

Aktenzeichen: 9 AZR 999/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 22. Januar 2008
- 9 AZR 999/06 -

I. Arbeitsgericht
Paderborn

Urteil vom 23. November 2005
- 3 Ca 1149/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 24. Oktober 2006
- 9 Sa 69/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung

Gesetze:

ArbGG § 111; BBiG §§ 1, 10, 18 in der bis 31. März 2005 geltenden Fassung (aF); BBiG §§ 2, 17, 21, 25 in der am 1. April 2005 in Kraft getretenen Fassung (nF); BGB §§ 113, 133, 157; SGB III § 21 idF vom 10. Dezember 2001, § 105 idF vom 19. Juni 2001 und 23. Dezember 2003, § 240 idF vom 24. März 1997 und 10. Dezember 2001, § 241 idF vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003, § 242 idF vom 24. März 1997 und 10. Dezember 2001, § 244 idF vom 16. Dezember 1997; TVG §§ 3, 4, 5

Leitsatz:

In einem durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Ausbildungsverhältnis kann eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Leistungssätze noch angemessen sein, obwohl sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20 % unterschreitet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 999/06
9 Sa 69/06
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2008

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

2.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen
Verhandlung vom 22. Januar 2008 durch den Vorsitzenden Richter am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richter Lang und Heilmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Oktober 2006 - 9 Sa 69/06 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Ausbildungsvergütung. 1

Die am 17. Juni 1986 geborene Klägerin nahm 2002 und 2003 an einem Berufsvorbereitungsjahr teil. Sie ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Gegen Ende des Vorbereitungsjahres führte die Bundesagentur für Arbeit in der Bildungseinrichtung der Klägerin eine Informationsveranstaltung durch. Den Teilnehmern wurde ua. erläutert, nach Bestehen eines Tests gebe es die Möglichkeit, im sog. K. HandelsColleg an einer außerbetrieblichen Ausbildung teilzunehmen. Die Klägerin bestand und wurde daraufhin mit ihrem gesetzlichen Vertreter zu einem Informationsgespräch des „K. HandelsCollegs“ gebeten. In diesem Gespräch wurde ein Betrag von monatlich 282,00 Euro als Vergütung für das erste Ausbildungsjahr genannt. 2

Das „K. HandelsColleg“ war ein rechtlich nicht verselbständigter Betrieb der Beklagten zu 2. Die Beklagte zu 2, eine Aktiengesellschaft, ist Mitglied des Einzelhandelsverbands Nordrhein-Westfalen. Etwa zum Jahreswechsel 2004/2005 wurde das „K. HandelsColleg“ in die Rechtspersönlichkeit der Beklagten zu 1 überführt, einer als Tochtergesellschaft der Beklagten zu 2 betriebenen Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Das „K. HandelsColleg“ war 3



von der Bundesagentur für Arbeit noch vor seiner rechtlichen Verselbständigung als Träger von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung nach den Bestimmungen des SGB III anerkannt. Ein in diesem Zusammenhang an das „K. HandelsColleg“ gerichtetes Schreiben der Bundesagentur für Arbeit vom 22. Februar 2005 lautet wörtlich:

„Förderung der Berufsausbildung
hier: Höhe der Ausbildungsvergütung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Sie führen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit gemäß dem am 14.08.2003 geschlossenen Vertrag eine außerbetriebliche Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Verkäufer/Verkäuferin durch.

Insoweit sind Sie Träger der Maßnahme nach § 240 Sozialgesetzbuch III (SGB III).

Grundlage für die Durchführung der Maßnahme ist der § 241 Abs. 4 Nr. 2 SGB III. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach den §§ 243 SGB III i. V. mit § 244 SGB III und § 105 SGB III. Der entsprechende Bedarfsatz und die weiter genannten Kriterien bestimmen die Höhe der Ausbildungsvergütung. Für das erste Ausbildungsjahr somit 282,- € und für die weiteren Ausbildungsjahre erfolgt eine Anpassung nach der im § 244 SGB III angeführten prozentualen Erhöhung.

Bei der von Ihnen durchgeführten Maßnahme handelt es sich ausdrücklich nicht um ein betriebliches Ausbildungsverhältnis, für die die geltenden tarifvertraglichen Regelungen zu beachten wären. Im vorliegenden Vertragsverhältnis liegt eine staatliche Förderung zugrunde, bei der sich die Höhe der Ausbildungsvergütung nach den vorgenannten Paragraphen richtet.

Zu den Vergütungssätzen des § 105 SGB III erfolgen auch die Eintragungen bei den zuständigen Kammern.“

Die Klägerin schloss mit dem „K. HandelsColleg“ am 26. August 2003 einen „Vertrag zur Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung in dem anerkannten Ausbildungsberuf Verkäufer/in“ für die Zeit vom 1. September 2003 bis 31. August 2004. Ziel der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung war nach § 1 des Ausbildungsvertrags die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System, ihre Fortsetzung in einem Ausbildungsbetrieb

4



und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung. Die Teilnehmer sollten ihre Persönlichkeit proaktiv auf sozialer und lebenspraktischer Ebene stärken und entwickeln sowie ihre persönliche Lebenssituation festigen. Am 1. September 2004 schloss die Klägerin mit dem „K. HandelsColleg“ einen mit Ausnahme der Laufzeit wortgleichen Ausbildungsvertrag für die Dauer vom 1. September 2004 bis 31. August 2005. Die beiden Formularverträge regeln die Frage der Ausbildungsvergütung nicht.

