

Aktenzeichen: 5 AZR 526/88

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 11. Oktober 1989
- 5 AZR 526/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. März 1988
Hamburg - 25 Ca 19/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 8. Juli 1988
Hamburg - 6 Sa 34/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ausbildungsvergütung für überbetriebliche Ausbildung

Gesetz: BBiG § 10

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. Senatsurteile vom 22. April 1987 - 5 AZR 71/86 -
und - 5 AZR 72/86 -,
ferner Senatsurteil vom 8. März 1989 - 5 AZR 106/88 -



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



5 AZR 526/88

6 Sa 34/88 Hamburg

Verkündet am
11. Oktober 1989

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Oktober 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Olderog



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hirt und
Wengeler für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
8. Juli 1988 - 6 Sa 34/88 - wird zurück-
gewiesen.
2. 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 Kläger wurde seit dem 16. August 1985 zum Betriebs-
schlosser ausgebildet. Darüber haben die Parteien einen Berufs-
ausbildungsvertrag auf der Grundlage eines von der Freien und
Hansestadt Hamburg durchgeführten Sonderprogramms zur Schaffung
überbetrieblicher Ausbildungsplätze abgeschlossen.

Der beklagte Verein ist Träger dieser überbetrieblichen Aus-
bildung, die in Hamburg geschaffen wurde, um den Mangel an Aus-
bildungsplätzen zu beheben.

Die Ausbildungsvergütung wird seit Einführung des Sonderpro-
gramms auf Vorschlag des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg
von der Bürgerschaft aus Steuermitteln bewilligt (vgl. Drucksache



- 3 -

der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 14. Mai 1985 - 11/4317 -). Der Kläger hat daraus folgende monatliche Ausbildungsvergütung erhalten:

200,-- DM bis zum 31. Juli 1986,
230,-- DM im August 1986,
240,-- DM vom 1. September 1986 bis 31. Juli 1987,
316,-- DM im August 1987 und
330,-- DM ab 1. September 1987.

Die betriebliche Ausbildung wird in sogenannten Partnerbetrieben oder in Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg durchgeführt. Dafür wird keine besondere Vergütung gezahlt. Der Kläger hat seine betriebspraktische Ausbildung in der Zeit vom 1. Februar 1987 bis zum 31. Januar 1988 in der Baubehörde der Freien und Hansestadt Hamburg erhalten.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, seine Ausbildungsvergütung sei im Verhältnis zu den tariflich vereinbarten Beträgen zu niedrig. Nach Auffassung des Klägers müsse der Beklagte ihm während der Berufsausbildung außerhalb des Betriebspraktikums eine Ausbildungsvergütung in Höhe der tariflichen Sätze in der Metallindustrie abzüglich eines Betrages von 10 % gewähren. Der Kläger errechnet auf dieser Grundlage für die Zeit seiner Berufsausbildung bis zum 31. Dezember 1986 einen Differenzbetrag von 5.405,51 DM brutto. Nach seiner Auffassung schulde der beklagte Verein ihm darüber hinaus im Zeitraum der betriebspraktischen Ausbildung in der Baubehörde vom 1. Februar 1987 bis einschließlich Juli 1987 die mit der Gewerkschaft ÖTV tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütung von monatlich 650,-- DM, so daß sich nach seiner Berechnung eine weitere Klageforderung von 2.050,-- DM brutto ergibt. Der Kläger hat dementsprechend beantragt:



1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 5.405,51 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 29. Januar 1987 zu zahlen,
2. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 2.050,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. festzustellen, daß dem Kläger für die Zeit der Ausbildung beim Beklagten mit Ausnahme der Zeit der praktischen Ausbildung eine Vergütung gemäß Tarifvertrag für die Auszubildenden der Metallindustrie des Bezirks Hamburg, abgeschlossen zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie, abzüglich 10 % zusteht,
4. festzustellen, daß dem Kläger für die Zeit der praktischen Ausbildung bei der Baubehörde der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1. Februar 1987 bis 31. Januar 1988 eine Vergütung entsprechend dem jeweils gültigen Ausbildungstarifvertrag, abgeschlossen zwischen der Bundesrepublik Deutschland, Tarifgemeinschaft der Bundesländer und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände einerseits und der Gewerkschaft ÖTV und der DAG andererseits zusteht,

hilfsweise zum Antrag zu 4)

