

Aktenzeichen: 6 AZR 191/02
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 8. Mai 2003
- 6 AZR 191/02 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 9. November 2000
- 34 Ca 3418/00 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 21. Februar 2002
- 4 Sa 3/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Gesetze:

BBiG § 10 Abs. 1 Satz 1; BGB § 134; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Bei einem durch Spenden Dritter finanzierten Ausbildungsverhältnis bestimmt sich die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG nicht allein nach den einschlägigen tariflichen Sätzen, wenn der Auszubildende auf einem zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz ausgebildet wird und ohne diesen einen qualifizierten Berufsabschluß nicht hätte erreichen können.

2. Eine Ausbildungsvergütung, die weniger als 80 vH der tariflichen Vergütung beträgt, ist bei Ausbildungsverhältnissen, die nicht durch öffentliche Gelder finanziert werden, in der Regel nicht mehr angemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 191/02
4 Sa 3/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Mai 2003

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 8. Mai 2003 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler sowie die ehrenamtlichen Richter Hinsch und Zuchold für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 21. Februar 2002 - 4 Sa 3/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Ausbildungsvergütung.

Der Beklagte ist ein auf Initiative des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (VBM) zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gegründeter gemeinnütziger Verein. Er ist nicht tarifgebunden. Die berufspraktische Ausbildung läßt er in Betrieben seiner Mitglieder durchführen, die dem VBM angehören. Die den Auszubildenden gezahlte Vergütung finanziert er aus Spenden des VBM und Beiträgen der Vereinsmitglieder.

Der VBM startete 1996 eine zeitlich begrenzte Initiative mit dem Ziel, zusätzlich zu den von den Betrieben der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie gemeldeten Ausbildungsplätzen weitere 1.000 Ausbildungsstellen anzubieten. Die Ausbildungsinitiative sollte auch den Abbau von Ausbildungsplätzen eindämmen, Ausbildungskapazitäten erhalten, die Zusammenarbeit von Firmen in der beruflichen Ausbildung (Verbundausbildung) fördern und Jugendliche verstärkt auf gewerblich-technische Berufe aufmerksam machen. Der mit der Durchführung der Initiative beauftragte Beklagte schloß mit dem Kläger am 30. Juli 1997 einen Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf „Industriemechaniker“ für die Zeit vom 1. September 1997 bis zum 28. Februar 2001 ab. Die vereinbarte Ausbildungsvergütung betrug bei Berücksichtigung aller in den Tarifverträgen für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie geregelten Leistungen, wie zB zusätzliches Urlaubsgeld oder anteiliges 13. Monatseinkommen, etwa 72 vH der tariflichen Vergütung. Die berufspraktische Ausbildung des Klägers wurde im Betrieb der tarifgebundenen S AG in A durchgeführt. Diese hatte sich bereit erklärt, über ihren Eigenbedarf von 30 Auszubildenden im Jahr hinaus an diesem Standort jährlich vier zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.



Der Kläger hat die Differenz zwischen der erhaltenen und der tariflichen Ausbildungsvergütung für die Zeit vom 1. September 1997 bis zum 31. Dezember 1999 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 5.975,43 Euro (11.686,93 DM) brutto ohne Erfolg vom Beklagten verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, die vereinbarte Ausbildungsvergütung sei nicht angemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG. Sie unterschreite die tarifliche Vergütung um mehr als 20 vH. Das Ausbildungsverhältnis sei nicht durch öffentliche Gelder finanziert worden. Die Finanzierung einer Ausbildungsinitiative durch Zuschüsse eines Arbeitgeberverbandes und Beiträge seiner Mitglieder könne einer Förderung durch öffentliche Gelder nicht gleichgesetzt werden.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 5.975,43 Euro (11.686,93 DM) brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat gemeint, bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung sei nicht auf alle in den Tarifverträgen vorgesehenen Leistungen, sondern nur auf die laufenden Monatssätze abzustellen. Der Kläger hätte ohne den zusätzlich geschaffenen, spendenfinanzierten Ausbildungsplatz keine Ausbildung erhalten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der vereinbarten und der höheren tariflichen Ausbildungsvergütung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß ein tariflicher Anspruch des Klägers an der fehlenden Tarifbindung des Beklagten scheitert (§ 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 TVG).

