

Ausbildungsvergütung

Beim Abschluss von Ausbildungsverträgen muss der Arbeitgeber prüfen, ob ein Tarifvertrag Anwendung findet und er daher den tariflichen Lohn zu zahlen hat.

Wann gilt ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag findet Anwendung, wenn die Vertragspartner des Ausbildungsvertrages tarifgebunden sind. Tarifbindung besteht in drei Fällen:

1. Der Arbeitgeber ist im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft,
2. die Anwendung eines Tarifvertrages wird im individuellen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart,
3. ein Tarifvertrag wird durch das Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Insbesondere bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen ist dem Arbeitgeber häufig gar nicht bewusst, dass er sich an diesen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag halten muss. Er gilt kraft Gesetzes.

Eine Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge, die immer wieder auf ihre Aktualität überprüft werden muss, findet sich im Internet (www.bmwa.bund.de – Arbeit – Arbeitsrecht – Downloads – Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge).

Außerdem gibt es teilweise Internetseiten der Landestarifregister, die auch weitere Informationen über Tarifbindung, Ansprechpartner, Adressen, Auszüge aus Tarifverträgen usw. enthalten, z.B.

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister/tarifinformationen/ausbildungsverguetungen/>

Abweichungen zum Nachteil des Auszubildenden?

Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmer/Auszubildenden durch den individuellen Vertrag sind nur möglich, wenn der Tarifvertrag hierfür Öffnungsklauseln enthält. Das ist manchmal in „Mittelstandsklauseln“ der Fall, in denen an die Betriebsgröße angeknüpft wird und Betrieben mit bis zu ...Arbeitnehmern gewisse prozentuale Abweichungen nach unten erlaubt werden. Die Größenordnungen können von Tarifvertrag zu Tarifvertrag variieren, ebenso die Höhe der zulässigen Abweichung.

*Folge von
unzulässigen
Abweichungen nach
unten!*

Höhere Abschläge als nach den Öffnungsklauseln erlaubt, sind unzulässig. Wenn keine Öffnungsklausel existiert, sind gar keine Abweichungen nach unten erlaubt.

Werden dennoch niedrigere Löhne vereinbart und auch tatsächlich gezahlt, führt das dazu, dass bei einer Betriebsprüfung durch die Landesversicherungsanstalt Nachforderungen rückwirkend bis zu vier Jahren, bei vorsätzlicher Nichtbeachtung des Tarifvertrags sogar bis zu 30 Jahren erhoben werden können. Denn für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge wird derjenige Lohn zugrunde gelegt, der hätte gezahlt werden müssen und nicht der tatsächlich gezahlte, sofern dieser geringer war.

*Abweichung vom
üblichen Lohn, wenn
keine Tarifbindung
besteht.*

Beim Abschluss von Ausbildungsverträgen zwischen nicht tarifgebundenen Parteien stellt sich für den Arbeitgeber häufig die Frage, ob von der tariflichen Vergütung nach unten abgewichen werden kann. Sofern keine Tarifbindung besteht und es sich insbesondere nicht um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag handelt, kann die IHK eine Abweichung von bis zu 20 % zulassen, wenn es sich dann immer noch um eine angemessene Vergütung handelt.

*Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen,
dass diese Möglichkeit nur in den Fällen ohne Tarifbindung besteht.*

Für Betriebe, die **keiner** vergleichbaren Branche zugeordnet werden können, gelten folgende tarifliche Durchschnittswerte:

1. Ausbildungsjahr: 780.- €
2. Ausbildungsjahr: 854.- €
3. Ausbildungsjahr: 934.- €
4. Ausbildungsjahr: 1.008.- €

Checkliste

- Sind Sie Mitglied in einem Arbeitgeberverband?
- Gibt es einen für Sie gültigen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag?
 - Liste im Internet durchsehen
 - ggf. bei Schwierigkeiten der Branchenzuordnung mit betreffendem Arbeitgeberverband Kontakt aufnehmen
- Wenn für Sie ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt:
 - Tarifvertrag auf Öffnungsklausel prüfen
 - Wenn Öffnungsklausel existiert, ist Abweichung nur im Rahmen der Öffnungsklausel möglich
 - Wenn keine Öffnungsklausel, dann keine Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers/Auszubildenden

**Telefonische Auskünfte über Tarifverträge erteilt das Tarifregister Berlin-Brandenburg
Tel. (0 30) 90 28 14 57 (Mo, Die, Frei 09.00-12.00 Uhr; Do 14.00-18.00 Uhr)**