Zentralverband des Deutschen Handwerks



ZDH · Postfach 110472 · 10834 Berlin

Handwerkskammern Regionale Handwerkskammertage Zentralfachverbände Regionale Vereinigungen der Landesverbände Landeshandwerksvertretungen Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Birgit Schweer +49 30 206 19-186 schweer@zdh.de

Rundschreiben Nr.: 9/23

Haus des Deutschen Handwerks Mohrenstraße 20/21 10117 Berlin www.zdh.de

Berlin, 30. Januar 2023

Landesarbeitsgerichte entscheiden über die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütungshöhe ist die tariflich vorgesehene wöchentliche Berufsausbildungszeit zu berücksichtigen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine vereinbarte Ausbildungsvergütung, welche die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet, ist in der Regel nicht angemessen im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG a.F. Zur Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist die tariflich vorgesehene wöchentliche Ausbildungszeit auf die tatsächliche, betrieblich vereinbarte Ausbildungszeit pro Woche hochzurechnen. Dies entschieden das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 3. Mai 2022, Az.: 2 Sa 280/21, vgl. Pkt. 1.) und das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 21. Juni 2022, Az.: 2 Sa 251/21, vgl. Pkt. 2.).

1. Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein

Sachverhalt

Der Kläger absolvierte in der Zeit vom 1. August 2016 bis zum 15. Juni 2020 bei der Beklagten, einem nicht tarifgebundenen Kfz-Betrieb, eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker. Im Ausbildungsvertrag vom 2. Juni 2016 vereinbarten die Parteien für das vierte Ausbildungsjahr eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 700 Euro bei einer regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit von 40 Stunden. Festgelegt war zudem, dass rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, nur durch schriftliche Ergänzung



des Ausbildungsvertrags getroffen werden können und Vereinbarungen, die zu Ungunsten des Klägers von den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes abweichen, nichtig sind.

Entgegen der Vereinbarung gewährte die Beklagte dem Kläger in der Zeit vom 1. August 2019 bis 15. Juni 2020 eine monatliche Ausbildungsvergütung von 880 Euro. Zudem zahlte sie diesem für das dritte Ausbildungsjahr die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung nach.

Der Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen für gewerbliche und kaufmännische Auszubildende in Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes in Schleswig-Holstein in der Fassung vom 17. Juni 2012 sah ab dem 1. August 2019 eine monatliche Ausbildungsvergütung für das vierte Lehrjahr in Höhe von 930 Euro bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von 36 Stunden vor (vgl. § 3 Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden in Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes in Schleswig-Holstein, gültig ab 1. Mai 2010). Mit Schreiben vom 17. Juni 2021 begehrte der Kläger von der Beklagten die Zahlung der Differenzvergütung für den Zeitraum ab 1. August 2018. Dabei gab er vor, die Ausbildungsvergütung sei unangemessen, insbesondere sei bei einem Vergütungsvergleich nicht nur der Entgeltfaktor, sondern auch der Zeitfaktor zu berücksichtigen.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Gegen das stattgebende Urteil ging die Beklagte in Berufung vor das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

1.2 Entscheidungsgründe

Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung der Beklagten ab. Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Differenzzahlung in Höhe von 1.609,76 Euro brutto gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG (in der bis 31. Dezember 2019 geltenden Fassung; im Folgenden a.F.) zu. Die Anwendung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG ergebe sich aus § 106 Abs. 1 BBiG n.F. und § 17 Abs. 2 n.F., da das Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Januar 2020 geschlossen wurde.

Nach den Feststellungen des Gerichts war die gewährte Ausbildungsvergütung im streitgegenständlichen Zeitraum vom 1. August 2019 bis 15. Juni 2020 nicht angemessen im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG a.F. Diese Norm fordere zwar nicht die Zahlung der einschlägigen tariflichen Ausbildungsvergütung. Wird die als Vergleichsmaßstab dienende tarifliche Ausbildungsvergütung jedoch um mehr als 20 Prozent unterschritten, sei die tatsächlich gewährte Ausbildungsvergütungshöhe unangemessen. Zu berücksichtigen sei dabei nicht nur der Entgelt-, sondern auch der Zeitfaktor. Mit einer vereinbarten Vergütung von 700 Euro und einer monatlichen Ausbildungszeit von 173,2 Stunden habe der Stundenlohn des Klägers lediglich 4,04 Euro betragen und befände sich damit bei lediglich 67,67 Prozent der vergleichsweise zugrunde zu legenden tariflichen Vergütungshöhe. Damit habe die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsvergütung für das vierte Ausbildungsjahr zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens am 1. August 2019 die 20%-Grenze unterschritten.

