

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 16. Mai 2017
- 9 AZR 377/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:160517.U.9AZR377.16.0

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 10. Oktober 2013
- 3 Ca 61/13 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. April 2016
- 6 Sa 71/14 -

Entscheidungsstichworte:

Angemessenheit der Ausbildungsvergütung - Verkehrsanschauung -
durch Spenden Dritter finanzierte Ausbildungsvergütung

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 377/16
6 Sa 71/14
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Mai 2017

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Kranzusch und die ehrenamtliche Richterin Lipphaus für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 20. April 2016 - 6 Sa 71/14 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Gera vom 10. Oktober 2013 - 3 Ca 61/13 - bezüglich der Entscheidung über die Zinsen mit der Maßgabe abgeändert, dass Zinsen nicht seit dem 24., sondern erst seit dem 25. Januar 2013 zu zahlen sind.
3. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung des Klägers. 1

Der nicht tarifgebundene Beklagte ist ein seit April 2005 eingetragener Verein. Nach § 2 seiner Satzung ist sein Zweck die Förderung der qualifizierten Berufsausbildung. Zur Mitgliedschaft ist in § 4 der Satzung ua. Folgendes geregelt: 2

„2. Mitglied kann werden

- a) jedes Unternehmen, das selbst ausbildet oder ausbilden will, insbesondere Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie,
- b) eine Ausbildungseinrichtung, in die der Verein Auszubildende zur Ausbildung entsenden will, wenn die Ausbildungskapazitäten der VBM-Mitgliedsfirmen vor Ort nicht ausreichen, um zusätzliche Ausbildungsverhältnisse einzurichten,

...

Unternehmen im Sinne von vorstehend lit. a) sind natürliche oder juristische Personen oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, die eine gewerb-

liche oder selbständige berufliche Tätigkeit ausüben.“

Der Beklagte schließt mit Auszubildenden Berufsausbildungsverträge. Die Ausbildung wird jeweils von einem seiner Mitgliedsunternehmen durchgeführt. Die Auszubildendengestellung durch den Beklagten und die Ausbildungsübernahme durch die Mitgliedsunternehmen werden durch Ausbildungsübernahmeverträge geregelt. Eines der Mitglieder des Beklagten war im streitrelevanten Zeitraum die K AG (vormals K GmbH; fortan nur K), die Mitglied im Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen war. Die beiden Vorstände von K bildeten zugleich auch den Vorstand des Beklagten. K selbst stellte ebenfalls Auszubildende ein. 3

Der am 21. Dezember 1992 geborene Kläger verfügt über einen Real- schulabschluss und ist Mitglied der IG Metall. Er bewarb sich mit Schreiben vom 5. Dezember 2009 bei K. Nach einem Vorstellungsgespräch wurde er von dort an den Beklagten vermittelt. Dieser schloss mit dem Kläger unter dem 26. März 2010 einen Berufsausbildungsvertrag für die Ausbildung zum Industriemechaniker. Als Ausbildungsort wurde der Betrieb von K in G vereinbart. Zur Ausbildungsvergütung ist im Berufsausbildungsvertrag ua. geregelt: 4

„Der Auszubildende erhält eine angemessene Vergütung.
Diese beträgt derzeit im

1. Lehrjahr monatlich 395,00 EUR (brutto)
2. Lehrjahr monatlich 425,00 EUR (brutto)
3. Lehrjahr monatlich 440,00 EUR (brutto)
4. Lehrjahr monatlich 465,00 EUR (brutto).“

Das Ausbildungsverhältnis begann am 1. August 2010. Im Verlaufe des Berufsausbildungsverhältnisses erteilte K dem Kläger eine Beanstandung mit der Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen und fünf Abmahnungen. 5

Für den Zeitraum vom 1. August 2010 bis zum 31. Dezember 2012 erhielt der Kläger vom Beklagten eine Ausbildungsvergütung iHv. 12.800,00 Euro brutto sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld iHv. insgesamt 924,00 Euro brutto. Wäre der Kläger nach den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie in Thüringen vergütet worden, hätte er in diesem Zeitraum eine laufende Ausbil- 6

dungsvergütung (ohne Urlaubs- und Weihnachtsgeld) iHv. 24.562,00 Euro brutto erhalten.

