
Datum: 24.10.2006
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 69/06
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2006:1024.9SA69.06.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 3 Ca 1149/05
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 999/06 Revision zurückgewiesen
22.01.2008

Normen: § 17 Abs. 1 BBiG; §§ 240 ff. SGB III

Leitsätze:

Eine Ausbildungsvergütung, die etwa 45 % der tariflichen Vergütung entspricht, ist jedenfalls in zu 100 % geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen i.S.d. § 17 Abs. 1 BBiG noch angemessen, sofern kein Missbrauch der durch die Bestimmungen der §§ 240 ff. SGB III bereitgestellten öffentlichen Fördermöglichkeiten durch den Träger der Ausbildung erkennbar ist.

Es kommt dabei nicht darauf an, wie der Maßnahmeträger organisiert ist (hier:

privatwirtschaftliches Unternehmen)

Rechtskraft: Die Revision wird zugelassen

Tenor:

1) Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 23.11.2005 - 3 Ca 1149/05 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2) Die Revision wird zugelassen.

<u>Tatbestand</u>	1
Die Parteien streiten über die Höhe eines Anspruchs der Klägerin auf Zahlung von Ausbildungsvergütung.	2
Die Klägerin schloss am 26.08.2003 einen Ausbildungsvertrag (Bl. 6 u. 7 d.A.) im Ausbildungsberuf Verkäuferin mit dem K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx in P1xxxxxx, Im Vertrag heißt es u.a. wörtlich:	3
§ 1	4
Zweck der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung	5
Ziel der Maßnahme ist die Aufnahme einer Berufsausbildung im dualen System, ihre Fortsetzung in einem Ausbildungsbetrieb und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung.	6
Die Teilnehmer stärken und entwickeln ihre Persönlichkeit proaktiv auf sozialer und lebenspraktischer Ebene und festigen ihre persönliche Lebenssituation.	7
§ 22	8
Dauer der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung	9
(1) Das erste Jahr der außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme beginnt am 01.09.2003 (10 Unterweisungstag) und endet am 31.08.2004 (letzter Unterweisungstag). Die Maßnahme wird rechtszeitig vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres für die vorgeschriebene Ausbildungszeit für die Auszubildenden, die zur Fortsetzung der Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr im Betrieb nicht vermittelt werden konnten, verlängert. Sie endet spätestens am 31.08.2005. ...	10
(2) ...	11
(3) ...	12
Am 01.09.2004 schlossen die Vertragspartner einen bis auf die Daten der Ausbildung (01.09.2004 bis 31.08.2005) im wesentlichen inhaltsgleichen weiteren Vertrag. Beide Vereinbarungen enthielten keinen Hinweis auf die Höhe der zu zahlenden Ausbildungsvergütung. Wegen der sonstigen Einzelheiten der Ausbildungsverträge wird auf die Kopien Bl. 6, 7 und Bl. 41-43 d.A. Bezug genommen.	13
Vor Abschluss des ersten Vertrages hatte die Klägerin an einem Berufsvorbereitungsjahr in einer "Invia" genannten Bildungseinrichtung teilgenommen. Gegen Ende des Vorbereitungsjahres fand dort eine Informationsveranstaltung durch Berater der Arbeitsagentur statt, die erläuterten, dass nach positiver Durchführung eines Testes die Möglichkeit bestünde, im K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx an einer überbetrieblichen Ausbildung teilzunehmen. Nachdem die Klägerin diesen Test bestanden hatte, wurde sie – seinerzeit noch minderjährig – mit einem gesetzlichen Vertreter zum K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx eingeladen, wo eine weitere Information erfolgte. Nach ergänzendem mündlichen Vortrag der Klägerin im Termin zur Berufungsverhandlung sei dort als Vergütung für das erste Ausbildungsjahr ein Monatsbetrag von 282,00 € genannt worden; einen Hinweis auf die Vergütung des zweiten Ausbildungsjahres habe es nicht gegeben.	14