Die dem Kläger ab dem 1. August 2019 gewährte monatliche Ausbildungsvergütung in Höhe von 880 Euro führt nach Ansicht des Gerichts nicht zur Angemessenheit der Vergütung. Die reine Gewährung stelle keine abändernde Vergütungsvereinbarung dar. Es läge weder eine

ausdrückliche noch eine konkludente Abänderungsvereinbarung vor. Gemäß dem Ausbildungsvertrag (dort § 11), bei dem es sich als Vertragsmuster der Handwerkskammer L. um allgemeine Geschäftsbedingungen handele, bedurften rechtwirksame Nebenabreden – und damit erst recht abändernde Hauptabreden – betreffend die Höhe der zu zahlenden Ausbildungsvergütung einer schriftlichen Vertragsergänzung. Zwar hätten Individualabreden gemäß § 305b BGB Vorrang vor allgemeinen Vertragsbedingungen. Zu einer wirksamen konkludenten Individualabrede sei es hier jedoch nicht gekommen. Die Beklagte habe nicht beabsichtigt, die Ausbildungsvergütung auf die tarifliche Vergütungshöhe anzuheben. Ihr Anliegen sei es vielmehr gewesen, die 80%-Grenze einzuhalten. Zu Gesprächen darüber sei es zwischen den Vertragsparteien nicht gekommen. Die Beklagte habe dem Kläger als Auszubildendem weder erklärt, welche Rechtsfolgen mit der Erhöhung für ihn verbunden seien, noch habe sie erwarten können, dass der Kläger die Rechtslage überhaupt überblicke. Auch sei der Kläger von der Beklagten nicht darauf hingewiesen worden, dass er mit einer konkludenten Annahmeerklärung auf den tariflichen Anteil der Ausbildungsvergütung von 20 Prozent verzichtet. Der dem Ausbildungsverhältnis innewohnende Fürsorgegedanke sei damit von der Beklagten unbeachtet geblieben. Vielmehr habe sie versucht, die Zahlung der Ausbildungsvergütung durch eine stillschweigende Erhöhung unterhalb der tariflichen Vergütung zu halten. Durch die mehrfache Zahlung der Ausbildungsvergütung von 880 Euro sei zudem keine betriebliche Übung entstanden, da der Kläger davon ausgehen musste, dass die Beklagte mit der erhöhten Zahlung seinen tariflichen Anspruch erfüllen wollte.

Unter Berücksichtigung der Verkehrssitte sei bei der vorliegenden Sach- und Rechtslage auch nicht davon auszugehen, dass der Kläger eine stillschweigende Annahmeerklärung gemäß § 151 BGB abgegeben habe. Dies führte insgesamt zur Abweisung der Berufung.

2. Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern

2.1 Sachverhalt

Der Kläger, der seine Ausbildung zunächst bei einem anderen Ausbildungsbetrieb begonnen hatte, absolvierte seine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker in der Zeit vom 1. Januar 2018 bis um 28. Februar 2021 bei der nicht tarifgebundenen Beklagten. Der Ausbildungsvertrag sah u.a. eine wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden sowie eine Vergütung von 450 Euro für das erste Ausbildungsjahr, von 490 Euro für das zweite Ausbildungsjahr, von 550 Euro für das dritte Ausbildungsjahr und von 600 Euro für das vierte Ausbildungsjahr vor.

Der Kläger erhielt eine Ausbildungsvergütung von monatlich 450 Euro im Zeitraum Januar 2018 bis August 2018, in Höhe von 540 Euro im Zeitraum September 2018 bis Juli 2019, von 490 Euro im August 2019, von 600 Euro im Zeitraum September 2019 bis Juli 2020 sowie von 650 Euro im Zeitraum August 2020 bis Dezember 2020.

Mit Schreiben vom 2. Februar 2021 forderte der Kläger die Beklagten zur Zahlung einer Differenzvergütung in Höhe von 8.433,60 Euro auf und verwies dabei auf die

Ausbildungsvergütungshöhen des einschlägigen Tarifvertrags zwischen der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbes e.V. und der IG Metall Bezirksgruppe Küste. Diese habe die Beklagte nicht nur um mehr als 20 Prozent unterschritten. Zudem habe sie es unterlassen, eine Umrechnung der tariflichen auf seine vertraglich vereinbarte Wochenausbildungszeit vorzunehmen. Auch habe sie nicht die tariflichen Vergütungshöhen im jeweiligen Stand als Bezugsgröße herangezogen. Als die Beklagte die Zahlung verweigerte, erhob der Auszubildende Klage.

Die Klage war vor dem Arbeitsgericht erfolgreich. Gegen das Urteil ging die Beklagte in Berufung vor das Landearbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern.

2.2 Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten vor dem Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hatte keinen Erfolg. Nach den Feststellungen des Gerichts steht dem Kläger ein Anspruch auf die Differenzvergütung zu, da die dem Kläger gewährte Ausbildungsvergütung gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG den hier einschlägigen Tarifvertrag um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Die in dem Tarifvertrag vorgesehene Ausbildungsvergütung für eine 37,5 Stundenwoche sei auf die betrieblich geltende Leistungszeit einer 40 Stundenwoche hochzurechnen. Die Ausbildungsvergütung bezwecke neben der finanziellen Unterstützung der unterhaltspflichtigen Eltern des Auszubildenden die Gewährleistung der Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften sowie eine Entlohnung der Leistung des Auszubildenden. Diese drei Funktionen verlangten die Angleichung der tariflichen Vergütung an eine 40 Stundenwoche, denn je höher die Leistungszeit, desto höher müsse die Unterstützungspflicht bei der Unterhaltspflicht und damit auch die "Entlohnung" ausfallen. Bei der Festlegung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung sei entgegen der Auffassung der Beklagten im Übrigen auch nicht auf die tariflichen Ausbildungsvergütungshöhen zu Beginn der Berufsausbildung abzustellen. Maßgeblich sei allein, in welchem Stadium der Ausbildung sich das Ausbildungsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums befindet. Insoweit seien die tariflichen Vergütungshöhen im jeweiligen Stand als Bezugsgröße heranzuziehen.

