

291

Aktenzeichen: 5 AZR 226/90
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 10. April 1991
- 5 AZR 226/90 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 10. Oktober 1989
- 20 Ca 1092/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 23. Februar 1990
- 5 Sa 90/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung

Gesetz:

BBiG § 10 Abs. 1 Satz 1, § 18

Leitsatz:

Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen sind jedenfalls dann nicht mehr angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG, wenn sie die in einem für den Ausbildungsbetrieb einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 % unterschreiten.



5 AZR 226/90

5 Sa 90/89 Baden-Württemberg

Verkündet am
10. April 1991

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. April 1991 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Liebsch und Meier für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Februar 1990 - 5 Sa 90/89 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

T a t b e s t a n d:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin eine höhere als die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung beanspruchen kann.

Der Beklagte betreibt als Versicherungsvermittler eine Versicherungsagentur. Er schloß mit der im Jahre 1967 geborenen Klägerin mit Datum vom 1. Oktober 1986 auf einem von der Industrie- und Handelskammer Mittlerer Neckar Sitz Stuttgart herausgegebenen Formular einen Berufsausbildungsvertrag. Danach sollte die Klägerin vom 1. Oktober 1986 bis zum 30. September 1989 zur Bürokauffrau ausgebildet werden. Unter E. des Vertrages war folgendes vereinbart:

"Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; sie beträgt zur Zeit monatlich brutto 545,-- DM im ersten, 595,-- DM im zweiten, 690,-- DM im dritten ... Ausbildungsjahr."

Der im Mustervertrag danach folgende Satz: "Soweit Vergütungen tariflich geregelt sind, gelten mindestens die tariflichen Sätze" ist in allen Ausfertigungen des Vertrages durchgestrichen. Zwischen den Parteien war in den Vorinstanzen streitig, ob dieser



Satz vor oder nach Unterzeichnung des Vertrages durch die Parteien gestrichen worden ist.

Das Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien endete am 31. Juli 1988. Mit ihrer Klage vom 29. Juli 1988, dem Beklagten zugestellt am 3. August 1988, hat die Klägerin begehrt, den Beklagten zu verurteilen, Brutto-Netto-Abrechnungen für die Zeit vom Oktober 1986 bis Juli 1988 zu erstellen, sowie den sich aus der Abrechnung ergebenden Betrag abzüglich der bereits geleisteten Zahlungen auszubezahlen. Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 29. November 1988 dem Abrechnungsbegehren der Klägerin stattgegeben. Mit dem dem Beklagten am 28. April 1989 zugestellten Schriftsatz vom 26. April 1989 hat die Klägerin ihr Zahlungsbegehren auf 8.874,-- DM beziffert. Sie hat geltend gemacht, ihr stünden als Ausbildungsvergütung diejenigen Beträge zu, die in den Tarifverträgen für das private Versicherungsgewerbe niedergelegt seien. Dabei hat sie sich einmal darauf berufen, der Satz über die Geltung der tariflichen Vergütungssätze im Berufsausbildungsvertrag sei erst nach Unterzeichnung von dem Beklagten gestrichen worden. Zum anderen hat die Klägerin geltend gemacht, die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung sei nicht angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 BBiG; auch deshalb habe sie Anspruch auf die in den vorgenannten Tarifverträgen festgelegten Ausbildungsvergütungen.

Hilfsweise hat die Klägerin geltend gemacht, wenn die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe nicht anwendbar seien, sei die Vergütung jedenfalls dem Tarifvertrag für das Ver-



sicherungsgewerbe, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband deutscher Versicherungskaufleute und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen zu entnehmen. Dieser Tarifvertrag findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse aller im Versicherungsvermittlungsgewerbe tätigen Arbeitnehmer, einschließlich der Auszubildenden. Nach dem Gehaltstarifvertrag vom 6. Mai 1986 hat die Ausbildungsvergütung für die Zeit vom 1. April 1986 bis 31. März 1987 im ersten Ausbildungsjahr 690,-- DM betragen. Der anschließende Gehaltstarifvertrag hat für das erste Ausbildungsjahr 710,-- DM und für das zweite Ausbildungsjahr 780,-- DM vorgesehen. Danach hat sich die Ausbildungsvergütung im zweiten Ausbildungsjahr ab 1. April 1988 auf 805,-- DM belaufen. Stelle man diese Beträge der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung gegenüber, so ergebe sich deren Unangemessenheit. Der Unterschiedsbetrag zu der gewährten Ausbildungsvergütung belaufe sich bei Anwendung der zuletzt genannten Tarifverträge auf 3.968,-- DM.

