

## Ausbildungsvergütung und Aufrechnung

Der Auszubildende hat nach §§ 17, 18 und 19 BBiG gegen den Ausbildenden einen Anspruch auf monatliche Zahlung einer Vergütung, die nach Alter des Auszubildenden zu bemessen ist und mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt; er hat ferner einen fakultativen Anspruch auf besondere Vergütung einer über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehenden Beschäftigung und schließlich auf Zahlung von Urlaubsgeld bzw. Urlaubsgeldabgeltung, ggf. auch auf Zahlung einer Gratifikation. Die laufende Vergütung ist am letzten Arbeitstag des Monats fällig und auch zu zahlen für Berufsschul- und Prüfungszeiten und für auswärtige Ausbildungsmaßnahmen. Die Höhe der Vergütung muss angemessen sein und kann vertraglich an die tariflichen Ausbildungsvergütungen geknüpft werden, hilfsweise an die Empfehlungssätze der Innung, auch wenn der Ausbildende nicht tarifgebunden oder Innungsmitglied ist.

Die Frage lautet nun: Unter welchen Umständen kann der Ausbildende eine eigene Forderung gegen den Auszubildenden mit dessen Ausbildungsvergütung – oder sonstigem Anspruch verrechnen?

Mit der Aufrechnung wird erreicht, dass die Forderung eines Gläubigers und die Forderung eines anderen Gläubigers, soweit sich beide jeweils gegen den anderen richten und der Höhe nach decken, bereits in dem Zeitpunkt als erloschen gelten, in welchem sie zur Aufrechnung geeignet einander gegenüber getreten sind (§ 389 BGB), was z. B. für eine Steuererklärung bedeutsam sein kann. Es muss sich also um Forderungen handeln, welche die beiden Gläubiger einander schulden, beide Forderungen müssen ihrem Gegenstand nach gleichartig, hier also auf Geldzahlung gerichtet sein. Der Rechtsgrund der Entstehung der Forderung ist ohne Belang, die Forderung des Aufrechnenden kann auch außerhalb der Ausbildung entstanden sein, sie muss

aber fällig sein, der Ausbildende muss also im Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung berechtigt sein, vom Auszubildenden eine Geldzahlung zu verlangen.

Die Forderung des Auszubildenden, gegen die aufgerechnet wird, braucht noch nicht fällig zu sein, sie muss aber im Zeitpunkt der Aufrechnung entstanden sein. Geht man § 18 Abs. 1 BBiG davon aus, dass der Anspruch auf Zahlung einer Ausbildungsvergütung monatlich entsteht, muss der Ausbildende daher die Aufrechnung fürsorglich ggf. so lange wiederholen, bis seine Forderungen durch die pfändbaren Teile der Ausbildungsvergütung getilgt ist.



Dr. Hans Kaiser

Die Aufrechnung erfolgt durch Erklärung des einen Gläubigers gegenüber dem anderen Teil, sie bedarf keiner besonderen Form und ist nicht fristgebunden, darf aber keine Bedingung oder Zeitbestimmung enthalten (§ 388 BGB). Sie ist also eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung und wird wirksam mit Zugang beim Gegner, kann aber stattdessen auch durch gegenseitigen Vertrag vereinbart werden. Sie ist rechtsgestaltend und daher nicht widerruflich. Enthält ein Tarifvertrag für die Geltendmachung einer Forderung eine Form- und/oder Fristvorschrift und ist der Ausbildende tarifgebunden, gilt solche Vorschrift auch für die Aufrechnung.

