

Aktenzeichen: 6 AZR 626/00
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. Oktober 2002
- 6 AZR 626/00 -

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Urteil vom 15. September 1999
- 6 Ca 206/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 6. April 2000
- 3 Sa 764/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Höhe der Ausbildungsvergütung

Gesetz:

BBiG § 10 Abs. 1, § 18

Leitsatz:

Nach §10 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einen entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, ist stets als angemessen anzusehen. Dagegen kann bei Ausbildungsverhältnissen, die ausschließlich durch öffentliche Gelder und private Spenden zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert werden und zudem für einen nicht tarifgebundenen Ausbilder mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden sind, die vereinbarte Vergütung die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung erheblich unterschreiten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 626/00
3 Sa 764/99
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Oktober 2002

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagte zu 1), Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

2.

Beklagte zu 2), Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,



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



hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 2002 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Klabunde und die ehrenamtliche Richterin Holzhausen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 6. April 2000 - 3 Sa 764/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Ausbildungsvergütung.

Die Klägerin ist Mitglied der IG-Metall. Sie schloß mit der Beklagten zu 1) zum 1. September 1997 einen Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf "Industrie-kauffrau" ab. Die Ausbildung sollte im Betrieb der Beklagten zu 2) durchgeführt werden. Zur Höhe der Ausbildungsvergütung war im Ausbildungsvertrag geregelt:

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

DM	400,-	420,-	441,-	
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

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

Unter Buchst. H des Vertrags war vereinbart, daß sich die Ausbildungsvergütung für die durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) des Landes Brandenburg geförderten Ausbildungsplätze in ihrer Höhe nach der Vergütung in überbetrieblichen Einrichtungen des Landes Brandenburg richtet.

Die Beklagte zu 1) gehört nicht dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg eV (VME) an. Sie ist ein gemeinnütziges Bildungsunter-



nehmen. Ihr Zweck ist die Förderung der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Anpassungsqualifikation in den gewerblich technischen, kaufmännischen und hotel- und gastwirtschaftlichen Bereichen sowie die überbetriebliche Berufsausbildung. Gesellschafter ist der bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg eV. Die Beklagte zu 1) bildet zur Zeit 170 Auszubildende in Unternehmen und Ausbildungsstätten verschiedener Art überbetrieblich aus. Sie finanziert sich ausschließlich aus Fördermitteln unterschiedlicher Herkunft. Die von den Auszubildenden erbrachten Leistungen werden von ihr nicht kommerziell verwertet.

Das Land Brandenburg finanziert aus Landesmitteln und Mittel des Europäischen Sozialfonds die durch die Beklagte zu 1) zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplätze durch einen zweckgebundenen Zuschuß bis 10.500,00 DM pro Auszubildenden. Weitere Sach- und Lohnnebenkosten bringt der Gesellschafter der Beklagten zu 1) durch Spenden der Mitglieder des VME auf.

Für die Beklagte zu 2) gilt kraft Mitgliedschaft im VME das Vergütungsabkommen für Auszubildende der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg, Tarifgebiet II, vom 6. Februar 1997 (VAb-Metall) abgeschlossen zwischen der Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Brandenburg-Sachsen, Bezirksleitung Berlin und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg eV. Es sieht unter Nr. 2 Ausbildungsvergütungen in folgender Höhe vor:

"Die Vergütung beträgt monatlich brutto:

2.1. vom 1. Januar 1997 bis 31. März 1998

im 1. Ausbildungsjahr	DM 1.095,-
im 2. Ausbildungsjahr	DM 1.165,-
im 3. Ausbildungsjahr	DM 1.240,-
im 4. Ausbildungsjahr	DM 1.295,-

2.2. ab 1. April 1998

im 1. Ausbildungsjahr	DM 1.125,-
im 2. Ausbildungsjahr	DM 1.195,-
im 3. Ausbildungsjahr	DM 1.270,-
im 4. Ausbildungsjahr	DM 1.325,-"