Die Klägerin hat im ersten Rechtszug beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 8.874,-- DM
nebst Zinsen zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat bestritten, daß der Satz über die Anwendung der tariflichen Vergütungsregelung im Berufsausbildungsvertrag erst nach Unterzeichnung durch die Parteien gestrichen worden sei. Im übrigen hat er geltend gemacht, die Ausbildungsvergütung sei angemessen. Anwendbar als Vergleichsmaßstab seien allenfalls die Vergütungssätze in den Tarifverträgen, die für das Versicherungsvermittlungsgewerbe



gelten. Auch auf diese könne sich die Klägerin jedoch nicht berufen, weil sie nicht zur Versicherungskauffrau, sondern zur Bürokauffrau habe ausgebildet werden sollen. Die vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen seien aber angemessen für eine Ausbildung zur Bürokauffrau. Soweit die Klägerin Ansprüche aus dem Jahre 1986 verfolgt, hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 3.968,-- DM brutto nebst zugehörigen Zinsen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision will der Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage in vollem Umfange erreichen. Der Beklagte hat gegen die in der Verhandlung vor dem Senat trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vertretene Klägerin den Erlass eines Versäumnisurteils beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Die Revision mußte durch streitiges Endurteil zurückgewiesen werden, denn sie ist nicht begründet. Dem Antrag des Beklagten auf Erlass eines Versäumnisurteils war nicht zu entsprechen, weil nach § 72 Abs. 5 ArbGG in Verbindung mit §§ 557, 331 ZPO bei einer unbegründeten Revision das Urteil nur gegen den erschienenen Revisionskläger ergehen kann und nicht gegen den abwesenden Revisionsbeklagten (BGH Urteil vom 14. Juli 1967 - V ZR 112/64 - NJW 1967, 2162; Stein/Jonas, ZPO, 20. Aufl., § 566 Rz 7; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 49. Aufl., § 557 Anm. 2;



Zöllner, ZPO, 16. Aufl., § 557 Rz 2 und 4; Thomas/Putzo, ZPO, 16. Aufl., § 557 Anm. 2). Trotz Säumnis des Revisionsbeklagten ist eine Sachprüfung im vollen revisionsinstanzlichen Umfange geboten. Da der Beklagte in seiner Revisionsbegründung keine Verfahrensrügen erhoben hat, hat die materiell-rechtliche Beurteilung auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen (§ 561 Abs. 2 ZPO) zu erfolgen.

II. Die Revision ist unbegründet. Die der Klägerin zugesprochene höhere Ausbildungsvergütung steht ihr nach § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG zu. Die zwischen den Parteien getroffene vertragliche Abrede über die Höhe der Ausbildungsvergütung ist nach § 134 BGB unwirksam, weil der Klägerin damit entgegen § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG keine der Höhe nach angemessene Ausbildungsvergütung zugebilligt wurde.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen vertraglichen Anspruch der Klägerin auf eine Ausbildungsvergütung in Höhe der tariflichen Sätze verneint. Zwar sehe der Mustervertrag der Industrie- und Handelskammer eine solche Absprache vor. Diese sei jedoch in dem zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag gestrichen gewesen. Aufgrund der Äußerungen beider Parteien und unter Berücksichtigung aller Umstände hat das Landesarbeitsgericht nicht feststellen können, daß die entsprechende Klausel erst nach Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages gestrichen worden ist. Es hat ausgeführt, dies wirke sich zu Lasten der Klägerin aus, weil diese aus der vertraglichen Regelung Ansprüche herleiten wolle.



Gleichwohl hat das Landesarbeitsgericht den Anspruch der Klägerin aus § 10 Abs. 1 BBiG in dem in der Berufungsinstanz noch streitigen Umfange bejaht. Darin ist dem Berufungsgericht zu folgen.