Der Aufrechnung sind allerdings enge Grenzen gesetzt. Zwar ist der Entstehungsgrund der zur Aufrechnung gestellten Forderung des Ausbildenden gleichgültig. Sollte es sich dabei aber um den Ausgleich eines vom Auszubildenden dem Ausbildenden zugefügten oder von ihm sonst wie zu verantwortenden Schaden handeln, sei es auch, dass der Schaden bei einem Dritten entstanden ist und von diesem gegen den Ausbildenden geltend gemacht wird, entsteht dem Ausbildenden gegen den Auszubildenden ein aufrechenbarer Schadensersatzanspruch nur unter Beachtung folgender Einschränkungen: Die vom

Ausbildenden zur Aufrechnung gestellt Forderung muss auf eine Geldzahlung gerichtet sein. Ist der vom Auszubildenden verursachte Schaden bei einem Dritten entstanden, z. B. bei einem Kunden, bei dem der Auszubildende Arbeiten zu verrichten hatte, und verlangte der Dritte vom Ausbildenden gemäß §§ 249 Abs. 2 831 BGB einen zur Schadensbeseitigung erforderlichen Geldbetrag, dann hat der Ausbildende gegen den Auszubildenden allenfalls einen Freistellungsanspruch, der aber nicht gleichartig zur Ausbildungsvergütung und daher für eine Aufrechnung erst dann geeignet ist, wenn und insoweit der Ausbildende an den Dritten gezahlt hat. Gleiches gilt, wenn der Dritte eine Schadensbeseitigung verlangt, für den dafür zu schätzenden Geldaufwand.

Ein Auszubildender haftet aber nicht für jeden von ihm schuldhaft verursachten Schaden. Seine Haftung kann ausgeschlossen oder begrenzt sein durch die Umstände des jeweiligen Falls. Zu berücksichtigen sind dabei das Alter, die Reife, die Erfahrung, der Ausbildungsstand und die Beaufsichtigung des Auszubildenden, ferner ob der Schaden bei Ausführung ausbildungsbedingter Tätigkeiten oder nur anlässlich solcher Tätigkeiten entstanden ist, ob die Tätigkeit gefahrgeneigt war und wie hoch der Schaden ist. Vollständigen Ersatz eines Schadens muss der Auszubildende nur leisten, wenn er ihm vorsätzlich (auch bedingt vorsätzlich) verursacht hat, und zwar dies ohne Begrenzung auf den pfändbaren Teil seiner Vergütung, ihm muss dann nur das Existenzminimum (Regelbedarfssatz nach Hartz IV) verbleiben (§ 850f Abs. 2 ZPO). Auch wenn der Auszubildende den Schaden grob fahrlässig verursacht hat, haftet er auf vollen Ersatz, es sei denn, Schadenshöhe und Ausbildungsvergütung stünden in einem extremen Missverhältnis oder wenn den Ausbildenden eine Mitverursachung trifft. Im Fall mittlerer Fahrlässigkeit braucht der Auszubildende nur teilweise für den Schaden aufzukommen, nach verbreiteter Meinung maximal bis zur Höhe einer Monatsvergütung, die Höhe des Anteils bemisst sich nach der konkreten Verursachung, hängt also immer vom



Einzelfall ab, ferner auch davon, ob die schadensverursachende Tätigkeit mit dem Ausbildungsstand und der Einweisung durch den Ausbildenden vereinbar war. Für nur leichte Fahrlässigkeit haftet ein Auszubildender überhaupt nicht.

Eine Aufrechnung ist ferner nicht möglich, wenn der Vergütungsanspruch des Auszubildenden unter der Pfändungsfreien Grenze liegt (§ 394 Satz 1 BGB). Diese u. a. vom Bestehen von Unterhaltspflichtigen abhängige Grenze wird nach § 850c ZPO berechnet und ist in der Anlage zur Zivilprozessordnung aufgelistet.

Auch mit einer einredebehafteten Forderung kann nicht aufgerechnet werden (§ 390 BGB). Mit einer verjährten Forderung aber darf aufgerechnet werden, sofern die Aufrechnungsbechtigung bereits in unverjährter Zeit entstanden ist (§ 212 BGB), sich also eigene fällige Forderungen und Vergütungsanspruch schon früher gegenüber stand.