Die Beklagte zu 2) entschied Ende 1995 keine Ausbildungen mehr durchzuführen und schloß in der Folgezeit auch keine Ausbildungsverträge ab. Nachdem das Land Brandenburg im April 1997 neue Richtlinien zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze erlassen hatte und der VME eine "Ausbildungsinitiative" gestartet hatte,



erklärte sich die Beklagte zu 2) erneut zur Durchführung von Ausbildung bereit. Neben der Klägerin bildete sie im Jahre 1997 weitere vier Auszubildende der Beklagten zu 1) aus, die eine Ausbildungsvergütung wie die Klägerin erhielten. Erst 1998 vereinbarte sie mit zwei und 1999 mit sechs Auszubildenden Ausbildungsverträge, denen die tarifliche Vergütung zugrunde lag. Der Klägerin gewährte die Beklagte zu 2) während der Ausbildungszeit ein kostenfreies Mittagessen im Wert von 4,60 DM täglich und leistete an sie eine Sonderzahlung zum Jahresende 1997.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Zahlung der Differenz zwischen der im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsvergütung und derjenigen auf der Basis des VAb-Metall für den Zeitraum von September 1997 bis Juli 1999 begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, die an sie gezahlte Vergütung betrage lediglich 35 % der tariflichen Ausbildungsvergütung. Das sei nicht angemessen iSv. § 10 Abs. 1 BBiG. Die gezahlte Ausbildungsvergütung reiche nicht aus, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Ihre Ausbildung werde nicht ausschließlich aus staatlichen Fördermitteln, sondern zu einem erheblichen Teil aus privaten Spenden von Arbeitgebern finanziert. Das könne ein Absenken der Ausbildungsvergütung weit unter das Tarifniveau nicht rechtfertigen. Zudem bediene sich die Beklagte zu 2) der Beklagten zu 1), um Ausbildungskosten zu sparen. Im übrigen verstießen die Beklagten gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagten zu 1) und 2) als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie 9.025,59 Euro (= 17.652,52 DM) brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 5. August 1999 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie haben die Auffassung vertreten, die Beklagte zu 1) schulde keine Tarifvergütung. Diese führe keinen Metallbetrieb, es bestehe keine Tarifbindung. Die Beklagte zu 2) habe mit der Klägerin keinen Ausbildungsvertrag vereinbart und sei nicht passiv legitimiert. Im übrigen sei die gezahlte Ausbildungsvergütung angemessen; sie entspreche den Richtlinien des Landes Brandenburg. Ohne die Landesmittel und die Fördermittel des VME wäre das Ausbildungsverhältnis nicht zustande gekommen.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der vereinbarten Ausbildungsvergütung und der höheren tarifvertraglichen Ausbildungsvergütung nach dem VAb-Metall. Ob die Klägerin auch die Beklagte zu 2), zu der sie kein Ausbildungsverhältnis begründet hatte, überhaupt in Anspruch nehmen konnte, bedarf deshalb keiner Entscheidung.

I. Soweit das Berufungsurteil einen Anspruch sowohl aus dem VAb-Metall als auch auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verneint hat, greift die Revision die Feststellungen und die darauf bezogene Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht an.

II. Entgegen der Revision haben die Parteien im Ausbildungsvertrag nicht die Zahlung der tariflichen Vergütung vereinbart.

1. Die Regelung unter Buchst. E des Berufsausbildungsvertrages ist dahingehend zu verstehen, daß als Ausbildungsvergütung die tariflichen Sätze zu zahlen sind, falls ein einschlägiger Tarifvertrag existiert und dessen Sätze höher liegen als die von den Parteien vereinbarten. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Ein Tarifvertrag ist jedoch nur dann einschlägig, wenn beide Vertragsparteien unter seinen räumlichen, zeitlichen und fachlichen Geltungsbereich fallen (*BAG 15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237, 240, zu II der Gründe; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 143, zu I der Gründe; 24. Oktober 1984 - 5 AZR 615/83 - EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 37, zu 2 b der Gründe*). An einem solchen Tarifvertrag fehlt es. Partei des Berufsausbildungsvertrages ist die Beklagte zu 1). Sie betreibt ein gemeinnütziges Bildungsunternehmen, wobei die Ausbildungen überbetrieblich in Unternehmen und Ausbildungsstätten unterschiedlichster Art durchgeführt werden. Ihr eigener Betrieb unterliegt fachlich keinem bestimmten Branchentarifvertrag. Der Umstand, daß die Klägerin ihre praktische Ausbildung in einem der Metall- und Elektroindustrie angehörenden Drittbetrieb absolviert hat, ändert hieran nichts (*vgl. auch BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - aaO, zu I der Gründe*).