festzustellen, daß dem Kläger für die Zeit der praktischen Ausbildung bei der Baubehörde vom 1. Februar 1987 bis 31. Januar 1988 eine Vergütung gemäß Tarifvertrag für die Auszubildenden der Metallindustrie des Bezirks Hamburg, abgeschlossen zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie, abzüglich 10 % zusteht.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hält die Höhe der Vergütung für angemessen. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, daß der Kläger ohne das Sonderprogramm keinen Ausbildungsplatz gefunden hätte und der beklagte Verein ohne eigenen Nutzen zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen und mit Steuermitteln finanziert habe.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Der Kläger verfolgt mit der Revision sein Klageziel weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben dem Kläger zu Recht eine höhere als die vereinbarte Vergütung versagt.

I. Der Kläger beansprucht die Differenz zwischen einer tariflichen Ausbildungsvergütung in der Metallindustrie abzüglich eines Abschlags von 10 % und der mit dem Beklagten vereinbarten Vergütung vor der betriebspraktischen Ausbildung in der Baubehörde bis zum 31. Dezember 1986. Für einen Teil der betriebspraktischen Ausbildung vom 1. Februar 1987 bis einschließlich Juli 1987 fordert er den Unterschiedsbetrag zwischen der tariflichen Ausbildungsvergütung im öffentlichen Dienst und der vereinbarten Vergütung.

Darüber hinaus begehrt der Kläger mit den Anträgen zu 3) und 4) die Feststellung, daß ihm der Differenzbetrag zu der tariflichen Vergütung für die gesamte Ausbildungszeit im vorgenannten Umfange zusteht. Das Rechtsschutzinteresse für diese Feststellung ist gegeben, weil die Zahlungsansprüche nur einen Teil der Ausbildungszeit umfassen und der Streit um die Höhe der Ausbildungsvergütung sich auf das gesamte Ausbildungsverhältnis erstreckt. Insoweit handelt es sich um für weitergehende Zahlungsforderungen vorgreifliche Rechtsverhältnisse gemäß § 256 Abs. 2 ZPO.



II. Die hiernach zulässige Klage ist aber nicht begründet, denn die vereinbarte Vergütung verstößt weder gegen tarifliche Mindestnormen noch gegen zwingendes Gesetzesrecht.

Die Parteien gehen zutreffend davon aus, daß der beklagte Verein nicht tarifgebunden ist (§ 3 TVG). Er ist nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei, die Tarifverträge auf Arbeitgeberseite abgeschlossen hat. Andere Gesichtspunkte als die Mitgliedschaft im tarifschließenden Verband (§ 3 TVG) kommen hier nicht in Betracht, insbesondere ist die Anwendung dieser Tarifverträge mit dem Beklagten nicht vereinbart und auch nicht betriebsüblich. Außerdem unterliegt der Beklagte nicht dem fachlichen Geltungsbereich der vorgenannten Tarifverträge, denn der beklagte Verein ist eine Sondergründung zu dem Zweck, durch ein staatliches Förderprogramm finanzierte Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufen zu ermöglichen.

Ebensowenig verstößt die Vergütungsvereinbarung gegen zwingendes Gesetzesrecht. Dafür kommt nur § 10 des Berufsbildungsgesetzes in Betracht. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf diese Vorschrift stützen, wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben.

1. Nach § 10 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine "angemessene Vergütung zu gewähren". Das schließt nicht aus, daß die Höhe der Vergütung von den Vertragsparteien einzelvertraglich vereinbart werden kann. Dabei haben sie einen gewissen Spielraum, innerhalb dessen sie die Höhe der Vergütung festlegen



können. Die Vergütung muß jedoch angemessen im Sinne des § 10 Abs. 1 BBiG sein. Was als angemessene Vergütung anzusehen ist, hat der Gesetzgeber nicht ausdrücklich festgelegt. Tariflich vereinbarte Vergütungssätze sind stets als angemessen anzusehen, denn diese Sätze sind zwischen den Tarifpartnern ausgehandelt, und es ist anzunehmen, daß dabei die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt sind (nicht veröffentlichtes Senatsurteil vom 25. April 1984 - 5 AZR 540/82 -, zu II 1 der Gründe).