Während ihrer Ausbildung besuchte die Klägerin an zwei Tagen der Woche die Berufsschule und nahm an drei Wochentagen an dem ergänzenden Unterricht teil, der im „K. HandelsColleg“ erteilt wurde. Die von § 6 der Ausbildungsverträge vorgesehenen Praktikumszeiten absolvierte die Klägerin in einem Warenhaus der Beklagten zu 2. In den Praktikumsphasen war sie dort wöchentlich zwei Tage während der tariflichen Arbeitszeiten beschäftigt. Hinzu kam ein Unterweisungstag im „K. HandelsColleg“. Die reinen Praktikumszeiten beliefen sich auf etwa sechs Monate.

Die Klägerin erhielt während des ersten Ausbildungsjahres entsprechend den von der Bundesagentur für Arbeit an das „K. HandelsColleg“ erbrachten Förderleistungen 282,00 Euro und im zweiten Ausbildungsjahr 296,10 Euro. Seit ihrer rechtlichen Verselbständigung zahlte die Beklagte zu 1 die Ausbildungsvergütung der Klägerin aus. Die Klägerin legte die Abschlussprüfung am 23. Juni 2005 erfolgreich ab.

Das „K. HandelsColleg“ schloss zumindest mit einer weiteren Auszubildenden für die Zeit ab 2. Februar 2004 einen Vertrag zur Ausbildung als Verkäuferin, für den ein anderes Vertragsmuster verwandt wurde („Ausbildung in der partnerschaftlichen Berufsausbildung im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW“). In diesem Vertragsmodell wurden für das erste Jahr monatlich 282,00 Euro, für das zweite Jahr 472,00 Euro Ausbildungsvergütung vereinbart. Hinsichtlich der Ausbildungsvergütung für das zweite Jahr enthält der Ausbildungsvertrag den Hinweis „laut Rahmen Ausbildungskonsens NRW 80 % der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung“.



Die Klägerin rief wegen der aus ihrer Sicht zu geringen Ausbildungsvergütung den bei der Industrie- und Handelskammer O. gebildeten Schlichtungsausschuss an. Er tagte am 22. Juni 2005. Nach der Niederschrift war Antragsgegner das „K. HandelsColleg“. Der Schlichtungsausschuss fällte keinen Spruch. Seine Mitglieder konnten sich nicht einigen, ob der Klägerin nach § 10 BBiG aF eine höhere Ausbildungsvergütung zustand.

8

Die Klägerin verlangt in ihrer am 27. Juni 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten zu 1 am 1. Juli 2005 zugestellten und später auf die Beklagte zu 2 erweiterten Klage die Differenz zu der tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Beklagte zu 2 wende die Ausbildungstarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen in der betrieblichen Berufsbildung einheitlich an. Die geleistete untertarifliche Ausbildungsvergütung sei auch nicht angemessen. Jedenfalls hätten die Beklagten den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Für das erste Ausbildungsjahr sei deshalb der Unterschiedsbetrag zu einer monatlich geschuldeten Ausbildungsvergütung von 582,00 Euro zu zahlen, für das zweite Ausbildungsjahr die Differenz zu einer Vergütung von monatlich 651,00 Euro.

9

Die Klägerin hat beantragt,

10

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie 3.873,40 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz auf 1.744,00 Euro seit dem 1. Januar 2005 sowie auf jeweils 354,90 Euro seit dem 1. Februar 2005, dem 1. März 2005, dem 1. April 2005, dem 1. Mai 2005, dem 1. Juni 2005 und dem 1. Juli 2005 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sind der Ansicht, tarifliche Vorschriften seien in dem von der Bundesagentur für Arbeit geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnis nicht anzuwenden. Die Beklagte zu 2 schließe lediglich in der betrieblichen Berufsbildung Ausbildungsverträge auf tariflicher Grundlage. Damit sei die Ausbildungssituation der Klägerin nicht zu vergleichen gewesen. Sie sei nicht als Nachwuchskraft ausgebildet worden. Ihr habe nur der Zugang zum Erwerbsleben ermöglicht werden sollen.

