

# DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

## BESONDERHEITEN BEI DER VERGÜTUNG IM AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS

Eine der häufigsten Fragen beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages betrifft die Höhe der angemessenen und rechtlich korrekten Ausbildungsvergütung. Eine Besonderheit im Berufsausbildungsrecht gegenüber Arbeitsverhältnissen besteht darin, dass §17 Abs.1 BBiG zwingend festlegt, dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu bezahlen, die gem. Abs.1 Satz 2 mit fortschreitender Ausbildungsdauer, mindestens jedoch jährlich ansteigen muss. Zu beachten ist dabei, dass die Ausbildungsvergütung im Wesentlichen 3 Funktionen zu erfüllen hat (BAG 22.01.2008, 9AZR 999/06).

## FUNKTIONEN DER AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Sie soll:

- den Auszubildenden oder deren Eltern zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe bieten
- die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und
- eine anteilige Entlohnung darstellen.

## ANGEMESSENHEIT DER AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Bei der Festlegung der Ausbildungsvergütung ist sowohl für den Ausbildungsbetrieb als auch für die Auszubildenden oft nicht klar, welche Vergütung für den jeweiligen Ausbildungsberuf angemessen ist bzw. wonach sich die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet.

Aus diesem Grund hat sich bereits am 10.04.1991 das Bundesarbeitsgericht in einem Fall mit der „Angemessenheit der Ausbildungsvergütung“ befasst (5 AZR 226/90), zuletzt am 29.04.2015 (9 AZR 108/14)

Grundsätzlich sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. **Ausbildungsvergütung in Abhängigkeit von der Branche:**  
Die Ausbildungsvergütung wird nicht auf Grundlage des Ausbildungsberufes bezahlt, sondern richtet sich allein nach der Branche, in der der Auszubildende eine Ausbildung absolviert. Hierbei bilden nach Meinung der Rechtsprechung die jeweiligen Branchentarife die entscheidende Grundlage für die Festlegung einer angemessenen Vergütung. Azubis unterschiedlicher Berufe haben folglich einen Anspruch auf eine einheitliche Vergütung, wenn sie im selben Unternehmen lernen.
2. **Vergütung bei Anwendbarkeit von Tarifverträgen:**  
Bei Tarifgebundenheit beider Vertragsparteien (Unternehmen und Azubi) richtet sich die Angemessenheit der Vergütung grundsätzlich nach den jeweiligen tariflichen Vergütungssätzen. Diese umfassen die Mindestentlohnung der vom Anwendungsbereich erfassten Auszubildenden und sind stets als angemessen anzusehen. Dies gilt auch für die Fälle, dass ein Tarifvertrag für eine ganze Branche durch das Arbeits- und Sozialministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. (z.B. Lohntarifvertrag der Unternehmen im Bereich der Wach- und Sicherheitsdienstleistungen)
3. **Vergütung bei fehlender Tarifbindung:**  
Sind die Parteien nicht tarifgebunden, ist die Ausbildungsvergütung nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dann gerade noch angemessen, wenn sie nicht um mehr als 20% von der üblichen tariflichen Ausbildungsvergütung in der jeweiligen Branche abweicht.
4. **Vergütung bei Nichtvorhandensein eines Tarifvertrages:**  
Gibt es für die Branche, in der ausgebildet werden soll keinerlei tarifrechtliche Absprachen, so muss sich das Unternehmen an tarifrechtliche Vergütungsregelungen verwandter Wirtschaftsbereiche



oder Berufe anlehnen, die dem Ausbildungsbereich des Auszubildenden hinsichtlich des Ausbildungsganges gleichen. Hiervon kann, ebenfalls um max. -20% abgewichen werden. Eine gute Hilfestellung bietet hierzu auch die Datensammlung des Bundesinstitutes für Berufliche Bildung (BiBB) über die durchschnittlichen Vergütungen in einzelnen Ausbildungsberufen unter <http://www.bibb.de/dav>

5. Autonome Branche ohne Anlehnungsmöglichkeit:  
Bei Unternehmen, die keinem Branchentarif unterliegen, und bei denen auch keine Anlehnung an einen verwandten Wirtschaftszweig möglich ist, kann nach gängiger Rechtsprechung hilfsweise im Ausnahmefall auf entsprechende Durchschnittssätze zurückgegriffen werden. Für diesen Fall ermittelt die zuständige Stelle (IHK Heilbronn Franken) jährlich für die jeweiligen Ausbildungsjahre Durchschnittssätze auf Grundlage der jeweils vom BiBB veröffentlichten tariflichen Vergütungssätze. Hiervon kann wiederum um max. -20% nach unten abgewichen werden.

## INFORMATIONEN UND VERGÜTUNGSLISTE IM INTERNET

Entsprechende Informationen zu den aktuell gültigen Ausbildungstarifen bzw. Durchschnittssätzen sind unter: [http://heilbronn.ihk.de/ximages/1392665\\_tarifestan.pdf](http://heilbronn.ihk.de/ximages/1392665_tarifestan.pdf) veröffentlicht.

## ERFORDERLICHE EINTRAGUNGEN IM VERTRAG

Um bereits bei Vertragsabschluss klar zu dokumentieren, auf welcher Basis die im Vertrag festgelegte Vergütung festgelegt wurde, empfiehlt es sich, unter Punkt „I“ des Vertrages anzugeben, welchem Tarifvertrag der Ausbildungsbetrieb unterliegt bzw. an welchen er sich bei Festlegung der Vergütungshöhe angelehnt hat.

## NACHFORDERUNGEN DURCH DEN AUSZUBILDENDEN MÖGLICH, BEI NICHT ANGEMESSENER AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Ausbildungsvergütungen, die um mehr als 20% von diesen gesetzlichen Grundlagen abweichen, sind nicht zulässig. Solche Vergütungen berechtigen auch nach der Beendigung der Ausbildung noch zu entsprechenden Nachforderungen durch den ehemaligen Azubi. Dies hat das BAG zuletzt am 29.04.15 in einem Fall sehr deutlich entschieden und einem Azubi fast 22.000,-€ Nachzahlung zugestanden. (9 AZR 108/14)

## ABGRENZUNG ZUM MINDESTLOHN

Der Mindestlohn auf Grundlage des neuen Mindestlohngesetzes (MiLoG) gilt zwar für alle Arbeitnehmer/-innen ab 18J, wobei jedoch in Ausbildung befindliche Personen hiervon explizit ausgenommen sind. (§22 (3) MiLoG).

Im Rahmen von Praktikumsverhältnissen kann jedoch ein Rechtsanspruch auf Mindestlohn unter bestimmten Bedingungen bestehen.

Nähere Informationen zum Mindestlohn erhalten Sie über ein separates Merkblatt unter: [http://heilbronn.ihk.de/ximages/1461689\\_mindestloh.pdf](http://heilbronn.ihk.de/ximages/1461689_mindestloh.pdf)