Unter dem 14. Dezember 2012 vereinbarten die Parteien einen geänderten Berufsausbildungsvertrag, der insbesondere eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung und unter Nr. 16 folgende Ausschlussfristenregelung vorsah:

„Alle Ansprüche aus dem Berufsausbildungsverhältnis und solche, die damit in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Dies gilt nicht, soweit wegen Vorsatzes gehaftet wird.“

Mit seiner dem Beklagten am 24. Januar 2013 zugestellten Klage hat der Kläger die Zahlung weiterer 11.762,00 Euro brutto unter Hinweis auf die Unangemessenheit der gezahlten Ausbildungsvergütung geltend gemacht. Zur Begründung hat er darauf verwiesen, dass bei ihm keine besonderen Ausbildungserschwernisse vorgelegen hätten.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 11.762,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, die gezahlte Ausbildungsvergütung sei angemessen gewesen. Mit ihr habe er einen ausreichenden Beitrag zum Lebensunterhalt des Klägers geleistet. Auf die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen dürfe zur Ermittlung der angemessenen Vergütung nicht zurückgegriffen werden. Das deutliche Unterschreiten der tariflichen Ausbildungsvergütung sei vorliegend noch angemessen, weil die Ausbildung des Klägers auf einem allein durch die Förderung der Mitglieder des Beklagten zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz erfolgt sei und der Beklagte als Ausbildungsträger die Leistungen des Klägers nicht kommerziell verwertet habe. Die Ausrichtung der Angemessenheitsprüfung an der tariflichen Ausbildungsvergütung komme zudem einer Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge gleich, ohne dass die Voraussetzun-

gen des § 5 TVG gegeben seien. Wenn dennoch auf die Tarifverträge zurückgegriffen werde, müssten zumindest auch die tariflichen Ausschlussfristen zur Anwendung kommen, sodass die Ansprüche des Klägers verfallen seien. Jedenfalls habe der Kläger die einzelvertragliche Ausschlussfrist nicht gewahrt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dabei auf die Zahlung von Prozesszinsen ab dem 24. Januar 2013 erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Ziel der Klageabweisung weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Beklagten ist überwiegend unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die Ansprüche des Klägers in der geltend gemachten Höhe entstanden sind. Allerdings stehen dem Kläger Prozesszinsen nicht bereits ab dem 24. Januar 2013, sondern erst ab dem 25. Januar 2013 zu.

12

I. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Die Bestimmung ist nur eine Rahmenvorschrift und legt den Maßstab für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung nicht selbst fest (*BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 12; 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 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 -*

13

aaO; 26. März 2013 - 3 AZR 89/11 - Rn. 10; 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 33 mwN, aaO).

II. 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 (BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 13; vgl. zur Angemessenheit iSd. § 32 UrhG ebenso BVerfG 23. Oktober 2013 - 1 BvR 1842/11, 1 BvR 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 (BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - aaO). 14

III. Dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts stand. 15

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 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 15; 17. März 2015 - 9 AZR 732/13 - Rn. 13 mwN). Entgegen der - unter Bezugnahme auf das in seinem Auftrag erstellte Gutachten - vertretenen Rechtsansicht des Beklagten sind bei der Ermittlung der angemessenen Vergütung alle drei Funktionen zu berücksichtigen. Die Ausbildungsvergütung ist nicht schon dann angemessen, wenn sie einen erheblichen Beitrag zum Lebensunterhalt des Auszubildenden leistet. Sie hat nach dem im Wortlaut der Norm zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers im Regelfall weitere Zwecke (BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 15 bis 19 mit ausf. Begründung). 16