11



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag mit der Klarstellung weiter, dass sie Zinsen von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz begehrt. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

12

Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

13

I. Die Klage ist zulässig. Es kann offenbleiben, ob ihr eine Verhandlung vor dem Ausschuss iSv. § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG vorausging (*zu diesem Problem Prütting in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 6. Aufl. § 111 Rn. 19 unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts*). Das Ausbildungsverhältnis der Klägerin endete, nachdem sie die Abschlussprüfung am 23. Juni 2005 bestanden hatte, mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG nF). Bei Klageerhebung gegenüber der Beklagten zu 1 am 1. Juli 2005 war das Ausbildungsverhältnis bereits beendet. Damit endete die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses. Der unmittelbare Zugang zu den Arbeitsgerichten war nun eröffnet. § 111 Abs. 2 Satz 1 ArbGG ermöglicht die Bildung eines Schlichtungsausschusses nur zur Beilegung von Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis. Der Grund für die Prozessvoraussetzung des vorherigen Schlichtungsverfahrens entfällt, wenn das Ausbildungsverhältnis endet, weil es danach nicht mehr mit einem Rechtsstreit belastet werden kann (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 494/06 - Rn. 10, AP BBiG § 14 Nr. 13 = EzA BBiG § 14 Nr. 14*).

14

II. Die Klage ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf eine höhere Ausbildungsvergütung hat.

15



1. Originäre tarifliche Ansprüche bestehen nicht. Die Klägerin ist nicht durch Gewerkschaftszugehörigkeit tarifgebunden (§ 4 Abs. 1 Satz 1, § 3 Abs. 1 1. Alt. TVG). Der Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 25. Juli 2003 war nicht für allgemeinverbindlich erklärt (§ 5 TVG). 16
2. Die Parteien haben keine tarifliche Ausbildungsvergütung vereinbart. 17
- a) Wie die Anwesenheit ihres gesetzlichen Vertreters in dem Informationsgespräch vor Abschluss des ersten Ausbildungsvertrags zeigt, war die am 26. August 2003 noch minderjährige Klägerin ermächtigt, in ein Ausbildungsverhältnis mit der Beklagten zu 2 zu treten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 BGB). Vertragspartnerin der Klägerin konnte bei Abschluss beider Ausbildungsverträge am 26. August 2003 und 1. September 2004 nur die Beklagte zu 2 werden. Das zuvor rechtlich nicht verselbständigte „K. HandelsColleg“ wurde erst etwa zum Jahreswechsel 2004/2005 in die Rechtsform der Beklagten zu 1 überführt. Ob und - wenn ja - auf welche Weise die Beklagte zu 1 Vertragspartnerin der Klägerin wurde, bedarf keiner Entscheidung, weil Ansprüche der Klägerin auf eine höhere als die geleistete Ausbildungsvergütung nicht bestehen. 18
- b) Die beiden schriftlichen Ausbildungsverträge enthalten keine ausdrücklichen Vergütungsabreden. In dem Informationsgespräch, zu dem das „K. HandelsColleg“ die Klägerin mit ihrem gesetzlichen Vertreter gebeten hatte, wurde jedoch eine Ausbildungsvergütung von monatlich 282,00 Euro für das erste Jahr genannt. Diese Vergütung vereinbarten die Klägerin und die Beklagte zu 2. 19
- aa) Die Höhe der Ausbildungsvergütung von 282,00 Euro entsprach dem zu erwartenden Ausbildungszuschuss nach § 244 Satz 1 SGB III idF vom 16. Dezember 1997 iVm. § 105 Abs. 1 Nr. 1 SGB III in den Fassungen vom 19. Juni 2001 und 23. Dezember 2003. Die Klägerin nahm die monatlich geleisteten Beträge ebenso wie die im zweiten Ausbildungsjahr monatlich gezahlten 296,10 Euro entgegen. Die Verhaltensweisen beider Seiten sprechen dafür, dass die schriftlichen Formularverträge vom 26. August 2003 und 20



1. September 2004 von individuellen zumindest konkludenten untertariflichen Vergütungsvereinbarungen begleitet wurden. Die nur beschränkt reversible Auslegung dieser atypischen Willenserklärungen durch das Landesarbeitsgericht nach §§ 133, 157 BGB, wonach die tarifliche Ausbildungsvergütung einzelvertraglich nicht in Bezug genommen worden sei, berücksichtigt die für den Parteiwillen wesentlichen tatsächlichen Umstände in sich widerspruchsfrei. Sie ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (*zum eingeschränkten Prüfungsmaßstab des Revisionsgerichts bei nichttypischen Willenserklärungen* zB BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 325/01 - AP BBiG § 10 Nr. 13 = EzA BBiG § 10 Nr. 7, zu I 1 b der Gründe).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausdrücklich geprüft, ob die tariflichen Vergütungssätze durch eine über die soeben behandelten Abreden hinausgehende schlüssige Bezugnahme auf Grund vertraglicher Einheitsregelung, zB durch Gesamtzusage oder betriebliche Übung, anzuwenden sind (*zu einer Tarifgeltung auf Grund betrieblicher Übung* BAG 9. Februar 2005 - 5 AZR 284/04 -, zu III 3 der Gründe; 16. Januar 2002 - 5 AZR 715/00 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 56 = EzA TVG § 4 Tariflohnerrhöhung Nr. 37, zu I der Gründe; im Ausgangspunkt allgemeiner zu „stillschweigenden“ Bezugnahmen auf Tarifverträge 19. Januar 1999 - 1 AZR 606/98 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 9 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 10, zu III 1 der Gründe). Dennoch sind weitere tatsächliche Feststellungen entbehrlich. Das Berufungsgericht hat eine schlüssige Verweisung auf die tariflichen Vergütungssätze im Ergebnis ohne Rechtsfehler verneint.