2. Der Revision ist zuzugeben, daß der Buchst. E Satz 2 des Ausbildungsvertrags bei dieser Auslegung gegenstandslos ist. Dies zwingt andererseits nicht zu der von der Klägerin befürworteten Auslegung, wonach immer dann, wenn die Ausbildung vollständig in einem tarifgebundenen Drittbetrieb stattfindet, die dort gültigen Tarifsätze gelten sollen. Diese Auslegung widerspräche dem erkennbaren Willen der Parteien, die vorrangig feste Sätze vereinbart haben (vgl. BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 143; 15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237, 240).

III. Der Anspruch der Klägerin folgt auch nicht aus § 10 Abs. 1 BBiG.

1. Nach dieser Vorschrift hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Dieser Anspruch ist nach § 18 BBiG unabdingbar. Für die Bestimmung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung ist auf deren Funktion abzustellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll sie 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 (BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 144, zu II 1 der Gründe; 8. Dezember 1982 - 5 AZR 474/80 - BAGE 41, 142, 149 f.; 11. Oktober 1989 - 5 AZR 526/88 - nv.; vgl. BT-Drucks. V/4260 S 9). Eine Ausbildungsvergütung ist daher angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden ist (BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - aaO mwN; 8. Dezember 1982 - 5 AZR 474/80 - aaO; 10. April 1991 - 5 AZR 226/90 - BAGE 68, 10, 14, zu II 2 der Gründe).

2. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG legt den Maßstab für die Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung nicht fest (vgl. BT-Drucks. V/4260 S 9). Es ist zunächst Sache der Vertragsparteien, die Höhe der Vergütung zu bestimmen, sofern nicht bei Tarifbindung beider Parteien ohnehin die tariflichen Sätze maßgebend sind. Ob die Vertragsparteien den ihnen von Gesetzes wegen zustehenden Spielraum gewahrt haben, ist unter Abwägung der Interessenlage beider Vertragspartner und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles festzustellen (BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 145, zu II 3 der Gründe; 11. Oktober 1989 - 5 AZR 526/88 - nv., zu II 5 der Gründe; 8. März 1989 - 5 AZR 106/88 - nv., zu II der Gründe; 22. April 1987 - 5 AZR 72/86 - EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 49). Maßgebend ist die Verkehrsan-



schauung. 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 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 145, zu II 3 der Gründe; 18. Juni 1980 - 4 AZR 545/78 - BAGE 33, 213, 219; 8. Dezember 1982 - 5 AZR 474/80 - BAGE 41, 142, 149 f.*).

3. Vorliegend kann sich die Klägerin auf diese Grundsätze nicht berufen. Die berufspraktische Ausbildung fand ausschließlich in einem Drittbetrieb statt und wurde durch erhebliche staatliche Zuschüsse und privater Dritter finanziert. Ohne die finanzielle Beteiligung Dritter hätte der Ausbildungsplatz der Klägerin nicht zur Verfügung gestanden. Darüber hinaus wurden die von der Klägerin erbrachten Leistungen während der Ausbildung durch den Ausbilder, einem gemeinnützigen Bildungsträger, nicht verwertet. Im Hinblick darauf tritt der Gesichtspunkt, daß die Vergütung eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellen muß, zurück.

a) Der Umstand allein, daß der Berufsausbildungsvertrag mit einer nicht tarifgebundenen Partei geschlossen wurde, während die berufspraktische Ausbildung ausschließlich in einem tarifgebundenen Drittbetrieb stattfand, rechtfertigt es für sich gesehen nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. Organisiert ein nicht tarifgebundener Ausbilder die im eigenen Interesse liegende Ausbildung überbetrieblich, bleibt ein einschlägiger Tarifvertrag tauglicher Maßstab einer interessengerechten und damit angemessenen Ausbildungsvergütung iSd. § 10 Abs. 1 BBiG. Umgekehrt kann sich ein tarifgebundener Ausbilder seinen tarifvertraglichen Pflichten nicht dadurch entziehen, in dem er seinen Ausbildungsbedarf durch das Dazwischenschalten eines gemeinnützigen, nicht tarifgebundenen Bildungsträgers deckt. Eine damit verbundene Umgehung tarifvertraglicher Verpflichtungen (*vgl. BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, 146, zu II 4 a der Gründe*) hat das Berufungsgericht jedoch ausgeschlossen. Die Beklagte zu 2) hat das Land Brandenburg und den VME nicht dazu veranlaßt, öffentliche und private Fördermittel bereitzustellen, um den eigenen Ausbildungsbedarf kostengünstig zu finanzieren. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte zu 2) Ende des Jahres 1995 entschieden, keine Ausbildungsplätze mehr anzubieten. Im Vollzug dieser Entscheidung wurden in der Folgezeit auch keine Ausbildungsverhältnisse mehr vereinbart. Die Initiative zur Schaf-