2. Entgegen der Ansicht des Beklagten ist an der ständigen Rechtsprechung festzuhalten, nach der wichtigster Anhaltspunkt für die Verkehrsan-schauung die einschlägigen Tarifverträge sind (*vgl. aus jüngerer Zeit: BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 20; 17. März 2015 - 9 AZR 732/13 - Rn. 14 mwN; 16. Juli 2013 - 9 AZR 784/11 - Rn. 13 mwN, BAGE 145, 371*). 17
- a) Das Ergebnis von Tarifverhandlungen berücksichtigt hinreichend die Interessen beider Seiten. Es hat die Vermutung der Angemessenheit für sich (*BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 20; 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29 mwN*). Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, gilt deswegen stets als angemessen. Eine Ausbildungsvergütung ist demgegenüber in der Regel nicht angemessen iSv. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 vH unterschreitet (*BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - aaO; 26. März 2013 - 3 AZR 89/11 - Rn. 11 mwN*). 18
- b) Dies gilt allerdings nicht ausnahmslos. Wird die Ausbildung beispiels- weise teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder oder Spenden zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert, kann eine Ausbildungsver- gütung auch bei deutlichem Unterschreiten dieser Grenze noch angemessen sein. Für die Berechtigung, die tarifliche Ausbildungsvergütung erheblich zu unterschreiten, genügt die Gemeinnützigkeit des Ausbildungsträgers nicht. Entscheidend ist der mit der Ausbildung verfolgte Zweck (*BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 22; 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 22, 39, BAGE 126, 12*). 19
- aa) Wird die Ausbildung zumindest teilweise durch öffentliche Gelder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert und ist sie für den Ausbil- denden mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden, rechtfertigen die Be- grenztheit der öffentlichen Mittel und das vom Staat verfolgte gesamtgesell- schaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen die Möglich- keit einer qualifizierten Berufsausbildung zu verschaffen, auch ein deutliches Unterschreiten der tariflichen Ausbildungssätze (*vgl. BAG 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 59, BAGE 125, 285; 8. Mai 2003 - 6 AZR 191/02 - zu II 4 a*). 20

der Gründe mwN). Entscheidend für die Beurteilung der Angemessenheit ist dabei nicht die Förderung durch öffentliche Mittel als solche, sondern sind die Förderungsvoraussetzungen. Diese Erfordernisse dienen dazu, die vom Gesetzgeber erkannten Gefahren einer öffentlichen Förderung der außerbetrieblichen Berufsbildung einzudämmen (*BAG 22. Januar 2008 - 9 AZR 999/06 - Rn. 49, aaO*).

bb) Auch eine durch Spenden Dritter finanzierte Ausbildungsvergütung, die mehr als 20 vH unter den tariflichen Sätzen liegt, ist nicht zwingend unangemessen iSv. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG. Eine Unterschreitung des Tarifniveaus um mehr als 20 vH kann gerechtfertigt sein, wenn der Ausbildende den Zweck verfolgt, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und auch Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln, die sie ohne Förderung nicht erlangen könnten (*BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 39, BAGE 126, 12*). Allerdings rechtfertigt allein der Umstand, dass die Mitglieder eines als Verein organisierten Bildungsträgers zu 100 vH Zuschüsse leisten, um (zusätzliche) Ausbildungsplätze zu schaffen, es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen tariflichen Sätzen abzusehen. Der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags muss einen inneren Zusammenhang zu dem Vereinszweck dergestalt aufweisen, dass dem konkreten Auszubildenden eine qualifizierte Ausbildung - und damit ein Zugang zum Erwerbsleben - ermöglicht wird, die ihm anderenfalls verschlossen geblieben wäre. Dazu muss der Unterstützungs- und Förderungsbedarf gerade in der Person des Auszubildenden begründet sein. Nur so wird der Gefahr begegnet, dass Jugendliche dem freien Ausbildungsmarkt entzogen, zu weniger günstigen Bedingungen in außerbetriebliche Ausbildungen gedrängt werden und damit gegen die zwingenden gesetzlichen Vorgaben in § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG verstoßen wird.

21

c) Entgegen der - unter Bezugnahme auf das in seinem Auftrag erstellte Gutachten - vom Beklagten vertretenen Rechtsansicht handelt es sich bei dieser Rechtsprechung nicht um eine legitimationslose Erstreckung der Tarifgeltung auf Dritte. Dies hat der Senat bereits in dem auch den Beklagten dieses

22

Rechtsstreits betreffenden Urteil vom 29. April 2015 (- 9 AZR 108/14 - Rn. 21 bis 25) ausführlich begründet. Der Beklagte hat keine Argumente vorgebracht, die die tragenden Ausführungen des Senats in dieser Entscheidung infrage stellen können.