Zumindest mit einer Auszubildenden namens M3xxxxx S6xxxxxx schloss das K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx beginnend mit dem 02.02.2004 einen Ausbildungsvertrag zur Verkäuferin unter Verwendung eines anderen Vertragsmusters ab ("Ausbildung in der partnerschaftlichen Berufsausbildung im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW"), in welchem im ersten Jahr der Ausbildung monatlich 282,00 € und im zweiten Jahr 472,00 € als Ausbildungsvergütung vereinbart sind. Zu diesen Beträgen findet sich als Hinweis im Vertrag zum ersten Jahr "laut öffentlicher Förderung im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW" und zum zweiten Jahr "laut Rahmen Ausbildungskonsens NRW 80% der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung". Auf die Vertragskopie Bl. 8, 9 d.A. wird Bezug genommen.

Das K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx war ausweislich der Firmierung in den Ausbildungsverträgen keine eigenständige juristische Person, sondern gehörte zum damaligen Zeitpunkt zum Unternehmen der Beklagten zu 2). Die Beklagte zu 2) ihrerseits ist Mitglied des Einzelhandelsverbandes Nordrhein-Westfalen. Unabhängig von der Organisationsform war das H3xxxxxxxxxxxxx allerdings ein von der Bundesagentur für Arbeit anerkannter Träger von Maßnahmen der beruflichen Ausbildung nach den Bestimmungen des SGB III, worüber sich eine entsprechende Bestätigung der Arbeitsagentur vom 22.02.2005 verhält (Bl. 34 d.A.). Dort heißt es u.a. wörtlich:

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).

Bei der Ausbildung der Klägerin handelte es sich dementsprechend – unstreitig - um eine gem. §§ 240 ff. SGB III von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahme. Für die Durchführung der Ausbildung wurden Förderungsbeträge von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt, in deren Höhe dann auch eine Ausbildungsvergütung an die Klägerin gezahlt wurde. Diese betrug für das erste Ausbildungsjahr 282,00 € und erhöhte sich für die weiteren Ausbildungsjahre entsprechend der gesetzlichen Regelung zuletzt auf 296,10 €. Im Rahmen ihrer Ausbildung besuchte die Klägerin an 2 Tagen in der Woche die Berufsschule und erhielt an 3 Tagen in der Woche ergänzenden Unterricht im H3xxxxxxxxxxxxx. Weiterhin gehört zur außerbetrieblichen Ausbildung ein sechsmonatiges Praktikum in einem Einzelhandelsbetrieb. Die Klägerin absolvierte dieses Praktikum in einem K5xxxxx-Warenhaus in P1xxxxxx.

Etwa zum Jahreswechsel 2004/2005 wurde das K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx Teil der Beklagten zu 1), der G2xxxxx P2xxxxxxxxxxxxxx GmbH. Seit dieser Zeit erfolgte die Lohnabrechnung wie auch die sonstige Abwicklung des Ausbildungsverhältnisses über die Beklagte zu 1. (vgl. die Lohnabrechnung Bl. 11 d.A., Steuerbescheinigungen Bl. 10, 12 d.A.).

Das Ausbildungsverhältnis der Klägerin endete mit dem Bestehen der Abschlussprüfung am 23.06.2005.

Mit der vorliegenden, am 27.06.2005 beim Arbeitsgericht Paderborn eingegangenen und unter dem 29.08.2005 (Bl. 36 d.A.) gegenüber der Beklagten zu 2) erweiterten Klage verlangt die Klägerin (noch) die Zahlung höherer Ausbildungsvergütung, nachdem die Klage wegen eines Anspruchs auf Erteilung einer Arbeitsbescheinigung zurückgenommen worden ist.

