



Empfehlung zur angemessenen Vergütung von Vermessungstechnikern/innen (VT) und Geomatikern/innen (GmT) in der Ausbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,
nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbilder dem Auszubildenden eine „angemessene“ Vergütung zu gewähren, deren Höhe mindestens jährlich ansteigt.
Die Ausbildungsvergütung soll den Auszubildenden und die unterhaltspflichtigen Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und nicht zuletzt die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang entlohnen.

Aufgrund der demographischen Entwicklung bestehen seit Jahren erhebliche Probleme, die erforderliche Anzahl von Ausbildungsstellen zu besetzen. Um den gesetzlichen Vorgaben des § 17 BBiG, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung adäquaten Nachwuchses in qualitativer und quantitativer Form nachzukommen, sind Maßnahmen erforderlich, die Attraktivität des Berufes zu steigern.

Die Zuständigen Stellen der Bezirksregierungen Arnsberg, Düsseldorf, Köln und Münster geben daher erneut eine Empfehlung für die monatliche Vergütung von Auszubildenden zum 01.11.2018 heraus, die für alle Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren (ÖbVI) als Ausbildungsstellen und alle sonstigen nicht tarifgebundenen Ausbildungsstellen gilt:

1. Ausbildungsjahr	945 €
2. Ausbildungsjahr	994 € ,
3. Ausbildungsjahr	1039 € .

Folgende Erwägungen wurden dabei zugrunde gelegt:

Was ist eine angemessene Vergütung in Sachen des § 17 BBiG?

Grundlage der „angemessenen Vergütung“ ist die Verkehrsanschauung.

„Wichtigster Anhaltspunkt für die Verkehrsanschauung sind dabei die einschlägigen Tarifverträge. Bei ihnen ist anzunehmen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt. Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, gilt deswegen stets als angemessen. Umgekehrt ist eine Ausbildungsvergütung in der Regel nicht angemessen iSd § 17 BBiG, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Auch bei nicht tarifgebundenen Parteien ist es sachgerecht, vorrangig Tarifverträge als Vergleichsmaßstab heranzuziehen“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.04.2015, Az.: 9 AZR 108/14)

Warum orientiert sich die Vergütung an den Tarifverträgen, nach denen auch die behördlichen Vermessungsstellen (z.B. Katasterämter) Ausbildungsvergütungen zahlen?

Für den Bereich der ÖbVI existiert kein Tarifvertrag. Der Rechtsprechung zufolge ist es sachgerecht, vorrangig bestehende Tarifverträge als Vergleichsmaßstab heranzuziehen.

Die ÖbVI stehen bei der Nachwuchsgewinnung im Wettbewerb insbesondere zu den Behörden, die direkt an die für sie geltenden tariflichen Regelungen (TVA-L BBiG, TVAöD - BBiG) mit wesentlich höheren Ausbildungsvergütungen gebunden sind.

Von 312 neueingestellten VT (388 VT+GmT) in NRW in 2015 u. 2016 wurden im behördlichen Bereich 42% (49%), bei ÖbVI 47% (38%) ausgebildet. (Jahresstatistik Zuständige Stellen NRW).

Der ÖbVI ist gem. § 1 Abs. 2 ÖbVIG NRW ein unabhängiger Träger der amtlichen Vermessungsverwaltung. Entsprechend § 2 (2) ÖbVIG NRW übt er überwiegend hoheitliche Tätigkeiten aus (setzt Verwaltungsakte bei der Abmarkung von Grundstücksgrenzen und der Kostenfestsetzung; beurkundet Tatbestände, die er durch vermessungstechnische Ermittlung an Grund und Boden festgestellt hat, mit öffentlichem Glauben). In diesem Bereich ist der ÖbVI Behörde im Sinne des § 1 Abs. 2 VwVfG NRW und nimmt die gleichen Aufgaben wahr wie die Katasterbehörden. Trotz der Zuständigkeit der Katasterbehörden für das Katasterwesen führen die ÖbVI rund 90 % aller in NRW beauftragten vermessungstechnischen Amtshandlungen aus. Auch für die Abrechnung der Kosten für hoheitliche Leistungen gelten die gleichen Regelungen der VermWertGebO NRW, die auch die Katasterbehörden anzuwenden haben.

Darüber hinaus werden alle Vermessungstechniker und Geomatiker in NRW auf der Grundlage derselben Ausbildungs- und Prüfungsordnung ausgebildet. Die Prüfungen aller entsprechenden Auszubildenden werden unabhängig von der Art der Ausbildungsstelle von der Zuständigen Stelle bei den Bezirksregierungen abgenommen. Obwohl der ÖbVI insgesamt als Freiberufler tätig ist, stimmen doch durchschnittlich 70% seiner Tätigkeiten mit denen der Katasterbehörden aus dem öffentlichen Bereich überein, sodass es sachgerecht ist, bestehende Tarifverträge als Anhaltspunkte bei der Ermittlung der Verkehrsanschauung heranzuziehen.

Warum werden die Vergütungsbeträge von TVA-L BBiG bzw. TVAöD - BBiG nicht 1:1 übernommen?

Im Rahmen der restlichen 30% seiner Tätigkeit wirtschaftet der ÖbVI privatrechtlich wie ein Unternehmer. In den Jahren 2002 bis 2003 existierte ein Tarifvertrag für die ÖbVI, dessen Vergütungsbeträge am Ende der Laufzeit durchschnittlich ca. 16,4% niedriger ausfielen als die damals vergleichbaren tariflichen Vergütungen des öffentlichen Dienstes. Obwohl sich die Rahmenbedingungen der damaligen tariflichen Einigungen bei den ÖbVI, insbesondere was den Nachwuchskräftemangel angeht, sehr stark gewandelt haben, ist es sachgerecht, bei der Ermittlung des „unternehmerischen“ Vergütungsanteils diesen Unterschiedsbetrag reduzierend zu berücksichtigen.

Hinweis zu den Folgen einer Abweichung von dieser Empfehlung:

Aus der Rechtsprechung zu § 17 BBiG ergibt sich, dass die zu vereinbarende Ausbildungsvergütung noch als angemessen zu betrachten ist, wenn die Empfehlungen der zuständigen Stelle um maximal 20% unterschritten werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.09.1998, Az.: 5 AZR 690/97). Im Umkehrschluss wäre auf Grundlage der hier ausgesprochenen Empfehlung bei einer Ausbildungsvergütung, die

im 1. Ausbildungsjahr 756 €

im 2. Ausbildungsjahr 795 €

im 3. Ausbildungsjahr 831 €

unterschreitet, nicht mehr von einer Angemessenheit der Vergütung und somit auch nicht mehr vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 35 Abs. 1 Nr. 1 BBiG auszugehen.

Hinweis für bestehende Ausbildungsverhältnisse:

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist auf den Zeitpunkt der Fälligkeit und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (Urteil des BAG vom 30.09.1998 Az.: 5 AZR 690/97) abzustellen. Insofern ist auch bei laufenden Ausbildungsverträgen eine Anpassung der vereinbarten Ausbildungsvergütung erforderlich.