

Aktenzeichen: 5 AZR 229/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 11. Oktober 1995
- 5 AZR 229/94 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. Juni 1993
- 19 Ca 182/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 26. Januar 1994
- 5 Sa 78/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vertragsregelung; Betriebliche Übung im öffentlichen Dienst;
Weisungsrecht

Gesetz:

BGB § 242 Betriebliche Übung, § 315, § 611 Direktionsrecht

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats: Parallelverfahren zu dem Verfahren
- 5 AZR 802/94 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 258/94

14 Sa 70/93 Berlin

Verkündet am
11. Oktober 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 1995 durch den Richter Schliemann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Reinecke und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Heel und Buschmann für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 15. Dezember
1993 - 14 Sa 70/93 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe der Ausbildungsvergütung.

Der Beklagte ist ein als gemeinnützig anerkannter Verein. Seine Mitglieder sind die Industrie- und Handelskammer zu Berlin, die Handwerkskammer Berlin und die Vereinigung der Unternehmerverbände in Berlin und Brandenburg e.V. Nach § 2 der Satzung besteht der Vereinszweck in der Förderung der beruflichen Bildung u.a. durch:

"Übernahme von Ausbildungsplätzen aus betrieblichen Überkapazitäten und Durchführung der Ausbildung unter Inanspruchnahme von Förderprogrammen der Bundesanstalt für Arbeit, des Landes Berlin und des Bundes (Ausbildungsring)."

Im Hinblick darauf schließt der Beklagte mit Jugendlichen, die ihm von den Arbeitsämtern benannt werden, Ausbildungsverträge ab und beauftragt Betriebe mit der Durchführung der praktischen Ausbildung, die er in Zusammenarbeit mit dem Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg aussucht. Die Ausbildungsplätze bzw. Ausbildungsverhältnisse finanziert der Beklagte mit Mitteln, die die Bundesanstalt für Arbeit ihm gemäß § 40 c AFG zur Verfügung



stellt. Diese Mittel bestehen aus einem Zuschuß zur Ausbildungsvergütung, die er ungekürzt an die Auszubildenden weitergibt, ferner aus Mitteln zur Deckung der Personalkosten für Ausbilder, Lehrkräfte und Sozialpädagogen und aus Mitteln für Sach-, Verwaltungs- und sonstigen Personalkosten. Von den letztgenannten Mitteln behält der Beklagte 20,00 DM pro Ausbildungsverhältnis für den eigenen Verwaltungsaufwand ein.

Bei den Auszubildenden des Beklagten handelt es sich um bei dem Arbeitsamt gemeldete, noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort im Ostteil Berlins oder in Brandenburg haben. Die mit der praktischen Ausbildung vom Beklagten beauftragten Betriebe haben ihren Betriebssitz ebenfalls in diesem Gebiet und gehören zur Zeit folgenden Branchen an:

Metall und Elektroindustrie
Lebensmittel-Einzelhandel
Bau
Kraftfahrzeughandwerk
Hotel- und Gaststättengewerbe
Industrielle Wäschereien
Verkehr
Kunststoff- und Kunststoff verarbeitende Industrie
Dienstleistung.

Der Kläger hatte mit der Firma der S _____ GmbH im Ostteil Berlins einen Ausbildungsvertrag als Kommunikationselektro- niker geschlossen und am 1. September 1990 mit seiner Ausbildung begonnen. Für dieses Ausbildungsverhältnis galten wegen beider- seitiger Tarifbindung die Tarifverträge für Auszubildende der Me- tall- und Elektroindustrie in Berlin/Brandenburg. Nachdem die



S GmbH ihre Ausbildungsabteilung geschlossen und den Kläger nicht weiter ausgebildet hatte, schlossen die Parteien am 18. September 1991 einen Berufsausbildungsvertrag. Danach wurde der Kläger vom 1. Juli 1991 bis zum 28. Februar 1994 im Ausbildungsberuf Industriemechaniker mit der Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik ausgebildet. Die vorangegangene Ausbildung bei der S GmbH wurde mit zehn Monaten angerechnet. Die Ausbildung fand gemäß Abschnitt C des Vertrages im Funkwerk K

-GmbH statt. Abschnitt E des von der Industrie- und Handelskammer zu Berlin formularmäßig entwickelten Berufsausbildungsvertrages lautet:

"Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto:

300,00 DM im ersten

315,00 DM im zweiten

330,75 DM im dritten

347,20 DM im vierten

Ausbildungsjahr.

