

Arbeitsgericht Bielefeld

Im Namen des Volkes

Urteil

§ 17 BBiG

- 1. Die Höhe der Vergütung wird mit der am 1.1.2020 in Kraft getretenen Gesetzesänderung in § 17 Abs. 2 BBiG dahingehend bestimmt, dass eine Mindestvergütung festgelegt wird, bei deren Unterschreitung sie jedenfalls regelmäßig nicht mehr angemessen im Sinne des § 17 Abs. 1 BBiG ist.**
- 2. Die gesetzliche Mindestvergütung wird für jedes Jahr der Berufsausbildung gesetzlich festgelegt, § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1-4 BBiG. Die Höhe der Mindestvergütung ist abhängig vom Datum, zu dem die Berufsausbildung begonnen wird, das Anfangsdatum definiert die Berechnungsgrundlage auch für die ansteigenden Beträge in den Folgejahren.**
- 3. Bei Beginn der Berufsausbildung im Jahr 2020 ist der Mindestbetrag mit 515 EUR monatlich am geringsten, die Summe erhöht sich für im Jahre 2021 aufgenommene Ausbildungen auf 550 EUR monatlich, im Jahr 2022 auf 585 EUR monatlich, bis auf 620 EUR monatlich für Ausbildungen, die im Jahr 2023 aufgenommen werden.**
- 4. Der Beginn einer Berufsausbildung, das Anfangsdatum, welches die Berechnungsgrundlage für die ansteigenden Beträge in den Folgejahren definiert, ist nicht unbedingt identisch mit dem Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses mit einem bestimmten Ausbildungsbetrieb bzw. Träger der Ausbildung. Beide Zeitpunkte können zeitlich zusammenfallen, wenn die Berufsausbildung bei diesem Ausbildungsbetrieb beginnt. Das ist aber nicht zwingend.**

ArbG Bielefeld, Urteil vom 15.09.2021 Az. : 3 Ca 739/21

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 891,28 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe einer Ausbildungsvergütung.

2

Der Kläger ist seit dem 29.10.2020 bei der Beklagten als Auszubildender zum Automobilkaufmann beschäftigt. Ausweislich des zwischen den Parteien geschlossenen Ausbildungsvertrages beträgt die monatliche Bruttovergütung des Klägers im zweiten Lehrjahr 410,55 EUR und im dritten Lehrjahr 431,08 EUR.

3

Der Kläger hatte seine Ausbildung zum Automobilkaufmann am 01.08.2019 im Autohaus A begonnen, wechselte zum 01.06.2020 zu Autohaus B, bevor er seine Ausbildung bei der Beklagten fortsetzte. Der Kläger wurde der Beklagten am 01.10.2020 durch die Agentur für Arbeit zugewiesen.

4

Die Beklagte führt die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung in kooperativer Form durch. Das Nähere regelt ein Kooperationsvertrag als Zusatzvereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag zwischen der Beklagten, dem Kooperationsbetrieb und dem Kläger. Wegen der Einzelheiten dieser Vereinbarung wird auf Bl. 36 ff. d.A. verwiesen. Die Beklagte erhält für diese Durchführung eine Vergütung von der Bundesagentur für Arbeit, zusätzlich erstattet die Bundesagentur für Arbeit der Beklagten die von dieser an den Kläger zu zahlende Ausbildungsvergütung einschließlich des von der Beklagten zu tragenden Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Erstattung der Ausbildungsvergütung richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben im SGB III und im Berufsbildungsgesetz.

5

Die vom Kläger bei den oben genannten Autohäusern abgebrochenen Ausbildungen wurden im Ausbildungsvertrag mit der Beklagten mit einem Umfang von 20 Monaten Verkürzung anerkannt. Der Kläger konnte am 29.10.2020 im Rahmen der Maßnahme zu einem Kooperationsbetrieb vermittelt werden. Verantwortlicher Ausbildungsbetrieb ist in diesem Modell weiterhin die Beklagte, welche auch die Ausbildungsvergütung an den Kläger zahlt. Die Maßnahme des Klägers endet ausweislich des mit der Beklagten geschlossenen Ausbildungsvertrages am 31.01.2022.

