

Arbeitsrecht

Hinweise zur Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Ausbildende Betriebe haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung muss mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigen. Seit dem 1. Januar 2020 ist in § 17 Abs. 2 BBiG als Untergrenze eine gesetzliche Mindestvergütung festgelegt.

1. Kann ein Innungsmitglied eine unterhalb der gesetzlichen Mindestvergütung liegende Ausbildungsvergütung zahlen, die in einem Tarifvertrag festgeschrieben ist?

Ist der Ausbildende an einen einschlägigen Branchen-(Ausbildungs-)Tarifvertrag gebunden und sieht dieser Ausbildungsvergütungshöhen unterhalb der Mindestvergütung vor, ist die Vergütung auch dann noch angemessen im Sinne des § 17 Abs. 2 BBiG, wenn der Ausbildende die geringere tarifliche Vergütung zahlt (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 1 BBiG, sogen. Tarifvorrang). Voraussetzung für den Tarifvorrang ist jedoch, dass der **Ausbildende tarifgebunden** ist, d.h. er muss **Mitglied einer für seine Branche zuständigen Innung/Arbeitgeberverband** sein, die mit einer Gewerkschaft – etwa im Rahmen eines Ausbildungstarifvertrags – die Ausbildungsvergütungshöhen wirksam tarifvertraglich festgelegt hat. Dieser Tarifvertrag muss für den Ausbildenden einschlägig sein, also den Ausbildungsbetrieb räumlich und fachlich bzw. betrieblich erfassen und mit dem Auszubildenden **ausdrücklich – unter Nennung des konkreten Tarifvertrags und dessen Laufzeit – im Ausbildungsvertrag vereinbart** werden.

Für die Geltung des Tarifvorrangs kommt es nicht darauf an, ob auch der **Auszubildende Mitglied der Gewerkschaft** ist, die den einschlägigen Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Gilt für das Berufsausbildungsverhältnis ein Tarifvertrag aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Vertragsparteien¹, müssen (mindestens) die tariflichen Vergütungen bezahlt werden.

¹ Eine beiderseitige Tarifbindung liegt vor, wenn der für den Ausbildungsbetrieb einschlägige Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist oder der Ausbildungsbetrieb Mitglied in einem Arbeitgeberverband und auch der Auszubildende Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft ist.

2. Kann auch ein nicht tarifgebundener Betrieb den Tarifvorrang nutzen?

Handelt es sich bei dem Ausbildungsbetrieb um einen **nicht tarifgebundenen Betrieb** und gilt ein Tarifvertrag (mit für den Betrieb günstigeren Vergütungsregelungen) für diesen nur kraft Allgemeinverbindlicherklärung, kann sich der Ausbildungsbetrieb nicht auf den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag berufen und kann die Tarifvorrangregelung des § 17 Abs. 3 BBiG somit auch nicht für sich in Anspruch nehmen.² Denn die Bindungswirkung des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags ergibt sich aus § 5 TVG – und nicht wie von § 17 Abs. 3 Satz 1 BBiG gefordert – aus § 3 Abs. 1 TVG.

3. Ist die Ausbildungsvergütung immer angemessen, wenn sie oberhalb der gesetzlichen Mindestvergütung liegt? (20-Prozent-Regelung nach § 17 Abs. 4 BBiG)

Ein **Überschreiten der gesetzlichen Mindestvergütung** führt nicht automatisch dazu, dass die Vergütung als angemessen zu betrachten ist.

Ein Ausbildungsbetrieb, der dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags unterfällt, an den er aber nicht gebunden ist, kann von der sogenannten 20-Prozent-Regel Gebrauch machen (vgl. § 17 Abs. 4 BBiG), wobei sich die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung weiterhin an den tarifvertraglichen Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche zu orientieren hat, soweit solche existieren. Konkret legt die Norm des § 17 Abs. 4 BBiG fest, dass eine vereinbarte Vergütung auch dann noch als angemessen gemäß § 17 Abs. 2 BBiG gilt, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Auszubildende aber nicht gebunden ist, um nicht mehr als **20 Prozent** unterschreitet.

Das bedeutet, dass der Betrieb **mindestens 80 Prozent** der tarifvertraglichen Vergütungshöhe zu gewähren hat. Die absolute Untergrenze bildet dabei die Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung.