(1) In diesem Zusammenhang kann dahinstehen, ob für die Frage einer vertraglichen Einheitsregelung der für atypische Erklärungen geltende eingeschränkte Prüfungsmaßstab gilt oder sie einer uneingeschränkten revisionsrichterlichen Überprüfung unterliegt (*hinsichtlich einer betrieblichen Übung erneut offengelassen von Senat* 21. Juni 2005 - 9 AZR 200/04 - AP InsO § 55 Nr. 11 = EzA BUrlG § 7 Nr. 114, zu II 3 b cc und dd der Gründe mwN zu der Kontroverse). Sowohl bei unbeschränkter als auch bei eingeschränkter Revisibilität scheidet eine konkludente Bezugnahme aus. Der Sachverhalt ist

21

22



vollständig festgestellt, weiteres Vorbringen ist nicht zu erwarten. Die Klägerin trägt selbst nicht vor, die Beklagte zu 2 habe den im Rahmen außerbetrieblicher Berufsbildung beschäftigten Auszubildenden des „K. HandelsCollegs“ tarifliche Vergütungssätze gewährt. Vielmehr macht sie geltend, die Beklagte zu 2 habe die Sätze des Gehaltstarifvertrags unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit auf ihre in der betrieblichen Berufsbildung eingesetzten Auszubildenden angewandt und später jedenfalls mit einer weiteren Auszubildenden 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr vereinbart. Dabei handelt es sich um noch zu erörternde Gleichbehandlungsprobleme. Umstände, die auf vertragliche Einheitsregelungen schließen lassen, hat die Klägerin demgegenüber nicht dargelegt.

- (2) Die Frage, ob das in den Ausbildungsverträgen enthaltene Schriftform- 23
erfordernis einer konkludenten vertraglichen Einheitsregelung entgegensteht, kann deshalb ebenfalls auf sich beruhen (*dazu BAG 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 29 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 22, zu II 3 bis 6 der Gründe*).
3. Ansprüche der Klägerin auf höhere Ausbildungsvergütung lassen sich 24
ferner nicht auf § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG in der bis 31. März 2005 geltenden Fassung (aF, BGBl. I 1969 S. 1112, BGBl. I 2003 S. 2934 und S. 2954) und den am 1. April 2005 in Kraft getretenen § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG (nF, BGBl. I S. 931) stützen. Nach diesen inhaltsgleichen und nach § 18 BBiG aF, § 25 BBiG nF unabdingbaren Vorschriften haben Ausbildende ihren Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren.
- a) Auf beide Ausbildungsverträge war bei den Abschlüssen am 26. August 25
2003 und 1. September 2004 § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF anzuwenden. Diese Norm wurde während der Laufzeit des zweiten Ausbildungsvertrags am 1. April 2005 durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG nF abgelöst.
- aa) Die Auffassung der Beklagten zu 2, eine außerbetriebliche Ausbildung 26
werde vom Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes nicht erfasst, trifft nicht zu. Nach dem mit „Lernorte der Berufsbildung“ amtlich überschriebenen



§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG nF wird Berufsbildung ua. in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung) durchgeführt. § 1 Abs. 5 letzte Alt. BBiG aF traf eine entsprechende Regelung.

bb) Die Anwendung von § 10 BBiG aF und § 17 BBiG nF scheidet nicht
deswegen aus, weil die Bundesagentur für Arbeit das außerbetriebliche Aus-
bildungsverhältnis vermittelte und finanzierte. 27

(1) Der Sechste und der Fünfte Senat haben die Anwendbarkeit des § 10
BBiG aF verneint, wenn die Ausbildungsvergütung in einem öffentlich
finanzierten sog. dreiseitigen Ausbildungsverhältnis vertraglich an Leistungen
der damaligen Bundesanstalt für Arbeit gebunden war und kein sozialrechtlicher
Anspruch des Auszubildenden auf Ausbildungsgeld bestand (*16. Januar 2003*
- 6 AZR 325/01 - AP BBiG § 10 Nr. 13 = EzA BBiG § 10 Nr. 7, zu II 3 der
Gründe; 15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237, zu IV 2 und 3 der
Gründe). In den zitierten Fällen bediente sich die Bundesanstalt für Arbeit eines
Privaten, um die Rehabilitanden gewährte berufsfördernde Leistung „Berufs-
ausbildung“ praktisch durchzuführen. 28