Die Klägerin hat vorgetragen:

24

Ihr Anspruch auf Zahlung der Ausbildungsvergütung richte sich nach den Tarifverträgen im Einzelhandel, so dass für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung von 582,00 € brutto und für das zweite Ausbildungsjahr eine Vergütung von 651,00 € zugrunde zu legen sei. Somit ergebe sich für die Zeit von Juli 2004 bis Juni 2005 die mit der Klage geltend gemachte Vergütungsdifferenz. Die tatsächlich gezahlte Vergütung sei nicht angemessen im Sinne des Gesetzes gewesen.

Dem Anspruch stünde auch nicht entgegen, dass es sich bei der Ausbildung der Klägerin um eine gefördertes Ausbildungsverhältnis gem. den §§ 240 ff. SGB III gehandelt habe. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass das H3xxxxxxxxxxxx, mit dem die Klägerin die Ausbildungsverträge schloss, keine eigene Rechtspersönlichkeit habe, sondern vielmehr zunächst zur Organisation der tarifgebundenen Beklagten zu 2) gehört habe. Die Beklagte zu 2) habe zudem durch die Durchführung der Ausbildung der Klägerin Vorteile erlangt, indem die Klägerin in einem K5xxxxx-W2xxxxxxxx ihr Praktikum absolviert habe. 25

Die Klägerin hat beantragt, 26

die Beklagte als Gesamtschuldner zur Zahlung von 3.873,40 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz auf 1.744,00 € seit dem 01.01.2005 sowie auf jeweils 354,90 € seit dem 01.02.2005, 01.03.2005, 01.04.2005, 01.05.2005, 01.06.2005 und 01.07.2005 zu verurteilen. 27

Die Beklagten haben beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Sie haben vorgetragen: 30

Der Klägerin stünden keine weiteren Vergütungsansprüche zu. Bei dem H3xxxxxxxxxxxx handele es sich nicht um einen Ausbildungsbetrieb im üblichen Sinne. Dieses könne die Leistungen der Klägerin auch nicht kommerziell verwerten. Wegen der ganz überwiegend theoretischen Ausbildung habe sich die außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahme wesentlich von einer "normalen" Ausbildung unterschieden. Weiterhin sei die Klägerin nicht verpflichtet gewesen, ihr Praktikum in einem Warenhaus der Beklagten zu 2) zu absolvieren. Zudem sei der Klägerin von Anfang an bekannt gewesen, dass eine Vergütung lediglich gem. den §§ 240 ff. SGB III erfolge. Hierauf sei die Klägerin bei Begründung des Ausbildungsverhältnisses durch die damalige Kursleiterin Frau H2xxxx ausdrücklich hingewiesen worden. 31

Die Beklagte zu 2) hafte schon deshalb nicht, weil sie nicht Vertragspartner der Klägerin gewesen sei. 32

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch Urteil vom 23.11.2005, dem Vertreter der Klägerin am 16.12.2005 zugestellt, im wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, die an die Klägerin gezahlte Ausbildungsvergütung sei im Hinblick darauf angemessen, dass es sich um ein öffentlich gefördertes Ausbildungsverhältnis gehandelt hat, in welchem der der Ausbildungsvergütung zugrunde liegende Gedanke, dass hiermit auch eine erbrachte Arbeitsleistung vergütet werde, zurücktreten müsse. 33

Wegen der Einzelheiten der angegriffenen Entscheidung wird auf das Urteil Bl. 65 – 71 d.A. Bezug genommen. 34

Hiergegen richtet sich die Klägerin mit der vorliegenden, am 11.01.2006 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und unter dem gleichen Datum begründeten Berufung. 35

36

Sie trägt vor:

Im Unterschied zu Fallkonstellationen in diversen Entscheidungen insbesondere des Bundesarbeitsgerichts habe die Klägerin einen Ausbildungsvertrag mit einem kraft Verbandsmitgliedschaft tarifgebundenen Arbeitgeber, hier der Beklagten zu 2) geschlossen. Mangels eigener Rechtspersönlichkeit des K5xxxxx H4xxxxxxxxxxxxxx sei Vertragspartner die Beklagte zu 2) gewesen. Nach Ausgliederung dieses Betriebsteils sei das Ausbildungsverhältnis im Wege des Betriebsüberganges auf die Beklagte zu 1) übergegangen; die Beklagte hafte kraft Gesetzes für die hier geltend gemachten Ansprüche. 37

