

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 17. März 2015
- 9 AZR 732/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:170315.U.9AZR732.13.0

I. Arbeitsgericht Jena

Urteil vom 10. Februar 2012
- 3 Ca 245/11 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. Juni 2013
- 6 Sa 163/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Angemessene Ausbildungsvergütung - mit öffentlichen Mitteln geförderter
Ausbildungsplatz

Bestimmungen:

BBiG § 17 Abs. 1; BAföG § 12 Abs. 2 Nr. 1

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer teilweisen Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 732/13
6 Sa 163/12
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Kranzusch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 6. Juni 2013 - 6 Sa 163/12 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Ausbildungsvergütung für die Monate August 2009 bis Juli 2011. 1

Der Beklagte ist ein überörtlicher Ausbildungsverbund. Er organisierte Förderprogramme nach der Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der neuen Länder „Zukunftsinitiative Lehrstellen“. Die Ausbildung erfolgte nicht bei dem Beklagten, sondern bei sogenannten Praxispartnern in der Privatwirtschaft. Die monatliche Ausbildungsvergütung sollte nach Ziff. 5 der Richtlinie unabhängig vom Ausbildungsberuf im ersten Ausbildungsjahr 210,00 Euro und im zweiten Ausbildungsjahr 217,00 Euro betragen. 2

Die Klägerin wurde von August 2009 bis Juli 2011 im Rahmen des Förderprogramms zur Verkäuferin ausgebildet und erhielt im ersten und zweiten Ausbildungsjahr die in Ziff. 5 der Richtlinie geregelte Ausbildungsvergütung. Das Ausbildungsverhältnis der Parteien endete im Juli 2011 mit dem Bestehen der Abschlussprüfung durch die Klägerin. 3

Mit der am 25. August 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin für den Klagezeitraum weitere Ausbildungsvergütung iHv. insgesamt 2.316,00 Euro brutto beansprucht. Dazu hat sie die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf Ausbildungsvergütung iHv. zwei Dritteln des BAföG-Satzes. 4

Die Klägerin hat beantragt,

5

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.316,00 Euro brutto
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basis-
zinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Zu seinem Klageabweisungsantrag hat der Beklagte die Auffassung

6

vertreten, auch eine geringere Vergütung als zwei Drittel des BAföG-Satzes sei
angemessen iSd. § 17 BBiG. Es handele sich um eine Fördermaßnahme, die
vollständig aus öffentlichen Mitteln finanziert werde. In einem solchen Fall träten
die mit der Ausbildungsvergütung verfolgten Zwecke der Sicherung des Le-
bensunterhalts und der Vergütung der erbrachten Leistung zurück. Die Be-
grenztheit der öffentlichen Mittel und das gesamtgesellschaftliche Interesse,
möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen durch eine qualifizierte Berufsaus-
bildung den Zugang zum Erwerbsleben zu eröffnen, rechtfertige eine deutlich
geringere als die tarifliche Ausbildungsvergütung. Die Klägerin sei als eher
schwer vermittelbar einzustufen. Sie habe die Ausbildung beenden können,
obwohl zwei Praxispartner ihre weitere Ausbildung verweigert hätten. Auch ha-
be die Klägerin die Möglichkeit gehabt, Berufsausbildungsbeihilfe zu beantra-
gen. Die gezahlte Ausbildungsvergütung liege im Übrigen im Bereich von 80 vH
der tariflichen Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr von zB Flei-
schern, Floristen, Friseuren oder Schuhmachern in den neuen Bundesländern
im Jahr 2011.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsge-

7

richt hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise
abgeändert und der Klägerin nur 1.495,95 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf
Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31. August 2011 zugespro-
chen. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der vollständigen Kla-
geabweisung weiter.

Entscheidungsgründe

- Die zulässige Revision des Beklagten ist nicht begründet. Der Beklagte hat keinen revisiblen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aufgezeigt. 8
- I. Das Landesarbeitsgericht hat die von dem Beklagten im Zeitraum von August 2009 bis Juli 2011 an die Klägerin gezahlte Ausbildungsvergütung als unangemessen iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG angesehen und den Beklagten verurteilt, an die Klägerin weitere 1.495,95 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 31. August 2011 zu zahlen. Dabei hat es sich zur Ermittlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung an dem Satz nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 BAföG orientiert. 9
- II. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG ist - wie schon die Vorgängernorm § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG in der bis zum 31. März 2005 geltenden Fassung (aF) - nur eine Rahmenvorschrift und legt den Maßstab für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht selbst fest (*BAG 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 32, BAGE 125, 285; vgl. auch BT-Drs. V/4260 S. 9*). Bei fehlender Tarifbindung ist es Aufgabe der Vertragsparteien, die Höhe der Vergütung zu vereinbaren. Sie haben dabei einen Spielraum. Die richterliche Überprüfung erstreckt sich nur darauf, ob die vereinbarte Vergütung die Mindesthöhe erreicht, die als noch 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 dafür ist die Verkehrsanschauung (*BAG 26. März 2013 - 3 AZR 89/11 - Rn. 10; 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 33 mwN, aaO*). 10
- III. Die Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht. Die „angemessene Vergütung“ iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar (*vgl. zur Angemessenheit iSd. § 32 UrhG BVerfG 23. Oktober 2013 - 1 BvR 1842/11, 1 BvR*). 11