(2) Bei dem hier zu beurteilenden Ausbildungsverhältnis handelte es sich
dagegen nicht um eine dreiseitige Vertragsbeziehung. Vertragliche Rechte und
Pflichten bestanden zum einen zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2,
nach ihrer rechtlichen Verselbständigung ggf. auch zwischen der Beklagten
zu 1 und der Klägerin. Zum anderen standen die Beklagte zu 2 und später ggf.
die Beklagte zu 1 in einem Rechtsverhältnis mit der Bundesagentur für Arbeit.
Zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Klägerin bestand demgegen-
über keine Vertragsbeziehung. § 10 BBiG aF und § 17 BBiG nF sind daher
anzuwenden (*zu der erforderlichen Angemessenheitskontrolle in einem solchen*
Fall BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, zu II der Gründe). 29

b) Die an die Klägerin geleistete Ausbildungsvergütung war angemessen. 30



- aa) Eine Ausbildungsvergütung hat regelmäßig drei Funktionen. Sie soll den Auszubildenden und seine unterhaltsverpflichteten Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und die Leistungen des Auszubildenden in gewissem Umfang „entlohnen“ (vgl. *BT-Drucks. V/4260 S. 9; für die st. Rspr. BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 224/05 - Rn. 11, AP BBiG § 10 Nr. 15 = EzA BBiG § 10 Nr. 11; 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - AP BBiG § 10 Nr. 14 = EzA BBiG § 10 Nr. 10, zu II 1 der Gründe*). 31
- (1) § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF und § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG nF enthalten nur Rahmenvorschriften und legen den Maßstab für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht fest (*BT-Drucks. V/4260 S. 9*). 32
- (a) Bei fehlender Tarifbindung ist es zunächst Aufgabe der Vertragsparteien, die Höhe der Vergütung festzulegen. Sie haben einen Spielraum. Die richterliche Überprüfung erstreckt sich nur darauf, ob die vereinbarte Vergütung die Mindesthöhe erreicht, die noch als angemessen anzusehen ist. Ob die Parteien den Spielraum gewahrt haben, ist unter Abwägung ihrer Interessen und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls festzustellen. Maßgeblich ist die Verkehrsanschauung. Insoweit kommt dem Revisionsgericht ein unbeschränktes Überprüfungsrecht zu (*BAG 30. September 1998 - 5 AZR 690/97 - AP BBiG § 10 Nr. 8 = EzA BBiG § 10 Nr. 4, zu II 2 der Gründe; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, zu II 2 der Gründe*). 33
- (b) Wichtigster Anhaltspunkt für die Verkehrsanschauung sind die einschlägigen Tarifverträge. 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 (*st. Rspr. vgl. BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 224/05 - Rn. 11 f., AP BBiG § 10 Nr. 15 = EzA BBiG § 10 Nr. 11; 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - AP BBiG § 10 Nr. 14 = EzA BBiG § 10 Nr. 10, zu II 2 der Gründe*). Eine Ausbildungsvergütung ist aus diesen Gründen in der Regel nicht angemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF, § 17 Abs. 1 Satz 1 34



BBiG nF, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 % unterschreitet (vgl. nur BAG 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - aaO).

(2) Die richterrechtliche Regel, nach der eine vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht mehr angemessen ist, wenn sie nicht mindestens 80 % der tariflichen Vergütung erreicht, gilt allerdings nicht ausnahmslos. Wird die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert, kann eine Ausbildungsvergütung auch bei deutlichem Unterschreiten dieser Grenze noch angemessen sein (BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - BAGE 103, 171, zu III 3 b aa der Gründe; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, zu II 4 der Gründe; vgl. bei Spendenfinanzierung auch 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - AP BBiG § 10 Nr. 14 = EzA BBiG § 10 Nr. 10, zu II 4 der Gründe; allgemeiner 25. Juli 2002 - 6 AZR 311/00 - AP BBiG § 10 Nr. 11 = EzA BBiG § 10 Nr. 9, zu I 5 der Gründe).

bb) Gemessen an diesen Grundsätzen halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung einer revisionsrechtlichen Prüfung stand. Die Parteien wahrten den ihnen bei der Vereinbarung der Ausbildungsvergütung eingeräumten Spielraum, obwohl diese im ersten Ausbildungsjahr nur rund 48 % des tariflichen Satzes erreichte, im zweiten Jahr ca. 45 %.

(1) Für die Angemessenheitsprüfung kommt es nicht darauf an, dass keine als gemeinnützig anerkannte juristische Person Trägerin der außerbetrieblichen Berufsbildung war.

(a) Das „K. HandelsColleg“ konnte vor seiner Verselbständigung in der Rechtsform der Beklagten zu 1 nicht selbst Maßnahmeträger sein. Nach § 21 SGB III in der Fassung vom 10. Dezember 2001 sind Träger natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften, die Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchführen oder durch Dritte durchführen lassen. Maßnahmeträger konnte danach zunächst nur die Beklagte zu 2 sein.