fung zusätzlicher Ausbildungsplätze ging gemeinsam vom Land Brandenburg und dem VME aus, wobei die praktische Umsetzung der Ausbildungsinitiative der Beklagten zu 1) übertragen wurde. Damit bediente sich die Beklagte zu 1) der Beklagten zu 2) - und nicht umgekehrt -, um Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, die mangels eines betrieblichen Ausbildungsbedarfs nicht angeboten worden wären.

b) Entscheidende Bedeutung kommt hier dem Umstand zu, daß die Ausbildung der Klägerin durch öffentliche Gelder mit finanziert wurde und ihre Durchführung der Beklagten zu 1) keinerlei Vorteile brachte.

aa) Für den Fall, daß eine Ausbildung zu 100 % von der öffentlichen Hand finanziert wird, hat das Bundesarbeitsgericht bereits wiederholt entschieden, daß auch Vergütungen, die erheblich unter den tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen, die für den Betrieb gelten, in dem die Ausbildung durchgeführt wird, noch angemessen iSd. § 10 Abs. 1 BBiG sein können (*BAG 22. April 1987 - 5 AZR 72/86 - EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 49; 8. März 1989 - 5 AZR 106/88 - nv.; 11. Oktober 1989 - 5 AZR 526/88 - nv.*). Das öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnis hat eine andere Funktion als ein dem gesetzlichen Regelungsbild entsprechendes privatrechtliches Berufsausbildungsverhältnis: Die Ausbildungsleistung kommt nicht beiden Vertragsparteien, sondern ausschließlich dem jeweiligen Auszubildenden zugute. Ohne die jeweiligen Sonderprogramme zur Schaffung und Finanzierung zusätzlicher überbetrieblicher Ausbildungsplätze und ohne die Vermittlungshilfe durch die Vertragspartei des Ausbildungsvertrags hätten die Auszubildenden keinen Ausbildungsplatz gefunden. Die Eigenart der Sonderprogramme bringt es mit sich, daß Bewerber für verschiedenartige Ausbildungsplätze vermittelt werden und hierbei auf Grund der zur Verfügung gestellten Sondermittel nicht nach Art der Berufsausbildung unterschiedliche und an den jeweils geltenden Tarifvertrag angepaßte Ausbildungsvergütungen gewährt werden können. Es ist zwar nicht zu verkennen, daß die Auszubildenden eine geringere Ausbildungsvergütung erhalten, als wenn sie unmittelbar mit einem Ausbildungsbetrieb einen Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen hätten. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, daß die ausbildenden Betriebe über ihren eigenen Bedarf hinausgehend ausbilden und die Ausbildung ausschließlich dem Auszubildenden zugute kommt.

bb) Diese Rechtsprechung hat das Berufungsgericht zu Recht auf diejenigen Fälle ausgedehnt, in denen die Ausbildung nicht vollständig von der öffentlichen Hand finanziert wird, sondern nur zu einem erheblichen Teil.