Dass sich die Höhe der Ausbildungsvergütung an der wöchentlichen Berufsausbildungszeit zu orientieren habe, ergebe sich bereits aus § 17 Abs. 5 BBiG sowie § 17 Abs. 7 BBiG. Auch könne bei einer Teilzeitausbildung die zu gewährende Vergütung nach § 17 Abs. 2 bis 4 BBiG unterschritten werden. Die prozentuale Kürzung der Vergütung dürfe jedoch nicht höher sein als die prozentuale Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit. Im Umkehrschluss bedeutet dies nach Auffassung des Gerichts, dass sich bei einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit die Frage der Angemessenheit auch an einer erhöhten Vergütung zu orientieren hat.

Darauf, ob der Kläger sein Einverständnis zu der Vergütungsvereinbarung erklärt habe, komme es nicht an. Ein eventuelles Einverständnis könne die nichtige Ausbildungsvergütung nicht zu einer angemessenen Zahlung machen.

Auch der Einwand der Beklagten, sie habe die unangemessene Ausbildungsvergütung unwissentlich vereinbart und sich auf die Prüfung der Handwerkskammer verlassen, ließ das Gericht nicht gelten. Bei der Frage der Angemessenheit der Ausbildungsvergütungshöhe seien allein objektive Maßstäbe relevant. Auf eine Kenntnis oder einen darauf gerichteten Willen des Ausbildenden komme es nicht an.

3. Bewertung / Folgen des Urteils

Die Urteile der Landesarbeitsgerichte konkretisieren die Frage der Angemessenheit einer Berufsausbildungsvergütung. Die Gerichte verdeutlichen, dass zur Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung die tariflich für eine wöchentlich bestimmte Ausbildungszeit festgelegte Ausbildungsvergütungshöhe für eine im Einzelfall abweichende betriebliche reguläre Ausbildungszeit hochzurechnen ist. Eine im Vergleich zur tariflichen Ausbildungszeit höhere betriebliche Leistungsverpflichtung führt somit nach Ansicht der Landesarbeitsgerichte zu einer Verschiebung des einschlägigen Maßstabes. Je mehr Leistungszeit durch den Auszubildenden erbracht werde, desto höher muss die dafür erzielte Vergütung sein, um orientiert an der Leistungserbringung als angemessen zu gelten.

Justiziabel wird eine unterlassene Hochrechnung vor allem in den Fällen, in denen Betriebe von der Regelung des § 17 Abs. 4 BBiG (20%-Grenze) Gebrauch machen und/oder die einzelvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung im Verlauf der Ausbildung unter die 20%-Grenze fällt, weil ablösende Tarifverträge höhere Ausbildungsvergütungshöhen ausweisen, die einzelvertraglich nicht wirksam nachvollzogen wurden. Die rein faktische Anpassung der Vergütung durch den Ausbildenden genügt nicht der nach den Bestimmungen des Musterausbildungsvertrags gebotenen Schriftform von Vertragsänderungen. Wird die Unangemessenheit der Ausbildungsvergütung gerichtlich festgestellt, ist die volle tarifliche Vergütungshöhe des einschlägigen Tarifvertrags (unter Berücksichtigung einer ggf. erhöhten betrieblichen Ausbildungszeit) zu gewähren.

Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass selbst ein Einverständnis des Auszubildenden nicht dazu führt, dass aus einer unangemessenen Ausbildungsvergütung eine angemessene Ausbildungsvergütung wird. Auch die Eintragung des Ausbildungsvertrags in die Ausbildungsrolle der Handwerkskammer und eine damit verbundene Überprüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütungshöhe zum Zeitpunkt der Eintragung befreit den Ausbildenden nicht von der Verpflichtung, selbst für eine angemessene Vergütungshöhe im Laufe des Berufsausbildungsverhältnis zu sorgen. Der Ausbildende hat vielmehr selbst die tariflichen Vergütungshöhen im jeweiligen Stand als Bezugsgröße für die Angemessenheit der betrieblich vereinbarten Ausbildungsvergütung heranzuziehen. Nach Ansicht der Gerichte hat der Ausbildende den Auszubildenden im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zudem darüber zu informieren, dass er ihm eine im Vergleich zum einschlägigen Tarifvertrag geringere Vergütung gewährt.

Ob die Rechtsauslegung der Landesarbeitsgerichte Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern von weiteren Arbeitsgerichten übernommen wird, bleibt abzuwarten.

Die Urteile der Landesarbeitsgerichte sind diesem Schreiben in der Anlage zu Ihrer Kenntnis beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht gez. Birgit Schweer Referatsleiterin

Anlagen