abweichung nur im Rahmen der Öffnungsklausel möglich
- Wenn keine Öffnungsklausel besteht, dann keine Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers/Auszubildenden

Wenn kein Tarifvertrag gilt:

- Beträgt die Abweichung von der einschlägigen Ausbildungsvergütung höchstens 20 Prozent?

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre/n zuständige/n Ausbildungsberater/in.