



## Ausbildungsvergütung und Kosten in der betrieblichen Berufsausbildung Rechtliche Aspekte

VOLKER STÜCK

► **Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage müssen viele Betriebe mit spitzer Feder rechnen und sparen.**

Auch die Kosten der Berufsausbildung kommen dabei verstärkt auf den Prüfstand, wie diverse arbeitsgerichtliche Urteile zeigen. Im Jahr 2000 lagen nach einer repräsentativen Erhebung des BIBB die jährlichen Ausbildungskosten pro Auszubildenden bei 16.435 € Bruttovollkosten, die sich wie folgt zusammensetzten: 8.269 € Personalkosten für den Auszubildenden; 5.893 € Personalkosten für die Ausbilder; 1.728 € Kosten für Lehr-/Lernmittel, Prüfungsgebühren, externe Lehrgänge und 545 € für Anlage- und Sachkosten. Da ein Auszubildender jährlich Erträge im Wert von 7.730 € erwirtschaftete, lagen die jährlichen Nettokosten bei 8.705 €.<sup>1</sup>

Arbeitsgerichtliche Urteile beschäftigen sich immer häufiger mit der Ausbildungsvergütung an sich, aber auch mit den *Nebenkosten im Zusammenhang mit der betrieblichen Berufsausbildung*. Nachfolgend soll aufgezeigt werden, wo nach der Rechtsprechung die Grenzen verlaufen, so dass Auseinandersetzungen möglichst vermieden werden.

### AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Gemäß § 10 Abs. 1 BBiG muss die Vergütung der Höhe nach angemessen sein. Was als angemessene Vergütung anzusehen ist, hat der Gesetzgeber nicht ausdrücklich festgelegt. Angemessen ist die Vergütung allgemein, wenn

- sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten
- und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellt.<sup>2</sup>

Die Angemessenheit bezieht sich dabei sowohl auf den *Vertragsabschluss* als auch die Angemessenheit während der *gesamten Ausbildungszeit*. Was angemessen ist, kann sich ändern. Bei Dauerschuldverhältnissen, wie dem Berufsausbildungsverhältnis, kann sich die Prüfung der Angemessenheit sinnvollerweise nur auf die jeweiligen Zeitabschnitte und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses beziehen. Bei der Prüfung der Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen ist daher auf den Zeitpunkt der Fälligkeit (§ 11 Abs. 2 BBiG) abzustellen.<sup>3</sup>

Welche Vergütung angemessen ist, kann nur unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls festgestellt werden. Dabei ist auf die Verkehrsanschauung abzustellen. 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 ist eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden *Tarifvertrag ausrichtet*, stets als angemessen anzusehen, und zwar auch für die nicht tariflich gebundenen Auszubildenden.<sup>4</sup>

Fehlt eine tarifliche Regelung, kann auf branchenübliche Sätze zurückgegriffen oder eine der Verkehrsauffassung des betreffenden Industriezweiges entsprechende Vergütung zugrunde gelegt werden.<sup>5</sup> Weiter kann auch auf die von Handwerkskammern oder -innungen herausgegebenen Empfehlungen zurückgegriffen werden. Für Empfehlungen anderer Kammern wie z. B. von Rechtsanwaltskammern kann nichts anderes gelten. Derartige Empfehlungen sind zwar nicht verbindlich, sie sind jedoch ein wichtiges Indiz für die Angemessenheit der empfohlenen Sätze.

Allerdings kann die angemessene Vergütung im Einzelfall *auch darunter* oder – insbesondere bei langer Zeit nicht geänderten Empfehlungen – auch darüber liegen. Wenn die Angemessenheit einer Vergütung bei Bestehen tariflicher Regelungen an diesen zu messen ist, bedeutet das noch nicht, dass eine vertraglich vereinbarte Vergütung, die die tariflichen Vergütungen nicht erreicht, nicht angemessen ist. Würde man nicht die Abweichung vom Tarifvertrag zu Ungunsten des Auszubildenden für möglich halten, würde dies dazu führen, tarifliche Regelungen auch für diejenigen Arbeitsvertragsparteien als unabdingbar zu werten, die nicht tarifgebunden sind, was von § 10 Abs. 1 BBiG nicht gefordert wird und auch mit der negativen Koalitionsfreiheit schwer vereinbar wäre. Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen sind aber dann in der *Regel nicht mehr angemessen* im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als *20 % unterschreiten*.<sup>6</sup> Ob dies der Fall ist, beurteilt sich nicht allein nach den laufenden Monatsätzen. In den Vergleich zwischen den vereinbarten und der tariflichen Ausbildungsvergütung sind alle in den einschlägigen Tarifverträgen geregelten Leistungen einzubeziehen, also z. B. zusätzliches Urlaubsgeld, 13. Monatseinkommen bzw. Gratifikationen.<sup>7</sup>