- (b) Der steuerrechtlich relevanten fehlenden Gemeinnützigkeit beider 39
Beklagter kommt berufsbildungsrechtlich keine ausschlaggebende Bedeutung
zu.
- (aa) Die Organisationsform der Gemeinnützigkeit eines Bildungsträgers 40
rechtfertigt es isoliert betrachtet nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der
Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen tariflichen
Sätzen abzusehen (*vgl. BAG 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - AP BBiG § 10
Nr. 14 = EzA BBiG § 10 Nr. 10, zu II 3 der Gründe*). Das Bundesarbeitsgericht
hat die Gemeinnützigkeit in der Angemessenheitskontrolle bisher nur indiziell im
Zusammenwirken mit einer Finanzierung durch öffentliche Gelder gewürdigt
(*24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - BAGE 103, 171, zu III 3 b bb der Gründe*).
- (bb) Die Berechtigung für ein Unterschreiten der tariflichen Ausbildungsver- 41
gütung beruht nicht auf der Organisationsform der Bildungseinrichtung.
Entscheidend ist der mit der Ausbildung verfolgte Zweck. Wie sich an §§ 240 ff.
SGB III zeigt, besteht dieser Zweck im Streitfall darin, die Jugendarbeitslosigkeit
zu bekämpfen und auch solchen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu
vermitteln, die sie ohne staatliche Förderung nicht erlangen könnten.
- (2) Der Angemessenheit der vereinbarten Ausbildungsvergütung steht 42
nicht entgegen, dass das „K. HandelsColleg“ ursprünglich ein Betrieb der
Beklagten zu 2 war. Zwar konnte sich das „K. HandelsColleg“ die „Arbeitskraft“
der Klägerin gelöst von seiner rechtlichen Unselbständigkeit nicht zunutze
machen, weil sein Betrieb in einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung
bestand und keinen Warenverkauf beinhaltete. Für die Beklagte zu 2, die als
Warenhausbetreiberin Verkaufspersonal braucht, kam die Klägerin gleichwohl
als Nachwuchskraft in Betracht. Die Ausbildungsträgerschaft eines tarif-
gebundenen Arbeitgebers innerhalb der außerbetrieblichen Berufsbildung
verschärft gegenüber nichtorganisierten Auszubildenden die Gefahr, dass
tariflich vergütete betriebliche Ausbildungsplätze ersetzt werden. Außerdem
steigt die Gefahr, dass außerbetriebliche Auszubildende als billige Arbeitskräfte
„benutzt“ werden. Derartige Gefahren bestehen aber in ähnlicher Weise, wenn
die außerbetriebliche Berufsbildung von einem Dritten, zB einem gemein-



nützigen Verein, durchgeführt wird. Diese Umstände führen daher für sich betrachtet nicht zur Unangemessenheit einer vereinbarten untertariflichen Ausbildungsvergütung. Vielmehr müssen weitere Faktoren hinzutreten.

(3) Die Förderung der Berufsausbildung der Klägerin durch die öffentliche Hand lässt nicht ohne weiteres den Schluss auf die Angemessenheit der gewährten Ausbildungsvergütung zu. 43

(a) In Fällen vollständiger Förderung durch die öffentliche Hand, wie hier durch die Bundesagentur für Arbeit, hat das Bundesarbeitsgericht bisher deutliche Unterschreitungen der tariflichen Vergütung akzeptiert. Sofern - anders als im Streitfall - ein dreiseitiges Ausbildungsverhältnis vorlag, bei dem die Ausbildungsvergütung vertraglich an Leistungen der früheren Bundesanstalt für Arbeit gebunden war und kein sozialrechtlicher Anspruch des Auszubildenden auf Zahlung von Ausbildungsgeld bestand, haben der Sechste und der Fünfte Senat sogar angenommen, dass der völlige Verzicht auf eine Ausbildungsvergütung nicht in Widerspruch zu dem Angemessenheitserfordernis stehe (16. Januar 2003 - 6 AZR 325/01 - AP BBiG § 10 Nr. 13 = EzA BBiG § 10 Nr. 7, zu II 3 der Gründe; 15. November 2000 - 5 AZR 296/99 - BAGE 96, 237, zu IV 3 der Gründe; bei öffentlicher Finanzierung und Gemeinnützigkeit des Bildungsträgers auch 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - BAGE 103, 171, zu III 3 b bb der Gründe). 44

(b) Dem ist zuzustimmen. Jedoch darf der reguläre Ausbildungsmarkt nicht durch staatlich geförderte Ausbildungsplätze verfälscht werden. 45

(aa) Die staatliche Förderung soll keine Anreize bieten, nicht selbst auszubilden. Zudem muss die Umgehung von Tarifverträgen und die damit verbundene Gefahr für die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie vermieden werden (vgl. BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - BAGE 103, 171, zu III 3 b bb der Gründe; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, zu II 4 a der Gründe). 46