Soweit Vergütungen tariflich geregelt sind, gelten mindestens die tariflichen Sätze."

Von Juli 1991 bis Juli 1993 zahlte der Beklagte Ausbildungsvergütung in Höhe von insgesamt 2.864,40 DM brutto und 7.350,00 DM netto. Die monatlichen Zahlungen verhielten sich zur tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung (Metall- und Elektroindustrie Berlin/Brandenburg, Tarifgebiet II) wie folgt:



Zeitraum	geleistete Verg.	tarifl. Verg.	anspruch Brutto
----------	------------------	---------------	--------------------

(1. Ausbildungsjahr):

Juli 1991	300,00 DM Netto	442,00 DM
August	300,00 DM Netto	442,00 DM

(2. Ausbildungsjahr):

September	315,00 DM Netto	487,00 DM
Oktober	315,00 DM Netto	487,00 DM
November	315,00 DM Netto	487,00 DM
Dezember	315,00 DM Netto	487,00 DM
Januar 92	315,00 DM Netto	487,00 DM
Februar	315,00 DM Netto	487,00 DM
März	315,00 DM Netto	487,00 DM
April	315,00 DM Netto	635,00 DM
Mai	315,00 DM Netto	635,00 DM
Juni	315,00 DM Netto	635,00 DM
Juli	462,00 DM Brutto	635,00 DM
August	462,00 DM Brutto	635,00 DM

(3. Ausbildungsjahr):

September	485,10 DM Brutto	684,00 DM
Oktober	485,10 DM Brutto	684,00 DM
November	485,10 DM Brutto	684,00 DM
Dezember	485,10 DM Brutto	684,00 DM
Januar 93	450,00 DM Netto	684,00 DM
Februar	450,00 DM Netto	684,00 DM
März	450,00 DM Netto	684,00 DM
April	450,00 DM Netto	768,00 DM
Mai	450,00 DM Netto	684,00 DM
Juni	450,00 DM Netto	837,00 DM
Juli	450,00 DM Netto	837,00 DM

Solange die Monatsvergütung unter der Geringverdienergrenze (§ 249 Abs. 2 Nr. 1 SGB V; § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI; § 171 Abs. 1 Nr. 1 AFG) lag, trug die Bundesanstalt für Arbeit die Sozialabgaben zu 100 %, so daß der Beklagte dem Kläger den Zuschuß voll auszahlen konnte. Für den Zeitraum vom Juli bis Dezember 1992 überstiegen die monatlichen Bezüge die Geringverdienergrenze, so daß der Kläger den Arbeitnehmeranteil selbst zu tragen hatte. Ab 1. Januar 1993 machten die Parteien von einer Härteregelung Gebrauch, die es gestattete, daß der Auszubildende auf den Teil der Vergütung verzichtet, der über der Geringverdienergrenze



liegt. Seitdem erhielt der Kläger die Ausbildungsvergütung in Höhe des Betrages der Geringverdienergrenze ausgezahlt, während die Bundesanstalt für Arbeit alle Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile der Sozialabgaben übernahm. Dadurch erhielt der Kläger im Ergebnis einen höheren Nettobetrag ausgezahlt.

Der Kläger begehrt die Differenz zur tariflichen Ausbildungsvergütung. Er hat vorgetragen: Der Anspruch ergebe sich bereits aus Abschnitt E des Ausbildungsvertrages. Diese Bestimmung könne nur so ausgelegt werden, daß die Tarifverträge der Branche anzuwenden seien, in der er seine Ausbildung erhalte. Zumindest stünden ihm 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung zu.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

an ihn 12.517,60 DM brutto, unter Anrechnung von 7.350,00 DM netto, nebst 4 % Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen: Die tarifvertraglichen Vergütungssätze der Metall- und Elektroindustrie seien nicht vereinbart, da er nicht unter den fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge falle. Die Ausbildungsvergütung sei angemessen. Aufgrund des tiefgreifenden Strukturwandels in der Wirtschaft der ehemaligen DDR habe er, der Beklagte, den politischen Auftrag erhalten, im Ostteil Berlins zusätzliche Ausbildungsplätze für Schulabgänger zu schaffen und Jugendlichen, die ihren Ausbildungsplatz aufgrund von Konkursen und Betriebsstillegungen im Beitrittsgebiet verloren hätten, die Fortsetzung der Ausbildung zu ermöglichen. Da er, der Beklagte,



weder über Vermögen verfüge noch im Hinblick auf die Gemeinnützigkeit Gewinn erzielen dürfe, könne er als Ausbildungsvergütung an alle Auszubildenden, unabhängig in welcher Branche die praktische Ausbildung durchgeführt werde, nur den Betrag zahlen, den er von der Bundesanstalt für Arbeit nach § 40 c AFG erhalte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

