

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 17. März 2015
- 9 AZR 789/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:170315.U.9AZR789.13.0

I. Arbeitsgericht Jena

Urteil vom 11. Mai 2012
- 3 Ca 349/11 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Juli 2013
- 3 Sa 227/12 -

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:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 732/13 -

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 789/13
3 Sa 227/12
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. März 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

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 18. Juli 2013 - 3 Sa 227/12 - 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 April 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, im zweiten Ausbildungsjahr 217,00 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 225,00 Euro betragen. 2

Der Kläger wurde von April 2009 bis Juli 2011 im Rahmen des Förderprogramms zum Kaufmann im Einzelhandel ausgebildet und erhielt während dieser Zeit die in Ziff. 5 der Richtlinie geregelte Ausbildungsvergütung. Das Ausbildungsverhältnis der Parteien endete im Juli 2011 mit dem Bestehen der Abschlussprüfung durch den Kläger. 3

Mit der am 21. Dezember 2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger für den Klagezeitraum weitere Ausbildungsvergütung iHv. insgesamt 16.490,46 Euro brutto abzüglich gezahlter 5.853,93 Euro netto zuzüglich Zinsen beansprucht. Dazu hat er die Auffassung vertreten, er könne die 4

tarifliche Ausbildungsvergütung verlangen, jedenfalls habe er Anspruch auf Ausbildungsvergütung iHv. zwei Dritteln des BAföG-Satzes.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt, 5

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Ausbildungsvergütung für das Jahr 2009 2.510,99 Euro brutto abzüglich bereits gezahlter 1.742,99 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2010 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Ausbildungsvergütung für das Jahr 2010 3.720,00 Euro brutto abzüglich bereits gezahlter 2.632,37 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2011 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn als Ausbildungsvergütung für das Jahr 2011 2.040,00 Euro brutto abzüglich bereits gezahlter 1.478,57 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2011 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 Lebensunterhalts und der Vergütung der erbrachten Leistung zurück. Die Begrenztheit der öffentlichen Mittel und das gesamtgesellschaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen durch eine qualifizierte Berufsausbildung den Zugang zum Erwerbsleben zu eröffnen, rechtfertige eine deutlich geringere als die tarifliche Ausbildungsvergütung. Auch habe der Kläger die Möglichkeit gehabt, Berufsausbildungsbeihilfe zu beantragen. Die gezahlte Ausbildungsvergütung liege im Übrigen im Bereich von 80 vH der tariflichen Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr von zB Fleischern, Floristen, Friseuren oder Schuhmachern in den neuen Bundesländern im Jahr 2011.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise 7
abgeändert und dem Kläger nur insgesamt 7.295,98 Euro brutto abzüglich ge-

zahlter 5.853,93 Euro netto zuzüglich Zinsen zugesprochen. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der vollständigen Klageabweisung 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 April 2009 bis Juli 2011 an den Kläger gezahlte Ausbildungsvergütung als unangemessen iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG angesehen und den Beklagten verurteilt, an den Kläger insgesamt 7.295,98 Euro brutto abzüglich gezahlter 5.853,93 Euro netto zuzüglich Zinsen 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 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*). 11
- 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 zurückge- 14

griffen werden (*st. Rspr., zuletzt BAG 16. Juli 2013 - 9 AZR 784/11 - Rn. 13 mwN, BAGE 145, 371*).

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 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*).

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 unter-

schreite diese um mehr als 20 vH. Der Ausbildende 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*).

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 des Klägers 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 des Klägers 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 Unter- 21

stützung 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 meint, entscheidend sei vorliegend, dass die Förderung der Ausbildung zu 100 vH 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 dem Kläger vorlagen.

22

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

23

folgt schon daraus, dass die angeführten Tarifverträge in Bezug auf das Ausbildungsverhältnis mit dem Kläger fachlich nicht einschlägig waren.

dd) Ob im Hinblick auf § 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG für das zweite und dritte Ausbildungsjahr eine höhere Ausbildungsvergütung geboten gewesen wäre, bedurfte mangels eines Anschlussrechtsmittels des Klägers keiner Entscheidung. 24

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

Brühler

Krasshöfer

Klose

Faltyn

Kranzusch