- (bb) Das Argument der hundertprozentigen öffentlichen Förderung führt ebenfalls nicht zwingend zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung. Die von den Beklagten an die Klägerin geleistete Ausbildungsvergütung entspricht in ihrer Höhe zwar der Förderung nach § 244 Satz 1 und 2 SGB III idF vom 16. Dezember 1997, § 105 Abs. 1 Nr. 1 SGB III in den Fassungen vom 19. Juni 2001 und 23. Dezember 2003 durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Beklagten wären rechtlich aber nicht gehindert gewesen, eine höhere Vergütung zu leisten (*Stark in PK-SGB III 2. Aufl. § 244 Rn. 4; vgl. auch Fuchsloch in Gabel SGB III Stand September 2007 § 244 Rn. 4*). 47
- (c) Die genannten Gesichtspunkte führen dennoch nicht dazu, dass die Ausbildungsvergütung der Klägerin unangemessen iSv. § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF, § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG nF war. 48
- (aa) Entscheidend für ihre Angemessenheit sprechen die in §§ 241 ff. SGB III geregelten Fördervoraussetzungen. Diese Erfordernisse dienen dazu, die vom Gesetzgeber erkannten Gefahren einer öffentlichen Förderung der außerbetrieblichen Berufsbildung einzudämmen. 49
- (aaa) So wird die außerbetriebliche Berufsbildung nach § 241 Abs. 2 Satz 1 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003 nur gefördert, wenn den an der Maßnahme teilnehmenden Auszubildenden auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann, die Auszubildenden nach Erfüllung der allgemeinbildenden Vollzeitschulpflicht an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten teilgenommen haben und der Anteil betrieblicher Praktikumsphasen sechs Monate je Ausbildungsjahr nicht überschreitet. Nach Ablauf des ersten Jahres der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung ist eine weitere Förderung nach § 241 Abs. 2 Satz 2 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003 nur möglich, solange dem Auszubildenden auch mit ausbildungsbe-
gleitenden Hilfen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann. Diese Bestimmungen gewährleisten den Vorrang betrieblicher Berufsbildung. 50



- (bbb) Nach § 241 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003 können nur Jugendliche gefördert werden, deren Bildungsdefizite und soziale Schwierigkeiten so groß sind, dass sie einer Vorförderung in einer mindestens sechsmonatigen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bedürfen (BT-Drucks. 13/4941 S. 195). 51
- (ccc) Die Regelung des § 241 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003, die den Anteil betrieblicher Praktikumsphasen auf sechs Monate je Ausbildungsjahr begrenzt, soll den Charakter der außerbetrieblichen Ausbildung wahren und der Gefahr begegnen, dass Auszubildende als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden. Ursprünglich war sogar vorgesehen, die Phasen betrieblicher Praktika während der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung auf ein Drittel je Ausbildungsjahr zu beschränken (BT-Drucks. 14/6944 S. 41). 52
- (ddd) § 242 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III in den Fassungen vom 24. März 1997 und 10. Dezember 2001 begrenzt den förderungsbedürftigen Personenkreis auf lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Die Förderungsbedürftigkeit muss gerade auf in der Person des Auszubildenden liegenden Gründen beruhen (*Stark in PK-SGB III § 242 Rn. 1*). 53
- (bb) Die gesetzlichen Voraussetzungen dieser Förderung waren in der Person der Klägerin erfüllt. 54
- (aaa) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Klägerin vor Beginn der außerbetrieblichen Ausbildung an einem Berufsvorbereitungsjahr teilgenommen hatte (§ 241 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003) und während der Ausbildung ein ca. sechsmonatiges Praktikum bei der Beklagten zu 2 durchführte. Die Dauer der praktischen betrieblichen Ausbildung erreichte demnach nur etwa die Hälfte der in § 241 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 55



2001 und 23. Dezember 2003 vorgeschriebenen Höchstdauer von sechs Monaten je Ausbildungsjahr.

(bbb) Das Berufungsurteil enthält keine ausdrücklichen Feststellungen zu den Fragen, ob die Klägerin nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden konnte (§ 241 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB III in den Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003) und ob dieser Umstand ggf. auf einer Lernbeeinträchtigung und sozialen Benachteiligung der Klägerin iSv. § 242 Abs. 1 Satz 1 SGB III in den Fassungen vom 24. März 1997 und 10. Dezember 2001 beruhte. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Recht angenommen, an die Feststellung der Förderungsfähigkeit durch die Bundesagentur für Arbeit gebunden zu sein. Eine Überprüfung der Voraussetzungen der §§ 240 ff. SGB III durch die Gerichte für Arbeitssachen kommt nur in den Ausnahmefällen in Betracht, in denen Zuwendungsbescheide öffentlicher Träger nichtig sind (vgl. BAG 26. September 2007 - 5 AZR 857/06 - „Ein-Euro-Jobber“ Rn. 11, AP SGB II § 16 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 12; 3. Dezember 1982 - 7 AZR 622/80 - BAGE 41, 110, zu B II 3 der Gründe).

