

Merkblatt

Voraussetzung zur Eintragung eines Ausbildungsvertrages hier: Interpretation „angemessene Vergütung“

1. Rechtliche Grundlagen:

(Achtung, bei den Urteilen vor Mai 2005 bitte beachten, dass die Verweise auf die §§ BBiG das „alte“ BBiG betreffen!)

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

Eine dieser Entsprechungen betrifft die „Angemessenheit“ der Vergütung: **§ 17 BBiG** regelt, dass der Auszubildende einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung hat. In diesem Zusammenhang ist nach dem Wortlaut des **§ 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG** darüber hinaus eine mindestens **jährlich ansteigende** Vergütung ausdrücklich vorgeschrieben.

Die Ausbildungsvergütung hat nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig drei Funktionen¹:

- Sie soll zum einen dem Auszubildenden bzw. seinen Eltern/Erziehungsberechtigten zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- zum anderen die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und schließlich
- eine anteilige Entlohnung darstellen.

(vgl. BT-Drucksache V/4260 S. 9; für die st. Rspr. BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 224/05 - Rn. 11, AP BBiG § 10 Nr. 15 = EzA BBiG § 10 Nr. 11; 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - AP BBiG § 10 Nr. 14 = EzA BBiG § 10 Nr. 10, zu II 1 der Gründe)

2. Was bedeutet „angemessen“ im rechtlichen Kontext?

Die Angemessenheit der Vergütung (i. S. des § 17 Abs. 1 BBiG) wird unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls festgestellt.²

(VG Leipzig, Urteil vom 15.12.2005 -5 K 255/05)

Hier sind grundsätzlich 4 Fälle zu unterscheiden:

- a) Vergütung nach Tarif
- b) Vergütung in Anlehnung an einen Tarif
- c) Vergütung nach Durchschnittssätzen
- d) Vergütung nach Mindestsätzen oder darunter

Zu a) Vergütung nach Tarif

Ist ein Unternehmen tarifgebunden, sind die entsprechenden Vergütungssätze ohne Abzüge zu vereinbaren - und gegebenenfalls auch im Laufe der Vertragslaufzeit anzupassen! Bei einer Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages dehnt sich Gültigkeit auch auf bis dahin tarifungebundene Arbeitgeber aus (z.B. Gastgewerbe RLP).

Zu b) Vergütung in Anlehnung an einen Tarif

In den weitaus meisten Fällen dürfte es jedoch am Merkmal der Tarifgebundenheit fehlen. Hierbei ist auf die Verkehrsanschauung abzustellen. Wichtigster Anhaltspunkt dafür sind dabei wiederum die einschlägigen Tarifverträge, da nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag *ausrichtet*, *stets* als angemessen anzusehen ist.

Im Umkehrschluss heißt dies, dass eine Ausbildungsvergütung in Verbindung mit § 25 BBiG, die sich nicht daran orientiert, dann nicht als angemessen anzusehen ist, falls diese unter dem vergleichsweise heranzuziehenden Tarifvertrag liegt! Als Maßstab für die Angemessenheit gilt also primär auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben der jeweils einschlägige **Tarifvertrag!** Das (notwendige) Heranziehen eines solchen „Vergleichstarifes“ ist aber nicht gleichbedeutend mit einer geregelten Allgemeinverbindlichkeit!

(BAG Urteil vom 25. 7. 2002 - 6 AZR 311/ 00)³

In diesen Fällen besteht die in zurückliegender Rechtsprechung immer wieder bestätigte Möglichkeit, vom Vergleichstarif **max. 20 % abzuziehen**.

(BAG, Urteil vom 10. April 1991 - 5 AZR 226/90; BAG, Urteil vom 08.05.2003, 6 AZR 191/02)⁴

Alle nachfolgenden (und zahlreichen) Urteile haben diese Rechtsprechung immer wieder bestätigt bzw. sich daran orientiert und diese fortgeschrieben!^{5/6} Übrigens gilt auch in diesen Fällen, dass auch die jährlichen Steigerungen des Vergleichstarifs beachtet werden müssen (siehe Top 3)!

(Sächsisches OVG, Beschluss 3 B 373/06, 19.2.2009)

Zu c) Vergütung nach Durchschnittssätzen

Auf die Vergütung nach Durchschnittssätzen kann nach gängiger Rechtsprechung höchst hilfsweise nur in den Fällen zurückgegriffen werden, in denen kein einschlägiger/vergleichbarer Tarifvertrag identifiziert werden kann.

Zu d) Vergütung nach Mindestsätzen oder darunter

Für alle Auszubildenden, deren Ausbildungsbetriebe keiner Tarifbindung unterliegen, gilt seit **01.08.2020** eine Mindestvergütung. Die Höhe der Vergütung berechnet sich jeweils auf der Basis des Jahres des Ausbildungsbeginns mit gesetzlich festgelegten Steigerungssätzen (BBiG § 17 Abs. 2). Diese kann unterschritten werden, wenn ein geltender Tarifvertrag eine geringere Vergütung vorsieht. Die Höhe der Mindestvergütung wird zum 1. Januar eines jeden Jahres fortgeschrieben.

Auf eine „**Mindestvergütung**“ (Orientierung an SGB) kann nach gängiger Rechtsprechung auch bei extern geförderten Ausbildungsverträgen zurückgegriffen werden.

3. Sonstige Regelungen

§ 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG fordert **jährlich ansteigende Vergütungen**. Auch diese ist nicht nominell fixiert und führt daher oft zu den - nichtigen - Vorstellungen einiger Betriebe, z. B. eine jährliche Steigerung von **1 Euro** anzugeben. Solche oder ähnlich alibiartige Steigerungssätze wurden ebenfalls bereits mehrfach von der Rechtsprechung verworfen.