Außerdem hätten die Parteien eine Vergütung überhaupt nicht vereinbart, so dass im Sinne der bisherigen Rechtsprechung auch nicht über die Angemessenheit einer vereinbarten Vergütung entschieden werden könne, sondern nur über die Frage, welche Höhe kraft Gesetzes noch als angemessen zu bezeichnen sei. 38

Der Einsatz der Klägerin in einer Filiale der Beklagten zu 2) im Rahmen der Ausbildung dokumentiere, dass die Arbeitsleistung der Klägerin auch kommerziell verwertbar gewesen sei. 39

Aus diesen Gründen schulde die Beklagte zu 1) die tarifliche Ausbildungsvergütung. 40

Die Klägerin beantragt, 41

die Beklagten unter Abänderung des am 23. November 2005 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Paderborn – 3 Ca 1149/05 - als Gesamtschuldner zu verurteilen, an die Klägerin 3.873,40 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz auf 1.744,00 € seit dem 01.01.2005 sowie auf jeweils 354,90 € seit dem 01.02.2005, 01.03.2005, 01.04.2005, 01.05.2005, 01.06.2005 und 01.07.2005 zu zahlen. 42

Die Beklagten beantragen, 43

die Berufung zurückzuweisen. 44

Sie verteidigen das erstinstanzliche Urteil als zutreffend und wiederholen ihren Vortrag, dass eine wirtschaftlich verwertbare Ausbildungsleistung durch die Klägerin nicht erbracht worden sei. Insbesondere habe man der Klägerin freigestellt, in welchem Betrieb des Einzelhandels sie das Praktikum absolviere. Sie habe sich selbst und aus freien Stücken für das Warenhaus der Beklagten in P1xxxxxxx entschieden. Nicht zuletzt deshalb habe das Arbeitsgericht zutreffend die Besonderheiten des öffentlich geförderten Ausbildungsverhältnisses hervorgehoben. 45

Im übrigen sei der Klägerin vor Begründung der außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme von den Berufsberatern der Agentur für Arbeit genau erläutert worden, in welcher Höhe vor dem Hintergrund der staatlichen Förderung Ausbildungsvergütungen gezahlt würden. 46

Wegen der weiteren Einzelheiten im Vorbringen der Parteien wird ergänzend auf die zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Terminprotokolle Bezug genommen. 47

Entscheidungsgründe 48

Die nach der Beschwer (§ 64 Abs. 2 ArbGG) an sich statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung der Klägerin (§§ 66 Abs. 1 Satz 1; 64 Abs. 6 ArbGG, 516 ff. ZPO) hat keinen Erfolg, da die Klägerin keinen Anspruch auf Zahlung erhöhter 49

Ausbildungsvergütung in Höhe von 3.873,40 € brutto nebst Zinsen in geltend gemachter Höhe für die Zeit von Juli 2004 bis Juni 2005 hat.

I. 50

Der von der Klägerin erhobene Anspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus einer vertraglichen Vereinbarung innerhalb der Ausbildungsverträge vom 26.08.2003 und 01.09.2004, da dort eben die Vergütung der Höhe nach nicht ausdrücklich geregelt ist. 51