Hat der Auszubildende seine Vergütungsforderungen an einen Dritten abgetreten, etwa an eine Bank wegen Kreditgewährung, steht dies einer Aufrechnung des Ausbildenden gegenüber dem Auszubildenden nicht entgegen, ist vielmehr wirksam, es sei denn, der Ausbildende habe die Erklärung der Aufrechnung die Abtretung gekannt (§ 407 Abs. 1 BGB). Hat er schon vorher bei Erwerb seiner Forderung die Abtretung gekannt, kann er auch dem Abtretungsempfänger gegenüber nicht aufrechnen (§ 406 BGB), weshalb dem Auszubildenden zu empfehlen ist, im Falle einer Abtretung seiner Vergütungsforderung (genauer: deren pfändbaren Teils) den Ausbildenden entsprechend zu unterrichten. Es macht daher einen Unterschied, ob der Ausbildende die Abtretung schon bei Entstehen und Fälligkeit seiner eigenen Forderung gekannt hat (dann keine Aufrechnung möglich), oder ob er diese Kenntnis erst nach Entstehen und Fälligkeit seiner Forderung erlangt hat (dann kann es gegenüber dem neuen Gläubiger, z. B. der Bank, aufrechnen), oder er hat bei Erklärung der Aufrechnung diese Kenntnis noch nicht (dann muss der Abtretungsempfänger eine gegenüber dem Auszubildenden erklärte Abrechnung gegen sich gelten lassen). Die Beweislast für solcherlei Kenntnis obliegt demjenigen, der sich auf die Kenntnis beruft.



© Ralf Kollmann / Fotolia.com

Weitaus weniger häufiger kann es vorkommen, dass der Auszubildende seinerseits mit seiner Ausbildungsvergütung gegen eine Forderung des Ausbildenden aufrechnen möchte, vor allem, wenn es sich um einen kleineren Beitrag handelt, oder wenn der Auszubildende selbst wegen Unpfändbarkeit nicht aufrechnen kann, der Auszubildende die unstreitige Forderung des Ausbildenden aber beseitigen will. Dann allerdings muss eine Vergütungsforderung fällig sein, kann seine Aufrechnung also erst ab dem Folgemonat des Entstehens der Vergütung erklärt werden, wobei er an Pfändungsgrenzen nicht gebunden ist.

Was für die Aufrechnung gilt, gilt ebenso für die Zurückbehaltung mit dem zusätzlichen Erfordernis, dass beide Ansprüche auf dem selben Rechtsverhältnis beruhen müssen, also im Zusammenhang mit der Ausbildung entstanden sind (§ 273 Abs. 1 BGB). Andererseits braucht der Anspruch des die Vergütung zurück behaltenden Ausbildenden nicht auf Zahlung von Geld gerichtet zu sein, kann vielmehr auch ein anderer Anspruch auf Erfüllung gesetzlicher oder vertraglicher Pflicht durch den Auszubildenden sein, z. B. auf die Führung des Berichtsheftes. Aber Achtung auch hier: Zurückhalten werden darf nur der pfändbare Teil der Vergütung. ■

## NACHRUF



Nach sehr schwerer Krankheit ist unser Vorstandsmitglied im Berufsausbilderverband Niedersachsen e.V.

### SIEGFRIED STELZER

am 3. Juni 2012 im Alter von 55 Jahren verstorben.

Siegfried Stelzer war 13 Jahre Mitglied im Berufsausbilderverband Niedersachsen e.V.

Er gestaltete 6 Jahre die Vorstandsarbeit aktiv und zielstrebig mit.

Besonders schätzten wir seine Zielstrebigkeit, seine offenen Worte und seinen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit.

Die Zeit, die wir mit Siegfried Stelzer erleben durften, hat auch uns im Berufsausbilderverband Niedersachsen sehr bereichert, wir verlieren nicht nur einen Kollegen, sondern auch einen Freund. Wir danken Ihm dafür.

*Berufsausbilderverband Niedersachsen e.V., Vorstand und Kollegen*