Vertragliche Absenkungen der Ausbildungsvergütungen sind nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig, wenn dies geboten ist, um das wirtschaftliche Überleben des Ausbildungsbetriebes zu sichern und damit die Fortsetzung und den Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen.<sup>8</sup> Wegen einer *unzureichenden Leistung* darf die Ausbildungsvergütung grundsätzlich *nicht gemindert* werden.<sup>9</sup>

Ist die Ausbildungsvergütung nicht angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG, hat dies zur Rechtsfolge, dass sich die getroffene (zu niedrige) Abrede nach § 134 BGB als rechtsunwirksam darstellt. Anstelle der unwirksamen vertraglichen Regelung hat der Auszubildende Anspruch auf die nach § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG zu bemessende angemessene Vergütung. Mangels anderer Anhaltspunkte ist dabei grundsätzlich auf die tarifliche Vergütung abzustellen.<sup>10</sup> Das heißt: Unterschreitet die vereinbarte Vergütung die im Tarifvertrag enthaltene Vergütung um mehr als 20 Prozent, ist die vereinbarte Vergütung nicht auf 80 Prozent zu erhöhen, sondern die sich aus dem Tarifvertrag ergebende Vergütung an den Auszubildenden zu zahlen.

Bei gemeinnützigen Vereinen, deren Ausbildung zu 100% (oder  $\frac{2}{3}$ ) von der öffentlichen Hand finanziert wird (z. B. Arbeitsamt; Spenden Dritter), deren berufspraktische Ausbildung in Drittbetrieben stattfindet und die selbst von der Ausbildung keinen eigenen Vorteil haben, können auch Vergütungen, die erheblich unter den tariflichen Aus-

bildungsvergütungen der Ausbildungsbetriebe liegen, noch angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 BBiG sein, z. B. 72%, 45% oder selbst 35%.<sup>11</sup>

#### NEBENKOSTEN DER BERUFS-AUSBILDUNG

Zu den Nebenkosten zählen insbesondere Fahrtkosten, Kosten auswärtiger Ausbildung und Lernmittelkosten. Im BBiG gilt das Prinzip der Kostenfreiheit der Berufsausbildung, wie es in den § 5 Absatz 2 Nr. 2, § 6 Absatz 1, Nr. 3, § 7 und § 12 Absatz 2 a BBiG Ausdruck gefunden hat. Dieses Prinzip gilt aber keinesfalls uneingeschränkt, wie die folgenden, praktisch häufigen Fallgruppen zeigen:

Bei einer *dualen Ausbildung* hat der Ausbilder nicht für Kosten einzustehen, die im Zusammenhang mit der

*schulischen Berufsausbildung* anfallen, z. B. Kosten einer Internatsunterbringung aus Anlass der Teilnahme am (Block-) Unterricht einer auswärtigen staatlichen Berufsschule.<sup>12</sup> Besucht der Auszubildende die staatliche Berufsschule, ist der „schulische“ und nicht der betriebliche Bereich betroffen. Im dualen Berufsbildungssystem müssen die Kosten für den theoretischen Ausbildungsteil grundsätzlich vom Auszubildenden selbst aufgebracht werden, was aus § 1 Abs. 5 und § 3 Abs. 2 BBiG folgt.

*Fahrtkosten* im Zusammenhang mit dem Berufsschulbesuch hat der Auszubildende grundsätzlich selbst zu tragen, soweit er zum Besuch der Berufsschule kraft Gesetz (SchulG der Länder) verpflichtet ist. Der Auszubildende kann zur Übernahme der Kosten aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung oder entstandenen betrieblichen Übung verpflichtet sein.