2. Der Kläger will trotz fehlender Tarifbindung einen Bezug zur tariflichen Höhe der Ausbildungsvergütung herstellen und beruft sich dazu auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Juni 1980 (- 4 AZR 545/78 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Ausbildungsverhältnis). Er will daraus entnehmen, daß für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung auf die tarifliche Regelung abzustellen sei. Das ergibt sich jedoch aus dem angezogenen Urteil nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat im Streitfall die Heranziehung der tariflichen Regelung über die Ausbildungsvergütung als "rechtlich möglich" angesehen und sie nur gebilligt, weil die entsprechenden Darlegungen des Berufungsgerichts von der Revision nicht angegriffen waren. Der Hinweis des Klägers in diesem Zusammenhang auf die Rechtsprechung zu § 612 BGB geht fehl, weil es sich bei der Regelung des § 612 BGB um einen ganz anderen rechtlichen Ausgangspunkt handelt, nämlich eine fehlende Vereinbarung über die Höhe der Arbeitsvergütung zu ersetzen und nicht um die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung. Darauf hat die Vorinstanz schon zutreffend hingewiesen.



3. Die vom Kläger versuchte Gleichsetzung der Angemessenheit der Vergütung des § 10 BBiG mit den tariflichen Vergütungssätzen aus zwei verschiedenen Gewerbezweigen (Metall und öffentlicher Dienst) scheitert schon daran, daß nach dem Grundsatz der Tarifeinheit nicht Tarifverträge mit unterschiedlichem fachlichen Geltungsbereich für dasselbe Ausbildungsverhältnis maßgebend sein können. Andererseits gibt es keine branchenübergreifenden allgemeinen tariflichen Mindestsätze für die Ausbildungsvergütungen, an die der Kläger anknüpfen könnte. Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat in seiner Mitteilung vom 14. Mai 1985 zur B-schlußfassung durch die Bürgerschaft hinsichtlich der Höhe der hier vereinbarten Vergütungssätze zutreffend darauf hingewiesen, daß die monatliche Ausbildungsvergütung in einzelnen Berufszweigen sogar noch geringer bemessen ist als im Streitfall. Das hat der Beklagte auch durch die vom Kläger nicht bestrittene Anlage B 2 zum Schriftsatz vom 13. Mai 1987 nachgewiesen.

4. Die weiteren Überlegungen der Revision gehen von der Voraussetzung aus, daß die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung im Sinne des § 10 BBiG nur durch die Gleichsetzung mit der tariflichen Vergütung erreicht sei. Unter diesem Gesichtspunkt beschäftigt sich der Kläger mit der Fragestellung, ob der Zweck der Ausbildungsvergütung (Unterhalt, Werbung um Berufsnachwuchs, Vergütung für geleistete Arbeit) im Streitfall ausnahmsweise eine Unterschreitung der tariflichen Höhe der Ausbildungsvergütungen zulasse.



Zwar ergibt sich aus dem schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung im Sinne des § 10 BBiG, daß diese dem Auszubildenden (bzw. seinen Eltern) zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe gewähren, zum anderen aber damit zugleich auch die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Facharbeitern und Angestellten dienen solle. Außerdem sei sie aus dem Gesichtspunkt der Entlohnung gerechtfertigt (schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit zum Entwurf eines Berufsbildungsgesetzes - Drucks. V/4260). Mit diesen Gesichtspunkten hat sich bereits der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg in seiner Mitteilung an die Bürgerschaft vom 14. Mai 1985 (Drucks. 11/4317) im einzelnen beschäftigt und darauf hingewiesen, daß mit den von ihr zur Bekämpfung des Lehrstellenmangels durchgeführten Maßnahmen der Gesichtspunkt der Werbung um den Berufsnachwuchs entfalle. Es verbleibe als einzige Komponente nur die Leistung eines Beitrags zum Lebensunterhalt, wobei aber eine individuelle Bedürftigkeit durch eine ergänzende Förderung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz ausgeglichen werden könne.

Auf die vorstehend aufgezeigten Erwägungen kommt es letztlich aber nicht an, weil schon der rechtliche Ausgangspunkt des Klägers - nämlich die Gleichsetzung einer angemessenen Vergütung im Sinne des § 10 BBiG mit einer tariflichen Vergütung ohne Tarifbindung - nicht richtig ist.