II. Der Klageanspruch folgt auch nicht aus § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG.



1. Nach dieser Vorschrift hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Für deren Bestimmung hat das Landesarbeitsgericht zutreffend auf die Funktion der Ausbildungsvergütung abgestellt (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - DB 2003, 1002, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll die Ausbildungsvergütung 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 (*24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO; 8. Dezember 1982 - 5 AZR 474/80 - BAGE 41, 142, 149, 150; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 144; vgl. BT-Drucks. V/4260 S. 9*). Eine Vergütung ist daher angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden ist (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO, mwN*).

2. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG enthält nur eine Rahmenvorschrift und legt den Maßstab für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht fest (*BT-Drucks. V/4260 S. 9*). Es ist zunächst Sache der Vertragsparteien die Höhe der Vergütung zu bestimmen, sofern nicht bei Tarifbindung beider ohnehin die tarifliche Vergütung maßgebend ist. Die Vertragspartner haben dabei von Gesetzes wegen einen Spielraum. Ob sie diesen gewahrt haben, ist unter Abwägung ihrer Interessen und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festzustellen (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO, mwN*). Maßgebend ist die Verkehrsanschauung. Wichtigster Anhaltspunkt hierfür sind die einschlägigen Tarifverträge. Sie werden von Tarifvertragsparteien ausgehandelt. Bei ihnen ist anzunehmen, daß das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt. Deshalb ist eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, stets angemessen (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO, mwN*). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*10. April 1991 - 5 AZR 226/90 - BAGE 68, 10, 15; 25. Juli 2002 - 6 AZR 311/00 -*) ist dagegen eine vereinbarte Ausbildungsvergütung in der Regel dann nicht mehr angemessen im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte um mehr als 20 vH unterschreitet. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich entgegen der Auffassung der Beklagten nicht allein nach den laufenden Monatssätzen. In den Vergleich zwischen der vereinbarten und der tariflichen Ausbildungsvergütung sind vielmehr alle in den einschlägigen Tarifverträgen geregelten Leistungen mit einzubeziehen. Nur das Gesamtergebnis der



Tarifverhandlungen berücksichtigt die Interessen beider Seiten hinreichend und ist ein tauglicher Maßstab für eine interessengerechte und damit angemessene Ausbildungsvergütung.

3. Handelt es sich bei dem Ausbilder um eine gemeinnützige juristische Person, rechtfertigt allein der Status der Gemeinnützigkeit es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. Die tarifliche Vergütung bleibt nicht nur ein geeigneter Maßstab, wenn ein nicht tarifgebundener Ausbilder die im eigenen Interesse liegende Ausbildung überbetrieblich organisiert (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO, zu III 3 a der Gründe*), sondern auch, wenn durch das Dazwischenschalten eines gemeinnützigen, nicht tarifgebundenen Bildungsträgers ein tarifgebundener Ausbilder sich seinen tarifvertraglichen Pflichten entziehen will (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO*). Allein die Durchführung der von einem gemeinnützigen Bildungsträger geschuldeten berufspraktischen Ausbildung in einem tarifgebundenen Drittbetrieb läßt für sich gesehen noch nicht auf eine Umgehung tarifvertraglicher Pflichten schließen. Hierfür bedarf es weiterer Anhaltspunkte, an denen es vorliegend fehlt. Nach den vom Kläger nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die S AG am Standort A zur Deckung ihres Bedarfs an qualifizierten Fachkräften jährlich gleichbleibend mit etwa 30 Auszubildenden Berufsausbildungsverträge geschlossen und den Ausbildungsplatz für den Kläger zusätzlich eingerichtet.