Als Grundsatz gilt, dass sich auch die jährlichen Steigerungen an den vergleichswisen herangezogenen Tarifverträgen oder Durchschnittssätzen (je nachdem, was zutrifft) orientieren müssen (s. o.). Andernfalls wären sie auch schon wegen § 25 BBiG nichtig.

Unbeachtlich bei der Beurteilung der Angemessenheit sind **zusätzliche und freiwillige Leistungen** des Ausbildungsbetriebes an ihre Auszubildenden (z. B. Erfolgsprämien, überbetriebliche Lehrgänge und Seminare) sowie das Versprechen einer Übernahmequote in ein festes Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung. Diese entsprechen nicht den Sachleistungen gemäß BBiG § 17 Abs. 6 (im Gegensatz z. B. zu Unterbringungs pauschalen entsprechend § 17 Abs. 1, Satz 4 des SGB IV – Sachbezugswerte). Selbst wenn die oben beispielhaft genannten Regelungen fest geplant sein sollten, dürfen diese nicht das Erfordernis einer angemessenen Vergütung unterlaufen, ebenso wenig wie übrigens (auch schriftliche) Erklärungen des Auszubildenden oder seiner Erziehungsberechtigten, mit einer „geringeren“ Vergütung einverstanden zu sein. Solche Erklärungen sind nichtig. Einschlägige Urteile bestätigen, dass auch in diesen Fällen noch im Anschluss an eine Ausbildung die entsprechenden Differenzbeträge mit Zins nachgefordert werden können.

Aktualisierung: 23. Oktober 2024
Andreas Herla

ausgewählte Zitate aus einschlägigen Urteilen, auf die auch in anderen Urteilen in der Sache immer wieder verwiesen wird:

1. Sächsisches OVG, Beschluss 3 B 373/06, 19.2.2009

„ 1. Für die Bestimmung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung als Voraussetzung für die Eintragungsfähigkeit eines Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist auch nach der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes durch das Berufsbildungsreformgesetz entsprechend der Verkehrsanschauung auf die bestehenden einschlägigen Branchentarifverträge abzustellen. Der geringe Organisationsgrad von Ausbildungsbetrieben in Tarifvertragsparteien“. “ findet dabei keine Berücksichtigung.

2. Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist weiterhin grundsätzlich dann nicht mehr gegeben, wenn die tarifliche Vergütung um mehr als 20 % (hier ca. 33 %) unterschritten wird. ...“

2. OVG Berlin-Brandenburg, AZ.: 1 N 74.08

„... Das Verwaltungsgericht hat seine Entscheidung zutreffend auf die maßgeblichen Vorschriften des § 29 Abs. 1 Nr. 1 HandwO und § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG gestützt. Von dieser Grundlage geht auch die Klägerin aus. Abweichend von der sowohl von der Beklagten als auch vom Verwaltungsgericht vertretenen Auslegung möchte sie allerdings das gesetzliche Erfordernis einer „angemessenen Vergütung“ nicht auf tarifvertragliche Gestaltungen beziehen, sondern will auf die Auffassung der überwiegenden Mehrheit der Unternehmer des betreffenden Gewerbezweiges bzw. auf Empfehlungen von Fachverbänden oder der Innung abstellen. Damit verkennt sie jedoch, dass es einer Vermittlung der gegensätzlichen Interessen der Unternehmer und der Auszubildenden bedarf, um zu einer angemessenen Vergütung zu gelangen. Mit Blick auf den seit jeher und auch künftig bestehenden Interessengegensatz hat die Rechtsprechung deshalb auf Vergütungssätze zurückgegriffen, auf die sich die Kontrahenten im jeweiligen Tarifgebiet haben einigen können (vgl. BAG, Urteil vom 15. Dezember 2005 - 6 AZR 224/05 -, Juris Rn 11, 12 m.w.N.; OVG Bautzen, Beschluss vom 19. Februar 2009 - 3 B 373/06 -, Juris Rn 8 - 14 unter Hinweis darauf, dass der Gesetzgeber die tarifliche Vergütung auch bei der Neufassung des § 17 Abs. 1 BBiG im Jahre 2005 als Bezugspunkt gewollt hat). ...“

3. BAG, Urteil vom 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06:

„. aa) Eine Ausbildungsvergütung hat regelmäßig drei Funktionen. Sie soll den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang "entlohnen". “

4. VG Leipzig, Urteil vom 15.12.2005 -5 K 255/05

„. Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist dann gegeben, wenn dem Berufsausbildungsvertrag die aktuellen tariflichen Sätze des jeweiligen Tarifvertrages zugrunde gelegt werden oder diese, bei fehlender (!) Tarifbindung, um höchstens 20 Prozent unterschritten werden. ...“

5. BAG Urteil vom 25. 7. 2002 - 6 AZR 311/ 00

„. Wichtigster Anhaltspunkt dafür sind die einschlägigen Tarifverträge, da sie von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt sind und anzunehmen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt sind. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Ausbildungsvergütung, die sich (bei nicht tarifgebundenen Betrieben-Anmerkung des Verfassers) an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, stets als angemessen anzusehen. “

6. BAG, Urteil vom 10. April 1991 - 5 AZR 226/90 und BAG, Urteil vom 08.05.2003, 6 AZR 191/02

„.. Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen sind jedenfalls dann nicht mehr angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG (entspricht § 17 Abs. 1 BBiG neu), wenn sie die in einem für den Ausbildungsbetrieb *einschlägigen* Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 % unterschreiten. ...“