3. Der Auszubildende trägt als Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die vereinbarte Ausbildungsvergütung unangemessen ist. Seiner Darlegungslast genügt er regelmäßig damit, dass er auf die einschlägige tarifliche Vergütung verweist 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 (*st. Rspr., zuletzt BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 26; 17. März 2015 - 9 AZR 732/13 - Rn. 17*). Diese sekundäre Darlegungslast des Auszubildenden wird entgegen der Rechtsauffassung des Beklagten nicht erst dann ausgelöst, wenn der Auszubildende dargelegt hat, dass die geltend gemachten Tarifentgelte in dem betreffenden Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlt werden. Insofern besteht ein erheblicher Unterschied zwischen der Frage der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung und der Frage des Lohnwuchers. Auch dann, wenn üblicherweise nur zwischen 80 vH und 100 vH der tariflichen Ausbildungsvergütung gezahlt werden, ist eine die Grenze von 80 vH unterschreitende Ausbildungsvergütung regelmäßig nicht mehr angemessen (*BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - aaO*).

4. Die dargestellten Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht bei der Ermittlung der angemessenen Ausbildungsvergütung berücksichtigt. Der Beklagte hat keine maßgeblichen Umstände aufgezeigt, die das Landesarbeitsgericht außer Acht gelassen hat. Es ist auch nicht erkennbar, dass das Landesarbeitsgericht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen hat. Es war nicht gehindert, die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen zur Ermittlung der Verkehrsanschauung heranzuziehen.

a) Aufgrund der Umstände des Einzelfalls durfte das Landesarbeitsgericht die Ausbildungsvergütung in der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen als

die angemessene ansehen, obwohl der Beklagte kein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ist. Zum einen haben die Parteien im Berufsausbildungsvertrag vereinbart, dass die Ausbildung nicht bei dem Beklagten, sondern bei K stattfindet, einem tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Zum anderen weist der Beklagte selbst eine besondere Nähe zu diesem Wirtschaftszweig auf. So können nach § 4 der Satzung „insbesondere“ ausbildungswillige Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Mitglied des Beklagten werden. Eine Ausbildungseinrichtung, in die der Verein Auszubildende zur Ausbildung entsenden will, kann Mitglied werden, wenn die Ausbildungskapazitäten der „VBM-Mitgliedsfirmen“ vor Ort nicht ausreichen. Hinter der Abkürzung VBM verbirgt sich offenkundig der Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. (vgl. www.baymevbm.de), wodurch die Verbindung des Beklagten zum Wirtschaftszweig der Metall- und Elektroindustrie verdeutlicht wird.

b) Entgegen der Ansicht des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt, dass dieser zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen will, um damit die Jugendlichen zu fördern, die auf dem freien Arbeitsmarkt potenziell Probleme hätten, und dass der Beklagte dabei keine eigenen wirtschaftlichen Interessen verfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich angenommen, dass eine Ausbildungsvergütung auch bei deutlichem Unterschreiten der einschlägigen tariflichen Vergütung noch angemessen sein kann, wenn ein Ausbildender zusätzliche Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stellt und diese nicht eigenwirtschaftlich nutzen kann, um Jugendlichen mit Zugangshindernissen zum Ausbildungsmarkt besondere Chancen zu eröffnen. Es hat allerdings keine Besonderheiten des Falls feststellen können, die eine Vergütung nur iHv. etwa 50 vH der tariflichen Vergütung rechtfertigen konnten.