56

(cc) Der Gesetzgeber fördert die außerbetriebliche Berufsbildung nach dem SGB III in Kenntnis möglicher Verwerfungen des Ausbildungsmarkts nur unter engen Voraussetzungen. Die zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung bestimmten Leistungen liegen zwar deutlich unterhalb des Niveaus der tariflichen Ausbildungsvergütung. Es führt aber nicht zur Unangemessenheit der Vergütung, wenn der Ausbildende diese Leistungen bestimmungsgemäß „weiterreicht“, ohne sie aufzustocken.

57

(aaa) Der Gefahr, dass Jugendliche dem freien Ausbildungsmarkt entzogen und zu weniger günstigen Bedingungen in außerbetriebliche Ausbildungen gedrängt werden, begegnen die Förderungsbestimmungen. Sie verhindern auch, dass außerbetriebliche Auszubildende als billige Arbeitskräfte missbraucht werden. Im Fall der Klägerin unterschritt die Dauer der praktischen betrieblichen Ausbildung von insgesamt etwa sechs Monaten zudem nicht nur die übliche Dauer der praktischen Tätigkeit im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung, sondern auch die von § 241 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III in den

58



Fassungen vom 10. Dezember 2001 und 23. Dezember 2003 vorgeschriebene Höchstgrenze von sechs Monaten je Ausbildungsjahr erheblich.

(bbb) Die mit der Klägerin in Höhe der Leistungen der Bundesagentur für Arbeit vereinbarte Ausbildungsvergütung half in ausreichendem Maß, ihre Lebenshaltungskosten zu bestreiten, und vergütete die erbrachten Leistungen in gewissem Umfang. Hinsichtlich der Funktionen der Hilfestellung zur Lebenshaltung und der sog. Entlohnung ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der Klägerin um eine lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende handelte, die sonst keinen Ausbildungsplatz gefunden hätte. Die Funktionen des Unterhaltsbeitrags und der „Entlohnung“ der erbrachten Leistungen treten in einer solchen Gestaltung zurück. Die Begrenztheit der öffentlichen Mittel und das gesamtgesellschaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen durch eine qualifizierte Berufsausbildung den Zugang zum Erwerbsleben zu eröffnen, rechtfertigen eine deutlich geringere als die tarifliche Höhe der Ausbildungsvergütung (vgl. BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - BAGE 103, 171, zu III 3 b aa und bb der Gründe; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 258/94 - BAGE 81, 139, zu II 4 b der Gründe). Sonst bestünde die Gefahr, dass sich private Träger aus der nach §§ 240 ff. SGB III staatlich geförderten außerbetrieblichen Berufsbildung zurückzögen.

59

4. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine höhere Ausbildungsvergütung auf Grund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

60

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder in sonstiger Weise sachlich einleuchtender Grund finden lässt (st. Rspr. vgl. Senat 14. August 2007 - 9 AZR 943/06 - Rn. 19, NZA 2008, 99).

61



- b) Diese Voraussetzungen sind hier jedoch nicht erfüllt. 62
- aa) Soweit sich die Klägerin auf die Vergütung der Auszubildenden in der betrieblichen Berufsbildung der Beklagten zu 2 beruft, befanden sich diese wegen der Fördervoraussetzungen für die außerbetriebliche Berufsbildung durch die Bundesagentur für Arbeit nach §§ 240 ff. SGB III bereits nicht in einer vergleichbaren Situation. 63
- bb) Sollte das Vorbringen der Klägerin darüber hinaus so zu verstehen sein, dass sie verlangt, mit den gewerkschaftlich gebundenen Auszubildenden gleichbehandelt zu werden, besteht dafür kein Rechtsgrund. Im Hinblick auf das in Art. 9 Abs. 3 GG und im Tarifvertragsgesetz angelegte, auf Verbandsmitgliedschaft ausgerichtete Tarifvertragssystem ist es sachlich gerechtfertigt, zwischen organisierten Auszubildenden und sog. Außenseitern zu differenzieren. Dass ein an den tariflichen Sätzen orientiertes und von der originären Tarifbindung gelöstes einheitliches Vergütungssystem der Beklagten zu 2 in der betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildung bestünde, hat die Klägerin nicht vorgetragen (*vgl. dazu BAG 20. November 1996 - 5 AZR 401/95 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 133 = EzA BGB § 612 Nr. 19, zu I 3 b der Gründe*). 64
- cc) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, besteht schließlich ein sachlicher Grund dafür, dass das „K. HandelsColleg“ mit einer anderen Auszubildenden einen Vertrag schloss, der für das zweite Ausbildungsjahr eine höhere Vergütung von 472,00 Euro vorsah, als sie die Klägerin in Höhe von 296,10 Euro erhielt. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Kollegin der Klägerin am 2. Februar 2004 hatte sich die staatliche Förderung entsprechend erhöht. Es kann deswegen offenbleiben, ob die Ausbildung der Kollegin in der „partnerschaftlichen Berufsausbildung im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW“ mit der außerbetrieblichen Berufsbildung der Klägerin zu vergleichen war. 65



B. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Düwell

Krasshöfer

Gallner

B. Lang

Heilmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)