



Empfehlung zur angemessenen Vergütung von Vermessungstechniker:innen (VT) und Geomatiker:innen (GM) in der Ausbildung

ab 01.01.2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 17 BBiG¹ 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, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster geben daher erneut eine Empfehlung für die monatliche Vergütung von Auszubildenden zum 01.01.2025 heraus, die für alle Öffentlich bestellten Vermessungsingenieur:innen (ÖbVI) als Ausbildungsstellen und alle sonstigen nicht tarifgebundenen Ausbildungsstellen gilt:

1. Ausbildungsjahr 1.143 €

2. Ausbildungsjahr 1.193 €

3. Ausbildungsjahr 1.238 €

Folgende Erwägungen wurden dabei zugrunde gelegt:

1. 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,

¹ Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. I S. 246) geändert worden ist; https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html.

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“²

2. 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 BBiG³, TVAöD - BBiG⁴) mit wesentlich höheren Ausbildungsvergütungen gebunden sind.

Von 205 bestehenden Ausbildungsverhältnissen zum VT oder GM entfielen im Jahr 2023 rund 60% auf die ÖbVI.⁵

Der ÖbVI ist gemäß § 1 Abs. 2 ÖbVIG NRW⁶ ein unabhängiger Träger der amtlichen Vermessungsverwaltung. Entsprechend § 2 Abs. 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 NRW⁷ 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 VermWertKostO NRW⁸, die auch die Katasterbehörden anzuwenden haben.

Darüber hinaus werden alle VT und GM in NRW auf der Grundlage derselben Ausbildungs- und Prüfungsordnung ausgebildet. Die Prüfungen aller entsprechenden Aus-

² Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.04.2015, Az.: 9 AZR 108/14.

³ <https://www.tdl-online.de/auszubildende-dual-studierende-praktikanten/tva-l-bbig.html>.

⁴ https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/oeffentlicher-dienst/tarifvertraege/auszubildende_bbig.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

⁵ Jahresstatistik der Zuständige Stellen für die Berufe der Geoinformationstechnologie NRW.

⁶ Gesetz über die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure in Nordrhein-Westfalen (ÖbVIG NRW) vom 1. April 2014; SGV. NRW. 7134; https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=5820140813151955198.

⁷ Verwaltungsverfahrensgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (VwVfG NRW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999; SGV. NRW. 2010; https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=3120031009100236151.

⁸ Kostenordnung für das amtliche Vermessungswesen und die amtliche Grundstückswertermittlung in Nordrhein-Westfalen (Vermessungs- und Wertermittlungskostenordnung - VermWertKostO NRW) vom 12. Dezember 2019; SGV. NRW. 7134; https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000446.

zubildenden 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 Verkehrsan-schauung heranzuziehen.

3. 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 Ausbil-dungsvergütung noch als angemessen zu betrachten ist, wenn die Empfehlungen der Zuständigen Stelle um maximal 20% unterschritten werden⁹. Im Umkehrschluss wäre auf Grundlage der hier ausgesprochenen Empfehlung bei einer Ausbildungsvergü-tung, die

- im 1. Ausbildungsjahr 915 €,
- im 2. Ausbildungsjahr 954 € und
- im 3. Ausbildungsjahr 991 €

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

Hinweis für bestehende Ausbildungsverhältnisse:

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist auf den Zeit-punkt der Fälligkeit und nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses¹⁰ abzustel-len. Insofern ist auch bei laufenden Ausbildungsverträgen eine Anpassung der verein-barten Ausbildungsvergütung erforderlich.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Zuständige Stelle für die Ausbildungsberufe in der Geoinformationstechnologie

⁹ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.09.1998, Az.: 5 AZR 690/97.

¹⁰ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.09.1998, Az.: 5 AZR 690/97.