26

aa) Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, der Beklagte habe auf entsprechenden Vortrag des Klägers weder näher begründet, warum der Kläger ohne die Hilfe des Beklagten voraussichtlich keinen Ausbildungsplatz erhalten hätte, noch aufgezeigt, dass der Kläger während der Aus-

27

bildung besonderer Unterstützung und Förderung durch den Beklagten bedurft habe.

bb) Ein besonderer Unterstützungs- und Förderungsbedarf des Klägers ergibt sich auch nicht aus den weiteren Umständen. 28

(1) Dass der Kläger bei Vertragsschluss erkennbare Bildungsdefizite, Lernbeeinträchtigungen oder soziale Schwierigkeiten hatte oder sich bereits seit längerer Zeit vergeblich um einen qualifizierten Ausbildungsplatz beworben hatte, hat der Beklagte nicht dargelegt. Der Kläger verfügt über einen Realschulabschluss. Er hat sich nicht bei dem Beklagten um einen Ausbildungsplatz beworben und damit ggf. zum Ausdruck gebracht, auf dem freien Ausbildungsmarkt für sich keine Chancen zu sehen, sondern seine Bewerbung direkt an K gerichtet. Von K wurde er auch zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, in dessen Folge nicht etwa ein Berufsausbildungsvertrag mit K, sondern auf deren Vermittlung mit dem Beklagten geschlossen wurde. Die tatsächliche Ausbildung wiederum fand - vereinbarungsgemäß - in dem Betrieb von K in G statt. 29

(2) Entgegen der vom Beklagten in der Revisionsverhandlung vertretenen Rechtsauffassung lassen sich weder eine Umkehr der Beweislast noch ein Beweis des ersten Anscheins für einen besonderen Unterstützungs- und Förderungsbedarf daraus ableiten, dass sich der Kläger überhaupt auf das Ausbildungsverhältnis mit dem Beklagten zu den dort geltenden Bedingungen eingelassen hat. Sein Argument, der Kläger hätte die geringe Ausbildungsvergütung nicht in Kauf genommen, wenn bei ihm keine Zugangshindernisse zum Ausbildungsmarkt bestanden hätten, ist nicht belastbar. Die Angemessenheit einer die tariflichen Sätze erheblich unterschreitenden Ausbildungsvergütung lässt sich nicht darauf stützen, dass die Vertragsparteien eine Ausbildungsvergütung gerade in dieser Höhe vereinbart haben. Die Höhe der Vergütung als Gegenstand der Angemessenheitsprüfung kann nicht zugleich ein in der vorzunehmenden Abwägung zu berücksichtigender Umstand sein. 30

(3) Auch die während der Ausbildung ausgesprochenen Abmahnungen lassen nicht erkennen, warum bereits bei Abschluss des Berufsausbildungsver- 31

trags ein besonderer Unterstützungs- und Förderungsbedarf durch den Beklagten absehbar war. Hierbei handelt es sich um nach Vertragsschluss eingetretene Umstände, die vorliegend bei der Angemessenheitsprüfung keine Berücksichtigung finden. Die vom Beklagten angeführte Rechtsprechung zur kündigungrechtlichen Beurteilung nachträglich eingetretener Umstände (*BAG 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - Rn. 53, BAGE 134, 349*) ist hier nicht einschlägig. Sie setzt voraus, dass zwischen den neuen Vorgängen und den bereits bei Zugang der Kündigung vorliegenden Gründen so enge innere Beziehungen bestehen, dass jene nicht außer Acht gelassen werden können, ohne dass ein einheitlicher Lebensvorgang zerrissen würde (*BAG 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - Rn. 53 mwN, aaO*). Vor Vertragsschluss liegende Umstände, die eine solche enge innere Beziehung zu den abgemahnten Sachverhalten aufweisen, hat der Beklagte nicht dargelegt.

5. Die Ansprüche des Klägers sind auch in Höhe der Klageforderung entstanden. 32
- a) Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der im streitgegenständlichen Zeitraum tatsächlich gezahlten laufenden Ausbildungsvergütung und den tariflichen Sätzen, die sich auf den insoweit unstreitigen Betrag von 11.762,00 Euro brutto beläuft. 33
- b) Ein aufrechenbarer Anspruch aus § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB in Höhe der geleisteten Sonderzahlungen steht dem Beklagten nicht zu. 34
- aa) Die gewährten Sonderzahlungen hat der Beklagte nicht ohne Rechtsgrund geleistet. Bei Zahlung einer über das arbeitsvertraglich vereinbarte Gehalt hinausgehenden Vergütung verpflichtet sich der Arbeitgeber in der Regel zumindest zu der konkreten Leistung (*vgl. BAG 13. Mai 2015 - 10 AZR 266/14 - Rn. 11; 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 11, BAGE 139, 156*). Anhaltspunkte dafür, dass der Beklagte die Sonderzahlungen zum Zweck der Erfüllung einer vermeintlich bestehenden Verbindlichkeit geleistet hat, hat er nicht vorgetragen. 35