4. Die richterrechtliche Regel, nach der eine vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht mehr angemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG ist, wenn sie nicht mindestens 80 vH der tariflichen Vergütung erreicht, gilt allerdings nicht ausnahmslos.

a) Wird die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert und ist sie für den Ausbilder mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden, kann eine Ausbildungsvergütung auch bei Unterschreiten dieser Grenze noch angemessen sein. In einem solchen Fall rechtfertigen die Begrenztheit der öffentlichen Mittel und das vom Staat zu verfolgende gesamtgesellschaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen die Möglichkeit einer qualifizierten Berufsausbildung zu verschaffen, ein Unterschreiten der tariflichen Ausbildungssätze auch weit unter 20 vH (*BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 325/01 -;* *24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO;* *15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237;* *11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139*).



b) Auch eine durch Spenden Dritter finanzierte Ausbildungsvergütung, die mehr als 20 vH unter den tariflichen Sätzen liegt, ist nicht zwingend unangemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG. Vielmehr kann der Ausbilder eine darauf gerichtete Vermutung widerlegen (*BAG 25. Juli 2002 - 6 AZR 311/00 -, zu I 4 und 5 der Gründe; 30. September 1998 - 5 AZR 690/97 - AP BBiG § 10 Nr. 8 = EzA BBiG § 10 Nr. 4, zu II 5 der Gründe*). Dazu muß er darlegen, daß die Abwägung der Interessenlage beider Vertragspartner und die Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles eine solche Beurteilung rechtfertigen. Der Auszubildende trägt zwar die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die vereinbarte Vergütung nicht angemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG ist (*BAG 25. Juli 2002 - 6 AZR 311/00 - aaO*). Dieser genügt er jedoch schon damit, daß er auf einschlägige tarifliche Vergütungssätze verweist und geltend macht, die erhaltene Vergütung liege um mehr als 20 vH unter diesen Sätzen (*BAG 30. September 1998 - 5 AZR 690/97 - aaO, zu II 5 der Gründe*). Der Auszubildende kann sich dann nicht auf den Vortrag beschränken, die von ihm gezahlte Vergütung sei angemessen. Er hat vielmehr die Vermutung einer den Anforderungen des § 10 Abs. 1 BBiG nicht mehr genügenden Vereinbarung unter Angabe des entsprechenden Maßstabes zu widerlegen (*BAG 30. September 1998 - 5 AZR 690/97 - aaO, zu II 5 der Gründe*).

5. Gemessen daran halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Prüfung stand. Die Vergütungsabrede ist nicht nach § 134 BGB unwirksam. Die Parteien haben den ihnen bei der Festsetzung der Ausbildungsvergütung eingeräumten Spielraum noch gewahrt.

a) Die im Berufsausbildungsvertrag vereinbarte Vergütung wurde ihrer Funktion, eine finanzielle Hilfe für den Kläger zur Durchführung der Ausbildung zu sein, noch gerecht. Bei Berücksichtigung aller in den einschlägigen Tarifverträgen geregelten Leistungen, wie etwa der tariflichen Ansprüche auf zusätzliches Urlaubsgeld und anteiliges 13. Monatseinkommen, betrug die vereinbarte Ausbildungsvergütung zwar nur etwa 72 vH der tariflichen. Sie hat damit die Grenze von 80 vH der tariflichen Vergütung deutlich unterschritten. Allerdings wurde der Kläger nicht in einem normalen Berufsausbildungsverhältnis, sondern in einem durch Spenden Dritter finanzierten Ausbildungsverhältnis zum Industriemechaniker ausgebildet. Er hätte nach seinem eigenen Vortrag ohne den durch die Ausbildungsinitiative des VBM zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz keinen qualifizierten Berufsabschluß erreichen können. Der Kläger



hat auch nicht dargelegt, daß die vereinbarte Vergütung keinen nennenswerten Beitrag zu seinem Lebensunterhalt während der Ausbildung geleistet hat.