6

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe eine Mindestausbildungsvergütung gemäß § 17 Abs. 2 BBiG zu. Nach der am 01.01.2020 in Kraft getretenen Novellierung des Berufsbildungsgesetzes betrage die Mindestausbildungsvergütung für im Jahre 2020 geschlossene Ausbildungsverhältnisse im zweiten Ausbildungsjahr 649 EUR brutto, was einem Nettomonatsgehalt von 523,58 EUR entspreche. Die nach § 17 BBiG vorgeschriebenen gesetzlichen Ausbildungsvergütungshöhen würden für alle ab dem 1. Januar 2020 abgeschlossenen Berufsausbildungsverträge gelten. Der Kläger meint, von dieser Regelung umfasst seien sowohl der erstmalige Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses, als auch ein im Jahr 2020 erfolgter Neuabschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses infolge eines Ausbildungsplatzwechsels zu einem anderen Auszubildenden. Dies belegten auch die vom Kläger zur Gerichtsakte gereichten Hinweise zur Umsetzung der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (Bl. 108 ff. d. A.). Seine Rechtsauffassung werde auch durch ein Schreiben der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld gestützt, welche den Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse am 22.12.2020 unstreitig an die Beklagte mit der Bitte auf Anpassung der Vergütung zurücksendete. Die Beklagte habe ihm eine angemessene Ausbildungsvergütung zu leisten, die sich aus § 17 Abs. 2 BBiG ergebe.

7

Der Kläger begehrt die Zahlung der Nettodifferenz Vergütung für die Monate November 2020 bis Juli 2021.

8

Er hat seinen Klageantrag im Hinblick auf die geltend gemachten Zinsen im Termin zur mündlichen Verhandlung am 15.09.2021 geändert und beantragt nunmehr,

9

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 151,52 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.04.2021 zu zahlen;

10

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 211,36 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 03.04.2021 zu zahlen;

11

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 211,36 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.4.2021 zu zahlen;

12

4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 317,04 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.07.2021 zu zahlen.

13

Die Beklagte hat sich im Termin zur mündlichen Verhandlung mit der Klageänderung des Klägers einverstanden erklärt und beantragt,

14

die Klage abzuweisen.

15

Die Beklagte ist der Ansicht, der Anwendungsbereich von § 17 Abs. 2 BBiG sei im vorliegenden Fall nicht eröffnet. Die Vergütung einer fortgesetzten Ausbildung richte sich nach Weisungslage der Bundesagentur für Arbeit sowie nach Rechtsauffassung der zuständigen Bundesministerien nach dem ursprünglichen Beginn der Ausbildung. Da der Kläger unstreitig seine Ausbildung zum Automobilkaufmann vor dem 1.1.2020 begonnen habe, komme § 17 Abs. 2 BBiG nicht zur Anwendung. Die Beklagte meint, es komme für die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung darauf an, wann eine Berufsausbildung begonnen wurde. Ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes führe bei Fortsetzung der Berufsausbildung nicht dazu, dass das neue Vertragsverhältnis in Bezug auf die gesetzliche Mindestvergütung anders zu beurteilen sei als das zu Ausbildungsbeginn eingegangene Ausbildungsverhältnis. Diese Rechtsauffassung werde auch durch Positionierung des Bundesministeriums für Forschung und Bildung sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gestützt.

16

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

17

Die zulässige Klage ist unbegründet.

1.

18

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung in Höhe von insgesamt 891,28 EUR aus § 17 Abs. 2 BBiG. Denn § 17 Abs. 2 BBiG ist auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden.

a.)

19

§ 17 BBiG regelt die Rahmenbedingungen des gemäß § 25 BBiG unabdingbaren Vergütungsanspruchs des Auszubildenden. Regelungsziel der Norm ist die Stärkung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung, auch im Vergleich zum Studium; zudem hat die Vergütungshöhe Folgen für die Zufriedenheit der Auszubildenden (Schlachter, in: ErfKomm, § 17 BBiG, Rn. 1 m.w.N.).