bb) Außerdem schließt der sich an den tariflichen Sätzen orientierende Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG auch die Gewährung der tariflichen Sonderzahlungen mit ein (vgl. BAG 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 - Rn. 49, BAGE 126, 12). Gemäß § 34 Ziff. 3 iVm. § 19 Ziff. 4 des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie in Thüringen (MTV) hat der Auszubildende zusätzlich zur Ausbildungsvergütung einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgelds iHv. 50 vH des täglichen Urlaubsentgelts. Nach § 2 des Tarifvertrags über eine betriebliche Sonderzahlung besteht zudem je nach Betriebszugehörigkeit ein Anspruch auf eine betriebliche Sonderzahlung iHv. 20 bis 50 vH eines Monatsverdienstes. Die daraus abzuleitenden Ansprüche übersteigen die tatsächlich geleisteten Sonderzahlungen. 36

IV. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler einen Verfall der Ansprüche des Klägers nach § 39 MTV sowie nach Nr. 16 des (neuen) Berufsausbildungsvertrags vom 14. Dezember 2012 ausgeschlossen. 37

1. Der MTV galt weder aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend für das Ausbildungsverhältnis, noch wurde seine Anwendbarkeit zwischen den Parteien vereinbart. Die zur Bestimmung der üblichen Vergütung iSv. § 612 Abs. 2 BGB durch einen Mindestentgelttarifvertrag aufgestellten Grundsätze (vgl. BAG 20. April 2011 - 5 AZR 171/10 - Rn. 22, BAGE 137, 375; 27. Juli 2010 - 3 AZR 317/08 - Rn. 33, BAGE 135, 187) lassen sich auf § 17 Abs. 1 BBiG und die Ausbildungsvergütung nach den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen nicht übertragen. Beide Regelungen unterscheiden sich schon im Ansatz. § 17 Abs. 1 BBiG soll im Hinblick auf die typischerweise zwischen Ausbildenden und Auszubildenden bestehende strukturelle Ungleichgewichtslage eine angemessene Vergütung sicherstellen. Dagegen sieht § 612 Abs. 2 BGB für den Fall des Fehlens einer Vereinbarung über die Höhe der Vergütung eine Fiktion der Vereinbarung der üblichen Vergütung vor (BAG 29. April 2015 - 9 AZR 108/14 - Rn. 30). 38

2. Auch die unter dem 14. Dezember 2012 vereinbarte einzelvertragliche Ausschlussfrist bewirkte nicht den (rückwirkenden) Ausschluss der während der Geltung des bisherigen Berufsausbildungsvertrags entstandenen Ansprüche. 39

Dem Kläger musste - ohne dass es auf die Wirksamkeit der Ausschlussfristenregelung ankäme - eine Mindestfrist von drei Monaten ab Fälligkeit des endgültigen Anspruchs verbleiben (*vgl. BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 14 und 21, BAGE 154, 93*). Vorliegend hat der Kläger binnen drei Monaten nach Abschluss des neuen Berufsausbildungsvertrags seine Ansprüche klageweise geltend gemacht.

3. Der Zinsanspruch des Klägers besteht nach § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB ab dem Tag nach Zustellung der Klage (*vgl. BAG 20. September 2016 - 3 AZR 411/15 - Rn. 60; 13. Mai 2015 - 10 AZR 495/14 - Rn. 36, BAGE 151, 331*). Zinsen sind dem Kläger deshalb erst ab dem 25. Januar 2013 zuzusprechen. 40

V. Der Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 41

Brühler

Suckow

Zimmermann

Lipphaus

Kranzusch