b) Die im Vertrag vereinbarte Ausbildungsvergütung erfüllt auch noch ihre Funktion als Mindestentlohnung für die Leistungen des Klägers. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

aa) Rechtsfehlerhaft hat es allerdings angenommen, bei der Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung sei zu berücksichtigen, daß sie über den tariflichen Ausbildungssätzen für Berufe des Metall- und Elektrohandwerks liege. Ein Rückgriff auf die Ausbildungsvergütung eines Tarifvertrags, dessen räumlicher, zeitlicher und fachlicher Geltungsbereich die Parteien nicht erfassen könnte, kommt nur in Betracht, wenn einschlägige tarifliche Regelungen nicht bestehen (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - aaO, zu II 1 der Gründe; 25. Juli 2002 - 6 AZR 311/00 -, zu I 5 der Gründe; 30. September 1998 - 5 AZR 690/97 - aaO, zu II 3 der Gründe*). An dieser Voraussetzung fehlt es.

bb) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht dagegen in die Prüfung, ob die vereinbarte Ausbildungsvergütung noch eine angemessene Gegenleistung für die Leistungen des Klägers darstellt, einbezogen, daß die Ausbildung dem Beklagten als gemeinnützigen Ausbildungsverein keine finanziellen Vorteile gebracht und dieser die Leistungen des Klägers selbst nicht kommerziell genutzt hat. Unter diesen Voraussetzungen kann auch eine Ausbildungsvergütung, die weniger als 80 vH der tariflichen Sätze beträgt, noch angemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG sein. Ein weiteres Unterschreiten dieser Sätze wäre allerdings unangemessen. Insoweit ist von Bedeutung, daß die Ausbildungsinitiative eines Arbeitgeberverbandes nicht ausschließlich die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze aus altruistischen Motiven betrifft, sondern für die verbandszugehörigen Unternehmen von Vorteil ist. Eine solche Maßnahme zielt typischerweise und vorliegend auch ausdrücklich darauf ab, Ausbildungskapazitäten zu erhalten und Jugendliche verstärkt auf bestimmte Berufe aufmerksam zu machen. Dieses Interesse seiner Geldgeber muß sich der Beklagte zurechnen lassen. Allerdings standen diese Ziele nicht im Vordergrund. Entscheidende Bedeutung hat vielmehr der Umstand, daß durch die spendenfinanzierten Ausbildungsverhältnisse zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden sollten, um ansonsten arbeitslosen Jugendlichen die Chance zu eröffnen, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erlernen.



cc) Im Vergleich zu den Auszubildenden der S AG, die eine tarifliche Ausbildungsvergütung erhielten, hat der Beklagte dem Kläger zwar eine um etwa 28 vH niedrigere Vergütung gezahlt. Dies führt entgegen der Auffassung des Klägers nicht dazu, daß er in entsprechender Anwendung von Art. 7 Nr. 2 des Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-Aktiv-Gesetz) vom 10. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3443) nach Ablauf des zwölften Monats Anspruch auf Ausbildungsvergütung in Höhe der tariflichen Sätze hat. Nach dieser Vorschrift hat der Verleiher bei einer länger als zwölf aufeinander folgende Monate dauernden Überlassung desselben Leiharbeitnehmers an den Entleiher dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Die Übertragung des Rechtsgedankens scheitert schon daran, daß diese Bestimmung nach Art. 10 Abs. 1 Job-Aktiv-Gesetz erst am 1. Januar 2002 und damit nach Ablauf des Ausbildungsverhältnisses der Parteien in Kraft getreten ist. Im übrigen sind die wirtschaftlichen Interessen beider Sachverhalte auch nicht vergleichbar.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Brühler

Hinsch

Zuchold



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

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