20

Die Höhe der Vergütung wird mit der am 1.1.2020 in Kraft getretenen Gesetzesänderung in § 17 Abs. 2 BBiG dahingehend bestimmt, dass eine Mindestvergütung festgelegt wird, bei deren Unterschreitung sie jedenfalls regelmäßig nicht mehr angemessen im Sinne des §§ 17 Abs. 1 BBiG ist (Bauschke, öAT 2020, 67,69). Die gesetzliche Mindestvergütung wird für jedes Jahr der Berufsausbildung gesetzlich festgelegt, § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1-4 BBiG. Die Höhe der Mindestvergütung ist abhängig vom Datum, zu dem die Berufsausbildung begonnen wird, das Anfangsdatum definiert die Berechnungsgrundlage auch für die ansteigenden Beträge in den Folgejahren (Schlachter, in: ErfKomm, § 17 BBiG, Rn. 3). Bei Beginn der Berufsausbildung im Jahr 2020 ist der Mindestbetrag mit 515 EUR monatlich am geringsten, die Summe erhöht sich für im Jahre 2021 aufgenommene Ausbildungen auf 550 EUR monatlich, im Jahr 2022 auf 585 EUR monatlich, bis auf 620 EUR monatlich für Ausbildungen, die im Jahr 2023 aufgenommen werden.

b.)

21

Der Beginn einer Berufsausbildung, das Anfangsdatum, welches die Berechnungsgrundlage für die ansteigenden Beträge in den Folgejahren definiert, ist nicht unbedingt identisch mit dem Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses mit einem bestimmten Ausbildungsbetrieb bzw. Träger der Ausbildung. Beide Zeitpunkte können zeitlich zusammenfallen, wenn die Berufsausbildung bei diesem Ausbildungsbetrieb beginnt. Das ist aber nicht zwingend.

22

§ 17 Abs. 2 BBiG folgt dem Prinzip, dass es für die Vergütung während der gesamten Ausbildungsdauer auf den jeweiligen Ausbildungsbeginn ankommt. Vom Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns ist die Einordnung in die Vergütungsfolge des § 17 Abs. 2 Nr. 1-4 BBiG abhängig. Das wird anhand des Wortlauts und der Systematik der Norm deutlich. Das Datum des Ausbildungsbeginns entscheidet über die Höhe der Mindestvergütung während der gesamten Ausbildungsdauer. Beginnt ein Auszubildender seine Ausbildung im Jahr 2020 und setzt er sie im Jahr 2021 bei einem anderen Betrieb fort, so bleibt nach der Regelung des § 17 Abs. 2 S. 1 BBiG die für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2020 für das erste Ausbildungsjahr gesetzlich festgelegte Mindestvergütung Grundlage der Berechnung der Ausbildungsvergütung

für die gesamte Berufsausbildung. Dieses in § 17 BBiG geregelte Prinzip knüpft an den bereits vor dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung in § 17 Abs. 1 BBiG geregelten und weiterhin geltenden Grundsatz an, dass die Vergütung mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt. Würde hingegen auf das Vertragsverhältnis abgestellt, müsste die Zählung bei Vertragswechsel neu beginnen. Das ist mit der Regelungssystematik des § 17 BBiG nicht vereinbar

23

Der Kläger hat seine Ausbildung zum Automobilkaufmann bereits im Jahr 2019 begonnen. Der Wechsel des Klägers sowohl im Sommer 2020 zu einem anderen Autohaus als auch wiederum im Herbst 2020 zur Beklagten ist als Fortsetzung dieser im Jahr 2019 begonnenen Ausbildung zu sehen. Der Kläger verfolgt weiterhin sein ursprünglich im Jahr 2019 begonnenes Ausbildungsziel, die Ausbildung zum Automobilkaufmann. Er setzt seine ursprünglich begonnene Ausbildung bei der Beklagten fort.

24

In diesem Fall ist § 17 BBiG in der bis zum 31.12.2019 geltenden Fassung anzuwenden. Nach Auffassung der Kammer spricht dafür insbesondere folgende Erwägung: Ein Auszubildender, der seine betriebliche Berufsausbildung vor 2020 begonnen hat und diese ab 2020 bei einem anderen Betrieb oder im Rahmen einer außerbetrieblichen Berufsausbildung fortsetzt, soll aufgrund dieses Wechsels nicht bessergestellt werden als ein Auszubildender, der seine Ausbildung zum selben Zeitpunkt begonnen hat und bei seinem Ausbildungsbetrieb bleibt oder bereits im Jahr 2019 in einen anderen Betrieb oder in eine außerbetriebliche Berufsausbildung gewechselt ist.

