



Angemessene Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung muss angemessen sein, folglich darf sie in der Regel nicht um mehr als 20 Prozent hinter einem einschlägigen Tarifvertrag zurückbleiben

In der Zeit der Ausbildung haben die meisten Azubis viel Arbeit für wenig Geld zu leisten. § 17 I 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) zufolge haben die Auszubildenden aber einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung.

Hierfür muss sich zunächst mit der Frage auseinandergesetzt werden, wann eine solche Angemessenheit überhaupt vorliegt. Das Gesetz sieht vor, dass die Ausbildungsvergütung die Azubis nur in einem gewissen Umfang entlohnen soll, nämlich primär zu der finanziellen Unterstützung von den Azubis beziehungsweise den unterhaltspflichtigen Eltern. Weiter soll hierdurch gewährleistet werden, dass zukünftig ausreichend qualifizierter Nachwuchs an Fachkräften besteht. Im Grundsatz haben Auszubildende einen Anspruch auf Tariflohn. Im Falle fehlender Tarifbindung müssen Arbeitgeber und Azubi selbst die Höhe der Ausbildungsvergütung vereinbaren, die Tarifverträge sollen dabei aber als Anhaltspunkt dienen. Es gilt zu beachten, dass die vorgeschriebene Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten wird. Dies gilt seit dem 01.01.2020. Die Einhaltung der Mindestausbildungsvergütung hat aber trotzdem nicht gleich die Angemessenheit der Vergütung zur Folge.

Dies verdeutlicht das Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 21.06.2022, wo ein Kfz-Mechatroniker-

Azubi von seinem Arbeitgeber eine Nachzahlung in Höhe von über 8000 Euro verlangte. Von 2018 bis 2021 arbeitete der Azubi täglich 8 Stunden, also wöchentlich 40 Stunden. Hierfür hat er im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe von 450 Euro erhalten, im darauffolgenden Lehrjahr 490 Euro, im dritten Jahr 550 Euro und im vierten Ausbildungsjahr schließlich 600 Euro. In seiner Klage führt der Azubi an, dass die ihm gezahlte Ausbildungsvergütung nicht den Vorgaben einer angemessenen Vergütung nach § 17 BBiG entsprechen könne und stützt sich auf den in Mecklenburg-Vorpommern geltenden Tarifvertrag des Mitteldeutschen Kraftfahrzeuggewerbes e.V. und der IG Metall. Weiter begründet er, dass zur Ermittlung der Vergleichsvergütung die tariflich für eine regelmäßige Ausbildungszeit von 37,5 Stunden pro Woche vorgesehene Vergütung auf die von ihm absolvierte Ausbildungszeit von 40 Stunden pro Woche umgerechnet werden müsse.

Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Vergütung zu zahlen

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern gibt dem klagenden Azubi Recht und entscheidet, dass die vom Arbeitgeber gezahlte Ausbildungsvergütung unangemessen war. Das Urteil bestätigt, dass von einer Angemessenheit im Sinne des

§ 17 I 1 BBiG regelmäßig erst dann auszugehen ist, wenn die vereinbarte Vergütung im Vergleich zu einem einschlägigen Tarifvertrag die dort enthaltene Vergütung um nicht mehr als 20 Prozent von 100 unterschreitet. Dem stände auch ein ursprüngliches Einverständnis des Auszubildenden nicht entgegen oder etwa die Prüfung der Handwerkskammer. Ausschlaggebend sei die Verkehrsanschauung, wofür die einschlägigen Tarifverträge wiederum maßgeblich sind. Schließlich muss sich die Höhe der Ausbildungsvergütung an der wöchentlichen Berufsausbildungszeit orientieren, was sich den Absätzen 5 und 7 des § 17 BBiG entnehmen lässt.

Die Unangemessenheit der Vergütung hat die Nichtigkeit der entsprechenden Vereinbarung nach § 25 BBiG zur Folge, sodass an deren Stelle die angemessene Vergütung, nämlich die des jeweiligen Tarifvertrags tritt. Im konkreten Fall musste der Arbeitgeber also eine Nachzahlung in Höhe von 8000 Euro leisten. ■

Rückfragen:

RA Volker Görzel
Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a, 50674 Köln
Telefon: 0221/29 21 92 0
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de