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

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht (EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 62) haben dem Kläger zu Recht und mit zutreffender Begründung einen Anspruch auf höhere als die gezahlte Ausbildungsvergütung versagt. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus Abschnitt E Abs. 2 des Berufsausbildungsvertrages noch aus § 10 Abs. 1 BBiG.

I. Ein tariflicher Anspruch scheitert an der fehlenden Tarifbindung des Beklagten (§ 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG).

Die Parteien haben in Abschnitt E Abs. 2 des Berufsausbildungsvertrages auch nicht die "tariflichen Sätze" vereinbart.

Der Senat hatte bereits in seinem Urteil vom 24. Oktober



1984 (- 5 AZR 615/83 - abgedruckt bei Fredebeul, Berufliche Bildung vor Gericht, Entscheidungssammlung Bd. 3, § 10 BBiG, 24. Oktober 1984) über die Auslegung einer gleichlautenden Vertragsklausel zu entscheiden. Danach ist sie so zu verstehen, daß als Ausbildungsvergütung nur dann die bezifferten Beträge zu zahlen sind, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag mit höheren Sätzen nicht existiert.

Ein Tarifvertrag ist einschlägig, wenn die Parteien unter seinen räumlichen, zeitlichen und fachlichen Geltungsbereich fallen. Das ist hier nicht der Fall. Der Beklagte unterhält keinen Betrieb der Metall- und Elektroindustrie. Er ist vielmehr ein als gemeinnützig anerkannter Verein, dessen Zweck die Förderung der beruflichen Bildung ist. Der Umstand, daß die berufspraktische Ausbildung in einem Betrieb der Metallindustrie stattfindet, ändert daran nichts (ebenso Herkert, BBiG, Stand: 15. April 1995, § 10 Rz 6).

Der Revision ist zuzugeben, daß Abschnitt E Abs. 2 des Berufsausbildungsvertrages bei dieser Auslegung im Streitfall gegenstandslos ist. Dies zwingt aber nicht zu der vom Kläger befürworteten Auslegung, wonach die Tarifverträge des Bereichs maßgebend sein sollen, in dem der jeweilige Anspruchsteller oder die Mehrheit der Auszubildenden tätig ist. Diese Auslegung entspräche nicht dem Willen der Parteien, die in erster Linie feste Sätze vereinbart haben.

II. Ein Anspruch auf Zahlung der tariflichen Ausbildungsvergü-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tung oder nur auf 80 % davon ergibt sich auch nicht aus § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG. Nach dieser Vorschrift hat "der Auszubildende ... dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren". Dieser Anspruch ist nach § 18 BBiG unabdingbar. Die dem Kläger gezahlte Ausbildungsvergütung ist angemessen.

1. Die Ausbildungsvergütung hat regelmäßig drei Funktionen. Sie soll zum einen dem Auszubildenden bzw. seinen Eltern zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe sein, zum anderen die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und schließlich eine Entlohnung darstellen (schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit, BT-Drucks. V/4260, Seite 9; Urteile des Senats vom 8. Dezember 1982 - 5 AZR 474/80 - BAGE 41, 142, 149 f. = AP Nr. 1 zu § 29 BBiG und vom 11. Oktober 1989 - 5 AZR 526/88 -, n.v.). Nach ständiger Rechtsprechung ist daher eine Vergütung angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellt (Urteil vom 8. Dezember 1982, aaO; Urteil vom 10. April 1991 - 5 AZR 226/90 - BAGE 68, 10 = AP Nr. 3 zu § 10 BBiG = EzA § 10 BBiG Nr. 2, zu II 2 der Gründe; LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 16. Juni 1982 - 2 Sa 121/82 - Fredebeul, Berufliche Bildung vor Gericht, Entscheidungssammlung, Bd. 3, § 10 BBiG, 16.6.1982; ähnlich BVerwGE 62, 117 = NJW 1981, 2209; BVerwG Beschluß vom 22. Januar 1990 - 1 B 190/89 -, n.v.; BayVGH Urteile vom 30. April 1975 - 117 VI 74 - EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 10 und vom 31. Juli 1975 - 116 VI 74 - BayVBl. 1976, 210; OVG Münster Urteil vom 20. Mai 1985 - 4 A 1555/83 - Fredebeul, aaO, Bd. 3, § 10 BBiG, 20.5.1985).



2. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG enthält jedoch nur eine "Rahmenvorschrift" (BT-Drucks. V/4260, Seite 9). Es ist zunächst Sache der Vertragsparteien, die Höhe der Vergütung festzulegen, sofern nicht bei Tarifbindung beider Parteien die tariflichen Sätze maßgebend sind. Die Vertragsparteien haben dabei einen Spielraum. Das heißt, die Überprüfung erstreckt sich nur darauf, ob die vereinbarte Vergütung die Mindesthöhe erreicht, die noch als angemessen anzusehen ist (BAG Urteil vom 10. April 1991, aaO; BayVGH, aaO). Dabei kommt dem Revisionsgericht - ebenso wie bei § 315 BGB (BAGE 47, 238, 249 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht, zu A II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 29. August 1991 - 6 AZR 593/88 - AP Nr. 38 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 a der Gründe) - ein unbeschränktes Überprüfungsrecht zu.

3. Welche Vergütung angemessen ist, kann nur unter Abwägung der Interessenlage beider Vertragspartner und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festgestellt werden. Dabei ist auf die Verkehrsanschauung abzustellen. Wichtigster Anhaltspunkt dafür sind die bestehenden einschlägigen Tarifverträge, da sie von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt sind und anzunehmen ist, daß dabei die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt sind. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, stets als angemessen anzusehen (Urteil vom 18. Juni 1980 - 4 AZR 545/78 - BAGE 33, 213, 219 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis; Urteil vom 8. Dezember 1982, aaO; Urteil vom 25. April 1984 - 5 AZR



540/82 - Fredebeul, aaO, Bd. 3, § 10 BBiG, 25.4. 1984; einschränkend Natzel DB 1992, 1521, 1525). Mit Urteil vom 10. April 1991 hat der Senat entschieden, daß vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen jedenfalls dann nicht mehr angemessenen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG sind, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 % unterschreiten (BAGE 68, 10 = AP Nr. 3 zu § 10 BBiG = EzA BBiG § 10 Nr. 2).

4. Auf diese Grundsätze kann sich der Kläger aber hier nicht berufen.

Der Streitfall weist zwei Besonderheiten auf: Zum einen fand die berufspraktische Ausbildung ausschließlich in Drittbetrieben statt. Zum anderen wurde die Ausbildung staatlich finanziert.

a) Der Umstand allein, daß der Inhaber des Ausbildungsbetriebes den Berufsausbildungsvertrag nicht selbst abschließt, sondern sich eines nicht tarifgebundenen Dritten bedient, rechtfertigte es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von der Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen Abstand zu nehmen. Anderenfalls bestünde die Gefahr einer Aushöhlung der Tarifautonomie. Es wäre denkbar, daß tarifgebundene Auszubildende mit ihren Auszubildenden nicht mehr selbst Berufsausbildungsverträge abschließen, sondern diese durch nichttarifgebundene Dritte abschließen lassen, die Jugendlichen aber dann doch aufgrund entsprechender Abreden in den Betrieben der tarifgebundenen Arbeitgeber ausgebildet werden. In solchen Fällen wäre bei der Bestimmung der angemessenen Vergütung weiterhin von den



tariflichen Sätzen auszugehen. Dies gilt gerade für den Fall, daß die zur Ausbildung überlassenen Jugendlichen genauso ausgebildet werden wie die Auszubildenden, mit denen der Inhaber des Ausbildungsbetriebes selbst Berufsausbildungsverträge abgeschlossen hat.

Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend nicht. Hier hat nicht etwa ein tarifgebundener Ausbildender einen Dritten dazwischen geschaltet. Vielmehr hat sich der nichttarifgebundene Beklagte eines tarifgebundenen Dritten (Funkwerk K -GmbH) zur Durchführung der berufspraktischen Ausbildung bedient.

b) Entscheidende Bedeutung kommt jedoch dem Umstand zu, daß die Ausbildung des Klägers von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert wird und ihre Durchführung dem ausbildenden Verein keinerlei Vorteile bringt.

aa) Der Senat hatte bereits mehrfach über die Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen im Rahmen derartiger Ausbildungsverhältnisse zu entscheiden (Urteile vom 22. April 1987 - 5 AZR 72/86 - EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 49; vom 8. März 1989 - 5 AZR 106/88 - und 11. Oktober 1989 - 5 AZR 526/88 -, beide n.v.). Er ist dabei jeweils zu dem Ergebnis gekommen, daß in diesen Fällen auch Vergütungen, die erheblich unter den tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen, die für den Betrieb gelten, in denen die berufspraktische Ausbildung durchgeführt wird, noch angemessen im Sinne des § 10 Abs. 1 BBiG sein können (a.A. wohl Wohlgemuth BBiG, 2. Aufl., § 10 Rz 6; Herkert, aaO, § 10 Rz 6).



An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Sie trifft auch für den hier vorliegenden Fall zu, in dem die Fortsetzung einer Ausbildung finanziert wird. Die Ausbildung kommt im Verhältnis der Parteien zueinander nur dem Kläger und nicht dem beklagten Verein zugute. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zutreffend ausgeführt, der tatsächlich ausbildende Drittbetrieb (Funkwerk K -GmbH) hätte dem Kläger diesen Ausbildungsplatz ohne die Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit nicht gegeben. Zu Unrecht rügt die Revision Verletzung des § 286 ZPO. Der Kläger hat keinerlei Anhaltspunkte dafür vorgetragen, daß der Beklagte irgendeinen Nutzen von der Ausbildung des Klägers hatte und dieser auch ohne Finanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit einen Ausbildungsplatz bei dem tatsächlich ausbildenden Drittbetrieb (Funkwerk K -GmbH) gefunden hätte.

Da der Beklagte die Leistungen des Auszubildenden nicht kommerziell verwerten kann und die Ausbildung ihm keinerlei finanzielle Vorteile bringt, tritt der Gesichtspunkt, daß die Vergütung eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellen muß, zurück. Entscheidend ist, ob die Vergütung noch ein erheblicher Beitrag zu den Lebenshaltungskosten des Auszubildenden ist. Das ist hier zu bejahen (ähnlich Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht, Urteil vom 9. September 1988 - 12 A 245/87 - und Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 21. März 1994 - 8/3 Sa 978/93 - EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 51, 63).

bb) Der Senat verkennt nicht, daß die Orientierung der Angemes-



senheitsprüfung an anderen Bezugsgrößen als den tarifvertraglichen Sätzen zu einem Auseinanderfallen der Vergütungen von in demselben Betrieb für denselben Beruf in identischer Weise auszubildenden Jugendlichen führen kann. Das muß jedoch zumindest für den Fall der hundertprozentigen Finanzierung der Ausbildung durch die öffentliche Hand hingenommen werden. Denn die für derartige Zwecke zur Verfügung stehenden staatlichen Mittel sind knapp; auf diese Weise kann mehr Jugendlichen die Ausbildung finanziert werden als bei Zugrundelegung der tarifvertraglichen Sätze. Die Forderung des Klägers würde darauf hinauslaufen, daß die finanziellen Mittel der Bundesanstalt für alle davon Betroffenen beträchtlich erhöht werden müßten. Darauf haben weder der beklagte Verein noch der tatsächlich ausbildende Betrieb Einfluß. Der beklagte Verein hat nicht mehr Mittel für die Zahlung der Ausbildungsvergütung zur Verfügung, als die Bundesanstalt bewilligt hat.

Zudem ist die Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz nicht auf einzelne Ausbildungsberufe beschränkt. Es wäre rechtlich bedenklich, wenn bei der Förderung der Berufsausbildung nach Berufen unterschieden würde. Zu einer solchen Unterscheidung käme es, wenn sich die Leistungen des Arbeitsamtes an den verschiedenen hohen tariflichen Ausbildungsvergütungen orientieren würden.

5. Nach alledem erweisen sich die dem Kläger monatlich gezahlten Ausbildungsvergütungen als angemessen.

Schliemann

Reinecke

Bepler

Heel

Buschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)