2. Nach § 10 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Hiervon kann nach § 18 BBiG nicht zu Ungunsten des Auszubildenden abgewichen werden. Diese gesetzliche Regelung überläßt es jedoch zunächst den Vertragsparteien die Höhe der Ausbildungsvergütung festzulegen, sofern nicht bei einer Tarifbindung beider Parteien des Ausbildungsvertrages tarifliche Ausbildungsvergütungen maßgeblich sind. Die Vertragsparteien haben bei der Festlegung der Ausbildungsvergütung einen gewissen Spielraum, innerhalb dessen sie die Höhe der Vergütung festlegen können. Die Vergütung muß jedoch nach § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG angemessen sein. Angemessen ist eine Vergütung, wenn sie für den Lebensunterhalt des Auszubildenden eine fühlbare Unterstützung bildet und zugleich eine Mindestentlohnung für die in dem jeweiligen Gewerbebezweig bestimmbare Leistung eines Auszubildenden darstellt. Ob eine Ausbildungsvergütung in diesem Sinne angemessen ist, beurteilt sich letztlich nach der Verkehrsauffassung. Soweit für den Bereich des Ausbildungsbetriebes Tarifverträge bestehen, die die Höhe der Ausbildungsvergütungen festlegen, wird in Rechtsprechung und Schrifttum allgemein angenommen, daß diese Vergütungen jedenfalls als angemessen anzusehen sind, weil in den tariflichen Vereinbarungen die Belange und Interessen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eingeflossen und berücksichtigt worden sind (vgl. BAGE 33, 213 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis; BAG Urteil vom 25. April 1984 - 5 AZR 540/82 - EzB



Nr. 45 zu § 10 Abs. 1 BBiG; BAG Urteil vom 5. Dezember 1984 - 5 AZR 263/82 - EzB Nr. 46 zu § 10 Abs. 1 BBiG; BAG Urteil vom 7. März 1990 - 5 AZR 217/89 -, zur Veröffentlichung vorgesehen; Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., S. 230 f.; Weber, BBiG, Stand November 1990, § 10 Anm. 2; Wohlgemuth/Sarge, BBiG, 1987, § 10 Rz 5; vgl. ferner BVerwGE 62, 117, 121 sowie BVerwG Urteil vom 20. Mai 1986 - 1 C 12.86 - EzB Nr. 48 zu § 10 Abs. 1 BBiG).

3. Auch wenn danach die Angemessenheit einer Vergütung bei Bestehen tariflicher Regelungen an diesen zu messen ist, bedeutet das noch nicht, daß eine vertraglich vereinbarte Vergütung, die die tariflichen Vergütungen nicht erreicht, nicht angemessen ist. Würde man nicht die Abweichung vom Tarifvertrag zu Ungunsten des Auszubildenden für möglich halten, würde dies dazu führen, tarifliche Regelungen auch für diejenigen Arbeitsvertragsparteien als unabdingbar zu werten, die nicht tarifgebunden sind. Das wird jedoch von § 10 Abs. 1 BBiG nicht gefordert. Im Gegenteil würde damit die vom Gesetz zunächst den Vertragsparteien überlassene Regelung der Vergütung, für die das Gesetz nur verlangt, daß sie angemessen sei, verhindert werden.

4. Geht man von vorstehenden Grundsätzen aus, so ergibt sich folgendes:

a) Die Ausbildungsvergütungen für das Versicherungsvermittlergewerbe, in dem der Beklagte tätig ist und in dem die Klägerin ausgebildet wurde, sind in den für den vorgenannten Bereich geltenden Gehaltstarifverträgen geregelt. Der Manteltarifvertrag,