25

Dass die Industrie- und Handelskammer das Ausbildungsverhältnis des Klägers ausweislich des vom Kläger vorgelegten Schreibens vom 22.12.2020 nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen hat, spricht allein nicht für die Rechtsauffassung des Klägers. Die nicht erfolgte Eintragung durch den jeweiligen Sachbearbeiter mag unterschiedliche Gründe haben. Dem Kläger ist zuzugeben, dass die Industrie- und Handelskammer möglicherweise die Rechtsauffassung des Klägers teilt. Genauso ist aber möglich, dass die Sachbearbeiterin aufgrund der geänderten Rechtslage zum 01.01.2020 nicht überblicken konnte, dass im Fall des Klägers der oben beschriebene Sonderfall mit dem Ausbildungsbeginn bereits im Jahr 2019 vorlag.

26

Anders als der Kläger meint, kommt es nicht darauf an, dass er tatsächlich im Oktober 2020 wiederum einen Ausbildungsvertrag mit der Beklagten unterzeichnete. Der Kläger setzte mit diesem Vertrag seine im August 2019 begonnene Ausbildung bei der Beklagten fort. Er verblieb in derselben Ausbildungsordnung und die Unterbrechung dauerte weniger als einen Monat an. Eine Mindestausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG wäre dem Kläger nur dann zu zahlen, wenn das erste Ausbildungsjahr im Jahr 2020 gelegen hätte. Auf das konkrete Ausbildungsverhältnis kann es auch deshalb nicht ankommen, weil die gesetzlich nach § 17 Abs. 2 BBiG bestehende Vergütungsuntergrenze nicht zur Disposition der Vertragsparteien steht.

27

Die vom Kläger angeführte Stellungnahme des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks überzeugt nach Auffassung der Kammer aus den oben genannten

Gründen nicht. Diese stellt wörtlich auf einen "im Jahr 2020 erfolgten Neuabschluss eines Berufsausbildungsverhältnisses infolge eines Ausbildungsplatzwechsels zu einem anderen Ausbildenden" ab. Damit ist aus Sicht der Kammer ungeklärt, ob der Fall des Ausbilderwechsels bei Fortsetzung einer Ausbildung unter diese Formulierung zu subsumieren ist. Die Verwendung des Wortes "Neuabschluss" spricht nicht dafür, dass davon auch eine Fortsetzung des ursprünglichen Ausbildungsziels bei einem anderen Ausbildenden gemeint ist. Selbst wenn dies jedoch der Fall sein sollte, überzeugt eine dahingehende Rechtsauffassung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, welche der Kläger sich zu eigen macht, die Kammer aus oben geschilderten Gründen nicht.

2.

28

Ob der Kläger einen weitergehenden Zahlungsanspruch aus § 17 Abs. 1 BBiG auf eine angemessene Vergütung hat oder ob die dem Kläger gezahlte Vergütung angemessen in diesem Sinne ist, ist nicht streitgegenständlich. Nach § 17 Abs. 1 BBiG ist dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Nach der für den Kläger aus Sicht der Kammer maßgeblichen Rechtslage vor dem 1.1.2020 trägt insoweit der Kläger die Darlegung und Beweislast dafür, dass eine nicht angemessene Vergütung vorliegt. Dieser kann der Auszubildende schon damit genügen, dass er sich auf die einschlägige tarifliche Vergütung stützt und vorbringt, seine Ausbildungsvergütung unterschreite diese um mehr als 20 % (BAG, Urt. v. 16.5.2017 - 9 AZR 377/16). Der Kläger stützt sein Begehren konkret auf eine Zahlung nach § 17 Abs. 2 BBiG. Zur Höhe etwaiger Tariflöhne, deren Unterschreitung und der sich daraus möglicherweise ergebenden Unangemessenheit, trägt der Kläger nicht vor.

3.

29

Da der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht besteht, war über den Zinsanspruch nicht zu entscheiden, die Beklagte befindet sich nicht in Verzug.

II.

30

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits als unterlegene Partei, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 91 Abs.1 S. 1 ZPO.

III.

31

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und mit der Summe der bezifferten Klageanträge zu bemessen.