Daran ändert auch der Hinweis des Klägers nichts, daß die Rechtsprechung in Einzelfällen bei der Prüfung der Angemessenheit einer im Ausbildungsverhältnis vereinbarten Vergütung von den tariflichen Vergütungssätzen ausgegangen sei und davon einen Abzug von 10 - 20 % vorgenommen habe (vgl. VG Oldenburg Urteil vom 11. Dezember 1975 - II A 415/74 S = EzB § 10 Abs. 1 BBiG Nr. 9). Dabei verkennt der Kläger jedoch, daß solche Überlegungen - ob sie richtig sind, kann dahingestellt bleiben - von der branchenüblichen Vergütung ausgehen und sich nicht auf überbetriebliche Ausbildungen beziehen, die gegenüber einer im Betrieb durchgeführten Ausbildung verschiedene Besonderheiten aufweisen und zwangsläufig im Rahmen des § 10 BBiG berücksichtigt werden müssen.

5. Insoweit ist anzuknüpfen an die Rechtsprechungsgrundsätze des Senats, wie sie bereits in den Urteilen vom 22. April 1987 (- 5 AZR 71/86 -) und vom 8. März 1989 (- 5 AZR 106/88 -) entwickelt worden sind. Was in einem Ausbildungsverhältnis als Vergütung angemessen ist, kann danach nur unter Abwägung der Interessenlage beider Vertragspartner und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festgestellt werden. Danach kann der Kläger nicht verlangen, so gestellt zu werden, als wäre er in einem Betrieb der Metallindustrie ausgebildet worden oder hätte seine berufspraktische Ausbildung im öffentlichen Dienst erhalten.



Es kann für die Angemessenheit der Vergütung im Rahmen des § 10 BBiG nicht unberücksichtigt bleiben, daß der beklagte Verein im Rahmen eines Sonderprogramms zusätzliche überbetriebliche Ausbildungsplätze geschaffen und mit Hilfe staatlicher Mittel finanziert hat. Die Ausbildungsleistung kommt nicht ihm, sondern ausschließlich dem Kläger zugute. Die Eigenart des Programms bringt es mit sich, daß der Beklagte Bewerber für verschiedenartige Berufsausbildungsplätze betreut und hierbei aufgrund der zur Verfügung gestellten Sondermittel nicht nach Art der Berufsausbildung unterschiedliche und an den Tarifvertrag angepaßte Ausbildungsvergütungen gewähren kann. Es ist zwar nicht zu verkennen, daß der Kläger eine geringere Ausbildungsvergütung erhalten hat, als wenn er unmittelbar mit einem Ausbildungsbetrieb einen Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen hätte. Die Berufspraktika wurden aber in Betrieben geleistet, die Jugendliche ohne Ausbildungsplatz ebenso wie den Kläger über ihren eigenen Bedarf hinaus ausgebildet haben. Wenn der Kläger meint, man dürfe im Rahmen der Interessenabwägung nicht nachteilig bewerten, daß er keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden habe, so verkennt er die Besonderheit des überbetrieblichen Ausbildungsprogramms und seiner Finanzierung. Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, der mit Hilfe des Sonderprogramms die zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen hat, muß darüber hinaus durch die Bereitstellung von Ausbildern und Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen des theoretischen Teils der Berufsausbildung zusätzliche Personal- und Sachaufwendungen tragen, die für den Ausbildungsbetrieb selbst entfallen. Die Forderung des Klägers würde darauf hinauslaufen, daß die finanziellen Mittel aus dem Sonderprogramm



für alle hierdurch betreuten Jugendlichen beträchtlich erhöht werden müßten, jedoch haben darauf weder der beklagte Verein noch der Betrieb Einfluß, der die zusätzliche praktische Ausbildung ermöglicht. Der beklagte Verein hat nicht mehr Mittel für die Ausbildungsvergütung zur Verfügung, als die Bürgerschaft auf Antrag des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg hierfür aus Haushaltsmitteln bewilligt hat. Der Kläger kann dagegen nicht geltend machen, die Ausbildungsvergütung richte sich nicht nach der Finanzlage des ausbildenden Betriebes, und es sei unerheblich, wer die Mittel aufbringe. Das mag für tarifliche Vergütungssätze im Rahmen eines Ausbildungsvertrages zutreffend sein, kann jedoch nicht in gleicher Weise für staatliche Förderungsprogramme - wie sie hier vorliegen - zutreffen.

Dr. Thomas

Dr. Olderog

Dr. Peifer

Dr. Hirt

Wengeler



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)