der zwischen dem Bundesverband deutscher Versicherungskaufleute und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen abgeschlossen wurde, regelt die Arbeitsverhältnisse aller im Versicherungsvermittlergewerbe tätigen Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden. Aus den in § 4 Nr. 2 des Manteltarifvertrages beschriebenen Tätigkeitsmerkmalen der verschiedenen Gehaltsgruppen ergibt sich überdies, daß alle Tätigkeiten, nach Gehaltsgruppe III auch die der Kaufmannsgehilfen, sich nach dem einschlägigen Tarif bestimmen. Deshalb würde entgegen der Ansicht des Beklagten das zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsverhältnis von den Vergütungsregelungen in den vorgenannten Gehaltstarifverträgen erfaßt. Das hat auch der Beklagte in seinem Schriftsatz vom 16. Mai 1989 zunächst eingeräumt. Allerdings beruft er sich darauf, die Klägerin sei zur Bürokauffrau und nicht zur Versicherungskauffrau ausgebildet worden und deshalb könne man nicht auf die genannten Tarifverträge zurückgreifen. Dem ist jedoch nicht zu folgen, weil die tariflichen Vergütungsregelungen uneingeschränkt für eine Ausbildung im Versicherungsvermittlergewerbe gelten.

b) Während der Dauer der Ausbildung der Klägerin galten tariflich die im Tatbestand genannten Ausbildungsvergütungen, die zwischen 690,-- und 805,-- DM lagen. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend errechnet, daß die vertraglich vereinbarten Vergütungen jeweils um mehr als 20 % unter den tariflichen Ausbildungssätzen lagen. Bei dieser Abweichung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung sei



nicht mehr angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 BBiG. Dem ist zuzustimmen. Es kann zweifelhaft sein, wie die Abgrenzung vorzunehmen ist, wenn die für den Ausbildungsbereich geltenden tariflichen Vergütungsregelungen unterschritten werden, insbesondere von welcher Größenordnung an eine vertraglich vereinbarte Vergütung nicht mehr als angemessen anzusehen ist. Wenn die Vergütung, wie hier, um mehr als 20 % hinter den tariflichen Sätzen zurückbleibt, kann man sie nicht mehr als angemessen ansehen. Da die Ausbildungsvergütung einen fühlbaren Beitrag zum Lebensunterhalt bilden und eine gewisse Mindestentlohnung der Arbeitsleistung beinhalten soll, die Angemessenheit der Vergütung für diese Zwecke sich aber in den tariflichen Sätzen niederschlägt, verfehlt eine Vergütung die mit ihr verfolgten Zwecke im wesentlichen Umfang, wenn sie mehr als 20 % unter den als angemessen anzusehenden tariflichen Vergütungen bleibt. Dann kann nicht mehr davon gesprochen werden, die vereinbarten Beträge stellten sich als gewichtiger fühlbarer Beitrag zum Lebensunterhalt des Auszubildenden dar (ebenso OVG Lüneburg Urteil vom 18. März 1980 - 8 OVG A 57/79 - EzB Nr. 25 zu § 10 Abs. 1 BBiG).

c) Da danach die vereinbarte Ausbildungsvergütung der Klägerin nicht angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG war, stellte die getroffene Abrede sich nach § 134 BGB als rechtsunwirksam dar. Anstelle der unwirksamen vertraglichen Regelung hat die Klägerin Anspruch auf die nach § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG zu bemessende angemessene Vergütung. Mangels anderer Anhaltspunkte ist dabei auf die tarifliche Vergütung abzustellen. Diese ist nach der vorstehend wiedergegebenen Rechtsprechung und der Ansicht im



Schrifttum jedenfalls als die angemessene Vergütung nach § 10 Abs. 1 BBiG anzusehen. Besondere Umstände, die ein Abgehen von den tariflichen Sätzen erfordern könnten, bis zur Grenze dessen, was noch als angemessen angesehen werden könnte, sind im vorliegenden Falle nicht ersichtlich. Daraus errechnet sich als Unterschiedsbetrag die der Klägerin von den Vorinstanzen zuerkannte Forderung in Höhe von 3.968,-- DM.

Dieser Anspruch ist nicht - teilweise - verjährt. Mit der im Jahre 1988 erhobenen Stufenklage auf Auskunft und Zahlung ist die Verjährung für die Vergütungsansprüche aus dem Jahre 1986 unterbrochen worden (BAG Urteil vom 28. Januar 1986 - 3 AZR 449/84 - AP Nr. 2 zu § 61 HGB). Der Anspruch der Klägerin ist aus dem vom Landesarbeitsgericht dargelegten Gründen auch nicht verwirkt.

Dr. Thomas Dr. Gehring Dr. Ascheid
Liebsch Meier



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)