*Veranlasst der Auszubildende* den Auszubildenden zum Besuch einer anderen Bildungseinrichtung als der (zuständigen) staatlichen Berufsschule und fallen deshalb Kosten an (für Lehrgang, Unterbringung, Verpflegung, Referenten, Prüfungsgebühren, Reisekosten), hat der Auszubildende diese entsprechend § 670 BGB zu tragen.<sup>13</sup> Eine Vereinbarung, nach der der Auszubildende diese Kosten zu erstatten hat, wird von § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG erfasst. Er hat ferner die Fahrtkosten zu tragen, wenn der Auszubildende, ohne dazu verpflichtet zu sein, auf Wunsch des Auszubildenden – z. B. auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung – die Berufsschule besucht. Hier sind die Kosten nicht dem „schulischen“ Bereich der Ausbildung zuzuordnen, sondern beruhen auf Veranlassung des Auszubildenden.<sup>14</sup>

Kosten für die im Rahmen der Prüfungen erforderlichen *Ausbildungsmittel* (z. B. Prüfungsmaterialien) hat grundsätzlich der Auszubildende zu tragen.<sup>15</sup>

Die Kosten für *Ausbildungsmaßnahmen außerhalb* der Ausbildungsstätte hat der Auszubildende zu tragen, wenn erst durch diese Maßnahmen die volle Erfüllung der Ausbildungspflicht gewährleistet ist.<sup>16</sup> Dies gilt insbesondere für Ausbildungsmaßnahmen, die nach der Ausbildungsordnung vorgesehen sind (§ 27 BBiG), und für Ausbildungsmaßnahmen, die notwendig sind, weil die Ausbildungsstätte die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse nicht vermitteln kann (§ 22 BBiG). Beispiele: Lehrgangskosten; Fahrtkosten, die über die Kosten zur Ausbildungsstätte hinausgehen; Verpflegungsaufwand, Übernachtungskosten. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch gegen den Auszubildenden auf Übernahme der Kosten für Fahrt, Verpflegung und Übernachtung, wenn der Auszubildende an einer *Abschlussprüfung* an einem *auswärtigen Prüfungsort* teilnimmt.<sup>17</sup> Fahrt- und Übernachtungskosten sind nicht als Ausbildungsmittel im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG anzusehen. Ein Anspruch auf Kostenübernahme kann aber aus vertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Übung erfolgen. ■

#### Anmerkungen

- 1 Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H.: *Kosten und Nutzen der betrieblichen Bildung in Deutschland*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2004
- 2 Braun, M.; Mühlhausen, P.; Munk, J. U.; Stück, V.: *BBiG, 2004; § 10 BBiG Rz. 14; BAG v. 8.5.2003, BAG Report 2003, 318*
- 3 *BAG v. 30.9.1998, DB 1999, 338*
- 4 *BAG v. 8.5.2003 – 6 AZR 191/02, BAG Report 2003, 318 = ArbRB 2003, 327; BAG v. 24.10.2002 – 6 AZR 626/00, DB 2003, 1002*
- 5 *BAG v. 30.9.1998; NZA 1999, 265*
- 6 *BAG v. 8.5.2003; ArbRB 2003, 327; BAG v. 25.7.2002 – 6 AZR 311/00; BAG v. 30.9.1998 – 5 AZR 690/97, DB 1999, 338 = NZA 1999, 265*
- 7 *BAG v. 8.5.2003 – 6 AZR 191/02, BAG Report 2003, 318 = ArbRB 2003, 327*
- 8 *ArbG Magdeburg v. 11.3.1998 – 11 Ca 2986/97, n.v.: Absenkung von 850 DM auf 450 DM*
- 9 Braun, M.; Mühlhausen, P.; Munk, J. U.; Stück, V.: *§ 10 BBiG Rz. 23*
- 10 *BAG v. 10.4.1991; NZA 1991, 773*
- 11 Braun, M.; Mühlhausen, P.; Munk, J. U.; Stück, V.: *§ 10 BBiG Rz. 25 m.w.N.*
- 12 *BAG v. 26.9.2002; DB 2003, 1123*
- 13 *BAG v. 25.7.2002; DB 2003, 510*
- 14 Braun, M.; Mühlhausen, P.; Munk, J. U.; Stück, V.: *§ 12 BBiG Rz. 13*
- 15 Braun, M.; Mühlhausen, P.; Munk, J. U.; Stück, V.: *§ 10 BBiG Rz. 13*
- 16 *BAG v. 21.9.1995; BB 1996, 168*
- 17 *BAG v. 14.12.1983; DB 1984, 1204*