1843/11 - Rn. 84, BVerfGE 134, 204). Bezüglich seiner Anwendung ist revisionsrechtlich lediglich zu überprüfen, ob das Urteil das Bemühen um eine angemessene Berücksichtigung aller maßgeblichen Umstände erkennen lässt und ob das Landesarbeitsgericht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen hat (*vgl. zur angemessenen Entschädigung iSd. § 15 Abs. 2 AGG: BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - Rn. 69; 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07 - Rn. 80 mwN, BAGE 129, 181*).

IV. Dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand. 12

1. Die in § 17 BBiG geregelte 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“ (*st. Rspr., zuletzt BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 784/11 - Rn. 12 mwN, BAGE 145, 371; vgl. auch BT-Drs. V/4260 S. 9*). 13

2. Wichtigster Anhaltspunkt für die Verkehrsanschauung sind die einschlägigen Tarifverträge. Bei ihnen ist anzunehmen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt. Die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen haben die Vermutung der Angemessenheit für sich (*BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29 mwN*). Nur wenn einschlägige tarifliche Regelungen fehlen, kann auf branchenübliche Sätze abgestellt oder eine der Verkehrsauffassung des betreffenden Gewerbezweigs entsprechende Vergütung zugrunde gelegt werden. In diesem Fall kann auf die Empfehlungen der Kammern oder der Handwerksinnungen zurückgegriffen werden (*st. Rspr., zuletzt BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 784/11 - Rn. 13 mwN, BAGE 145, 371*). 14

3. Die in ständiger Rechtsprechung angewandte Regel, nach der eine vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht mehr angemessen ist, wenn sie nicht mindestens 80 vH der einschlägigen tariflichen Vergütung erreicht, gilt 15

allerdings nicht ausnahmslos. Wird die Ausbildung beispielsweise teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder oder Spenden zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert, kann eine Ausbildungsvergütung auch bei deutlichem Unterschreiten dieser Grenze noch angemessen sein (*BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 22 mwN, BAGE 126, 12*). Entscheidend ist der mit der Ausbildung verfolgte Zweck (*BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 39, aaO*). In solchen Fällen ist eine vom konkreten Ausbildungsbetrieb losgelöste Orientierung an den allgemeinen Lebenshaltungskosten vorzunehmen. Hierfür bietet § 12 BAföG einen Anhaltspunkt. Ein Betrag, der höher ist als zwei Drittel dieses Bedarfs, stellt jedenfalls noch einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten dar (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - zu III 4 der Gründe, BAGE 103, 171*).

4. Allein die Tatsache, dass der Auszubildende nur über beschränkte finanzielle Mittel verfügt, rechtfertigt keine Ausnahme von der gesetzlichen Pflicht, eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren (*vgl. BAG 23. August 2011 - 3 AZR 575/09 - Rn. 40 mwN, BAGE 139, 89*). Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung hat sich nicht am Budget zu orientieren, sondern ist bereits bei der Vereinbarung des Budgets für die vorgesehene Anzahl von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Sonst würde der reguläre Ausbildungsmarkt verfälscht. Das darf selbst im Fall staatlich geförderter Ausbildungsplätze nicht geschehen (*BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 44 mwN, BAGE 126, 12*).

16

5. Der Auszubildende trägt zwar als Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die vereinbarte Vergütung unangemessen ist. Er genügt jedoch seiner Darlegungslast regelmäßig damit, dass er sich auf die einschlägige tarifliche Vergütung stützt und vorbringt, seine Ausbildungsvergütung unterschreite diese um mehr als 20 vH. Der Auszubildende kann sich dann nicht auf den Vortrag beschränken, die von ihm gezahlte Vergütung sei angemessen. Er hat substantiiert zu begründen, weshalb im Einzelfall ein von den genannten Grundsätzen abweichender Maßstab gelten soll (*BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 35 mwN, BAGE 126, 12*).