Werden öffentliche Gelder zur vollständigen oder anteiligen Finanzierung von Ausbildungsplätzen eingesetzt und staatlich geförderte Ausbildungsprogramme mit Hilfe gemeinnütziger Bildungsträger umgesetzt, ist regelmäßig davon auszugehen, daß die hiermit geschaffenen Ausbildungsplätze in einem gemeinnützigen, öffentlichen Interesse liegen. Durch die Sondermittel soll Bewerbern geholfen werden, die ansonsten keinen Ausbildungsplatz auf dem Ausbildungsmarkt erhalten hätten. Um so vielen betroffenen Jugendlichen wie möglich eine Zukunftsperspektive auf dem Arbeitsmarkt eröffnen zu können, kann es gerechtfertigt sein, die Ausbildungsvergütungen geringer zu halten. Maßgebend ist weiterhin, daß ergänzend zu den öffentlichen Fördermitteln keine Finanzierung durch die Partei des Ausbildungsvertrags erfolgen konnte. Wenn sämtliche Leistungen, die an den Auszubildenden fließen, fremdbestimmt und von Dritten finanziert werden, so ist bei Abschluß des Ausbildungsvertrages offensichtlich, daß es sich nicht um den typischen Fall des privatrechtlichen Ausbildungsverhältnisses handelt, welches der Regelung des § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG zugrunde liegt. Eine iSd. Gesetzes angemessene Ausbildungsvergütung kann daher auch dann noch vorliegen, wenn erheblich von den im ausbildenden Drittbetrieb üblichen tariflichen Vergütungssätzen abgewichen wird. Eine Gefahr für die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie besteht allerdings, wenn private Initiativen zu 100 % Zuschüsse geben, um Ausbildungsplätze zu schaffen, die ohnehin für eine im eigenen betrieblichen Interesse liegende Nachwuchsförderung notwendig wären. In einem solchen Fall liegt die Umgehung von Tarifverträgen nahe: Der Arbeitgeberverband kann sich nicht den von ihm selbst mit abgeschlossenen Tarifverträgen entziehen, indem er mittelbar Ausbildungsverhältnisse in seiner Branche durch Spendenaufkommen seiner Mitglieder finanziert und die Ausbildung einem gemeinnützigen Bildungsträger überantwortet, für den die Tarifverträge nicht gelten. Vorliegend war die Umgehung tarifvertraglicher Bindung aber deswegen ausgeschlossen, weil die Förderbedingungen des Landes Brandenburg sicherstellten, daß es sich um zusätzliche Ausbildungsplätze handelte, die ansonsten auf dem Ausbildungsmarkt nicht zur Verfügung gestanden hätten.

Auch die Beteiligung der Beklagten zu 2) an der Finanzierung der Ausbildungsvergütung durch eine einmalige Gratifikationsleistung und das kostenfreie Mittagessen führt zu keiner anderen Beurteilung. Es handelte sich um freiwillige Leistungen. Sie lassen den Schluß nicht zu, daß die Beklagte zu 2) ein das öffentliche Interesse überwiegendes eigenes Interesse an der Ausbildung der Klägerin hatte.



4. Zu Recht hat das Berufungsgericht die an die Klägerin gezahlte Ausbildungsvergütung noch als einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten angesehen, wenn sie auch nur 35 % der im Drittbetrieb geschuldeten tariflichen Ausbildungsvergütung beträgt. Hiergegen richtet sich kein Angriff der Revision.

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auf eine vom konkreten Ausbildungsbetrieb losgelöste allgemeine Betrachtungsweise und Orientierung an den allgemeinen Lebenshaltungskosten abgestellt. Die Lebenshaltungskosten unterscheiden sich nicht nach der Branche, in der die Ausbildung durchgeführt wird. Insofern ist es nicht von Bedeutung, in welchem prozentualen Verhältnis die gezahlte Vergütung zu der im Drittbetrieb tariflich geschuldeten Vergütung steht. Einer auf die tarifvertragliche Vergütung bezogenen prozentualen Mindestgrenze bedarf es nicht.

b) Entscheidend kommt es darauf an, ob die Vergütung noch ihrer Funktion gerecht wird, eine finanzielle Hilfe für den Auszubildenden oder seine Eltern zur Durchführung der Ausbildung zu sein. Hierfür bietet § 12 Abs. 2 Nr. 1 a BAföG einen Anhaltspunkt. Danach galten zur Zeit der Ausbildung der Klägerin 560,00 DM als monatlicher Bedarf eines nicht mehr bei seinen Eltern wohnenden Schülers einer Berufsfachschule in Brandenburg. Es kann dahinstehen, welcher genaue Maßstab an die Lebenshaltungskosten anzulegen ist und wann konkret noch von einem erheblichen Beitrag gesprochen werden kann. Ein Betrag, der höher ist als 2/3 dieses Bedarfs, stellt jedenfalls noch einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten dar.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schmidt

Dr. Armbrüster

Brühler

Klabunde

Erika Holzhausen



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