Zudem ist mit Blick auf die Angemessenheit der Vergütung die tariflich vorgesehene **wöchentliche Ausbildungszeit** auf eine höhere tatsächliche, betrieblich vereinbarte Ausbildungszeit pro Woche hochzurechnen.³ Unterbleibt dies und unterschreitet die vereinbarte Vergütung zum Fälligkeitszeitpunkt die 80-Prozent-Grenze, ist die Vereinbarung unwirksam und dem Auszubildenden kann ein Anspruch auf die tariflichen Beträge zustehen, wenn keine neue Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen wurde.

Änderungen der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen wie sie etwa bei Neuabschlüssen von Tarifverträgen erfolgen, sind dabei zu berücksichtigen. Steigt die tarifliche Vergütung an und unterschreitet die vereinbarte Vergütung infolgedessen die tarifliche um mehr als 20 Prozent, so führt die schlichte Zahlung einer höheren Vergütung nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein (a.a.O.) nicht zu einer wirksamen neuen

² Andere Ansicht. Herkert/Törtl § 17 BBiG RN 37).

³ Vgl. dazu LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 3. Mai 2022 - 2 Sa 280/21 und LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 21. Juni 2022 - 2 Sa 251/21.

Vergütungsvereinbarung. Dies soll selbst dann gelten, wenn die vom Ausbildungsbetrieb gewährte Vergütung in diesen Fällen 80 Prozent der neuen tariflichen Vergütung erreicht. Geheilt werden kann dies nur durch eine neue Vergütungsabrede zwischen den Vertragsparteien.

4. Reicht eine Tarifempfehlung, um von der gesetzlichen Mindestvergütung „nach unten“ abzuweichen?

Durch eine bloße **Tarifempfehlung**, die im Regelfall von nur einer Tarifvertragspartei einseitig abgegeben wird (zumeist die Arbeitgeberseite), kann nicht von der gesetzlichen Mindestvergütung „nach unten“ abgewichen werden. Tarifempfehlungen haben nicht den gleichen rechtlich bindenden Charakter wie Tarifverträge. Sie stellen daher keine zulässige Ermächtigungsgrundlage zum Unterschreiten der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung im Rahmen des § 17 Abs. 3 BBiG dar.

5. An welchem Tarifvertrag bemisst sich im Einzelfall die angemessene Ausbildungsvergütung?

Ob eine Vergütung des Auszubildenden angemessen ist, bestimmt sich nicht danach, für welchen Ausbildungsberuf die Berufsausbildung erfolgt. Entscheidend ist vielmehr die **fachliche Ausrichtung des Ausbildungsbetriebs**, d.h. der Gewerbebezweig des Betriebs, in dem die Berufsausbildung stattfindet.⁴ Dabei ist - bei nicht tarifgebundenen Vertragsparteien - insoweit weder auf die tariflichen Regelungen des Gewerbebezweiges abzustellen, in welchem normalerweise überwiegend die Ausbildung des gewählten Ausbildungsberufes stattfindet, noch auf den, in dem später nach erfolgreicher Ausbildung das überwiegende Einsatzfeld liegen mag.⁵ Maßgebend sind vielmehr die tariflichen Vergütungssätze des Gewerbebezweiges, dem der Ausbildungsbetrieb **schwerpunktmäßig** zuzuordnen ist.⁶

Beispiel:

Werden Auszubildende zu Fachkräften für Lagerlogistik ausgebildet, orientiert sich die Vergütung im Kfz-Gewerbe dementsprechend an den Tarifvergütungen des Kfz-Gewerbes. Bei einer Berufsausbildung in SHK-Betrieben sind die Tarifverträge des SHK-Handwerks maßgebend. Entsprechendes gilt etwa für Ausbildungen zum Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement usw.

Zu beachten ist, dass die Tarifvertragsparteien die Ausbildungsvergütung regelmäßig unabhängig vom konkreten Ausbildungsberuf für einen Gewerbe- bzw. Industriezweig einheitlich festsetzen, obgleich anderes zulässig wäre.⁷

⁴ Vgl. Taubert, Berufsbildungsgesetz, 2021, § 17 BBiG RN 19, BeckOK Arbeitsrecht, § 17 BBiG RN 5, Stand 1. Dezember 2022, Baumstümmeler/Schulien, Berufsbildungsrecht, 108. EL, März 2023, § 17 BBiG RN 25, Lakies/Malottke, BBiG, 6. Aufl., § 17 BBiG RN 8.

⁵ Vgl. LAG Nürnberg, Urt. v. 14. Februar 2005, zitiert bei Litterscheid NZA 2006, 639.

⁶ Vgl. dazu auch BAG, AP BBiG § 10 Nr. 15 = EzA BBiG § 10 Nr. 11.