17

6. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht bei der Ermittlung der angemessenen Ausbildungsvergütung berücksichtigt. 18
- a) Es hat insbesondere zugunsten des Beklagten der Entscheidung zugrunde gelegt, dass er mithilfe öffentlicher Fördermittel zusätzliche Ausbildungsplätze schafft. Das Landesarbeitsgericht hat daher die Untergrenze einer angemessenen Ausbildungsvergütung der Klägerin nicht bei 80 vH der tariflichen Ausbildungsvergütung im entsprechenden Ausbildungsberuf angenommen. 19
- b) Soweit das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, der Beklagte sei zumindest verpflichtet, eine Ausbildungsvergütung in Höhe von zwei Dritteln des jeweiligen Betrags gemäß § 12 Abs. 2 Nr. 1 BAföG zu zahlen, lässt dies keinen revisiblen Rechtsfehler erkennen. 20
- aa) Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 24. Oktober 2002 offengelassen, welcher genaue Maßstab an die Lebenshaltungskosten anzulegen ist und wann konkret noch von einem erheblichen Beitrag gesprochen werden kann. Jedoch hat es festgestellt, dass ein Betrag, der höher ist als zwei Drittel des damaligen BAföG-Satzes (*§ 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a BAföG aF*), jedenfalls noch einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten darstellt (*BAG 24. Oktober 2002 - 6 AZR 626/00 - zu III 4 b der Gründe, BAGE 103, 171*). Der Beklagte hat keine Aspekte aufgezeigt, aus denen zwingend folgt, dass für das Ausbildungsverhältnis der Klägerin eine geringere Ausbildungsvergütung angemessen war. Die Ausbildungsförderung nach dem BAföG orientiert sich an dem Bedarf des Auszubildenden und wird dementsprechend für den Lebensunterhalt und die Ausbildung geleistet (*§ 11 Abs. 1 BAföG*). Da die Ausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 1 BBiG nur eine Unterstützung beim Lebensunterhalt darstellen soll, kann sie den BAföG-Satz auch unterschreiten, der den Bedarf grundsätzlich vollständig decken soll. Ist die Ausbildungsvergütung nicht einmal geeignet, auch nur zwei Drittel des Bedarfs zu decken, besteht die Gefahr, dass die Vergütung ihren Zweck nicht mehr erreichen kann. Eine Ausbildungsvergütung unterhalb dieser Grenze mag immer noch einen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten darstellen, jedoch stellt es

keinen Verstoß gegen allgemeine Erfahrungssätze dar, in einem solchen Fall die Erheblichkeit des Beitrags zu verneinen.

bb) Soweit der Beklagte in der Revisionsbegründung meint, entscheidend sei vorliegend, dass „die Förderung der Ausbildung zu 100 % aus öffentlichen Mitteln zur Verfügung gestellt wurde“, verkennt er, dass dieser Umstand durch das Landesarbeitsgericht berücksichtigt wurde. Diese Förderung war für das Landesarbeitsgericht Anlass, eine Ausbildungsvergütung von weniger als 80 vH der in einschlägigen Tarifverträgen vorgesehenen Ausbildungsvergütung noch für angemessen zu halten. Das Bundesarbeitsgericht hat in dem vom Beklagten herangezogenen Urteil vom 22. Januar 2008 klargestellt, dass die Förderung der Berufsausbildung durch die öffentliche Hand nicht ohne Weiteres den Schluss auf die Angemessenheit der gewährten Ausbildungsvergütung zulässt (*BAG 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 43, BAGE 125, 285*). Soweit das Bundesarbeitsgericht im herangezogenen Urteil eine Orientierung an den Sätzen des SGB III für zulässig erachtet hat, ist zunächst zu beachten, dass auch die Tatsacheninstanzen die in jenem Fall gewährte Ausbildungsvergütung als angemessen angesehen hatten. Im Übrigen hat der Beklagte auch in der Revisionsbegründung nicht dargetan, dass die besonderen Umstände, die bei der Klägerin in jenem Fall festgestellt waren (*vgl. BAG 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 48 ff., BAGE 125, 285*), auch bei der Klägerin vorlagen.

cc) Aus dem vom Beklagten vorgetragenen Umstand, dass es Tarifverträge in den neuen Bundesländern gebe, die Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr regeln, die geringer sind als zwei Drittel des BAföG-Satzes, musste das Landesarbeitsgericht nicht schließen, dass für das Berufsausbildungsverhältnis der Parteien ebenfalls eine geringere Vergütung angemessen war. Dies folgt schon daraus, dass die angeführten Tarifverträge in Bezug auf das Ausbildungsverhältnis mit der Klägerin fachlich nicht einschlägig waren.

dd) Ob im Hinblick auf § 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG für das zweite Ausbildungsjahr eine höhere Ausbildungsvergütung geboten gewesen wäre, bedurfte mangels eines Anschlussrechtsmittels der Klägerin keiner Entscheidung.

V. Der Beklagte hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 25

Brühler

Krasshöfer

Klose

Faltyn

Kranzusch