⁷ Vgl. Baumstümmeler/Schulien, a.a.O.

Angemessene Ausbildungsvergütung im Mischbetrieb

Die Frage nach der Angemessenheit der Ausbildungsvergütungshöhe stellt sich regelmäßig auch in sogenannten Mischbetrieben, also Betrieben, die mit mehreren Gewerke/mehreren Ausbildungsberufen in der Handwerksrolle eingetragen sind wie beispielsweise mit dem Bäcker- und Konditorenhandwerk, dem Dachdecker- und Klempner-, oder dem Kfz- und dem Karosserie- und Fahrzeugbauer- oder dem Maler- und Lackiererhandwerk. Ist also ein Betrieb mit dem Handwerk A und dem Handwerk B am Markt tätig bzw. in die Handwerksrolle eingetragen, so gilt es etwa zu klären, ob sich die Vergütung für einen Auszubildenden im Beruf C, der sowohl im Handwerk A oder im Handwerk B ausgebildet werden kann, nach den Branchentarifverträgen im Handwerk A oder denen im Handwerk B richtet. Besonders relevant wird dies, wenn der Betrieb die jeweils geringere Ausbildungsvergütung zahlen und dabei auch noch von der 20-Prozent-Regel (s.o.) Gebrauch machen möchte.

Unterstellt, es liegt kein Fall der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags (vgl. dazu [„Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge“](#) des BMAS) vor, und es ist auch keine sonstige beiderseitige Tarifbindung⁸ gegeben, orientiert sich die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung an dem für den Ausbildungsbetrieb im Einzelfall **einschlägigen Tarifvertrag**.

Neben der Eröffnung des persönlichen (Auszubildende) und räumlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags, muss vor allem der Ausbildungsbetrieb dem dort normierten **fachlichen Anwendungsbereich** unterfallen. Maßgeblich für die Prüfung, ob ein Betrieb in den fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, ist der **Betriebszweck**. Dieser bestimmt sich bei einem Mischbetrieb nach der **überwiegend im Betrieb zu leistenden Arbeit** der Arbeitnehmer. Anhand **der jährlich geleisteten Arbeitsstunden** ist zu prüfen, welche Tätigkeit dem Betrieb das **Gepräge** gibt. Dabei sind wirtschaftliche Aspekte wie Umsatz oder Verdienst und auch handels- oder gewerberechtliche Gesichtspunkte irrelevant.⁹ Auch öffentlich-rechtliche Registrierungen (Eintragung bei der HWK oder IHK) bleiben dabei außer Betracht.¹⁰ Ein Mischbetrieb wird somit im Regelfall von dem Tarifvertrag erfasst, dessen betrieblicher Geltungsbereich den Hauptzweck des Gesamtbetriebs umfasst.¹¹

Im vorgenannten Beispielfall ist daher maßgeblich, ob die jährliche überwiegende betriebliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer entweder auf Tätigkeiten im Handwerk A oder auf die im Handwerk B entfällt. Üben die Arbeitnehmer arbeitszeitlich überwiegend Tätigkeiten im Handwerk A aus, sind für den Betrieb die Tarifverträge im Handwerk A einschlägig. Die darin normierten tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten in diesem Fall als Maßstab für die angemessene Vergütungshöhe des Auszubildenden. Von diesen könnte der Ausbildungsbetrieb bis zu 20 Prozent „nach unten“ abweichen, dürfte dabei aber nicht die gesetzliche Mindestvergütung unterschreiten. Würde die überwiegende Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb dagegen auf das Handwerk B

⁸ Vgl. Fn. 1.

⁹ Vgl. BAG, Urt. v. 15. Januar 2014 – 10 AZR 669/13.

¹⁰ Vgl. Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, § 4 RN 18.

¹¹ Vgl. BAG, Urt. v. 13. Juni 1957 – 2 AZR 402/54.

entfallen, würden die tariflich festgelegten Ausbildungsvergütungen dieser Branche der Maßstab sein. Dabei wird ein Betrieb mit einem Direktvertrieb von Eigenprodukten nicht als Handel eingestuft. Eine Großbäckerei mit mehreren Verkaufsstellen ist also auch dann den Bäckerstarifen zuzuordnen, wenn die überwiegende Anzahl der Mitarbeiter im Verkauf tätig ist.¹²

Berlin, Juni 2023

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

¹² Vgl. BAG, Urt. v. 26. August 1998 - 4 AZR 471/97.