II. 52

Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 17 BBiG i.V.m. § 4 Abs. 1 TVG i.V.m. den Bestimmungen der Tarifverträge des Einzelhandels, da jedenfalls die Klägerin streitlos nicht Mitglied einer tarifvertragsschließenden Gewerkschaft ist und es so an der Tarifgebundenheit der Klägerin fehlt, § 3 Abs. 1 TVG. Gleichfalls sind die Tarifverträge im Einzelhandel nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. Juli 2006), so dass eine unmittelbare und zwingende Anwendung der tariflichen Vorschriften auch über § 5 Abs. 4 TVG nicht in Betracht kommt, wonach die Rechtsnormen der betreffenden Tarifverträge nach einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer der Branche erfassen würden. 53

III. 54

Der Anspruch ergibt sich auch nicht aus § 17 Abs. 1 BBiG (§ 10 BBiG Abs. 1 aF). Nach dieser Bestimmung hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, wobei gem. § 25 BBiG abweichende Vereinbarungen zuungunsten des Auszubildenden nichtig sind. 55

1. 56

Aufgrund der Gesetzeslage kommt es nicht darauf an, ob überhaupt eine Vergütung vereinbart worden ist, da die Beklagte zu 1) in jedem Falle die angemessene Vergütung schuldet. Zwar gibt § 17 Abs. 1 BBiG den Vertragspartnern einen Rahmen vor, den sie im Rahmen der zu treffenden Vergütungsvereinbarung (vgl. § 11 Abs. 1 Ziffer 6 BBiG) ausschöpfen müssen (BAG, Urteil vom 30.09.1998, 5 AZR 690/97 zu II. 2. der Gründe, NZA 1999, S. 265), womit in der Regel – worauf auch die Klägerin hingewiesen hat - die Überprüfung einer getroffenen Vergütungsvereinbarung auf ihre Angemessenheit hin zu erfolgen hat. Würde man aus diesem Grunde allerdings § 17 Abs. 1 BBiG nicht als eigenständige Anspruchsgrundlage gerichtet auf Zahlung der angemessenen Ausbildungsvergütung verstehen, so würde der Schutzzweck der Norm unterlaufen werden: Auszubildende, mit denen eine unangemessene Vergütung ausdrücklich im Berufsausbildungsvertrag nach § 11 Abs. 1 Ziffer 6 BBiG vereinbart ist, wären dann besser gestellt als solche, mit denen überhaupt keine Vergütung im Vertrag vereinbart ist. 57

2. 58

Die von der Beklagten zu 1) bzw. zuvor an die Klägerin unter der Bezeichnung K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxx gezahlte Vergütung in Höhe der nach § 244 SGB III i.V.m. § 105 Abs. 1 Nr. 1 SGB III von der Bundesagentur für Arbeit gewährten Zuschüsse an die Beklagte zu 1) – 282,00 € monatlich im ersten Jahr; 296,10 € im zweiten Jahr - war angemessen im Sinne des § 17 Abs. 1 BBiG. 59

Das Gesetz selbst regelt nicht die Höhe der Ausbildungsvergütung, sondern verwendet in § 17 Abs. 1 BBiG den unbestimmten Rechtsbegriff der Angemessenheit und beschreibt die Verpflichtung zur jährlichen Anpassung mit fortschreitender Berufsausbildung.	60
Der Gesetzgeber hat der Ausbildungsvergütung drei grundlegende Funktionen beigemessen: Sie soll zum einen den Auszubildenden bzw. den Sorgeberechtigten eine finanzielle Hilfe sein, zum anderen die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und letztendlich eine Entlohnung darstellen (Bundestagsdrucksache V/4260, S. 9 – Bericht des Ausschusses für Arbeit).	61
Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, ist die Vergütung angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellt (so ausdrücklich BAG, Urteil vom 30.09.1998, 5 AZR 690/97 zu II. 1. der Gründe mit zahlreichen weiteren Nachweisen), sie also einen verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses herstellt. Grundsätzlich soll es an der Angemessenheit fehlen, wenn sie eine tarifliche Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht –ErfK- /Schlachter, 6. Auflage, § 17 BBiG, Rdnr. 3 m.w.N.). Dabei ist allerdings zu bedenken, dass § 17 Abs. 1 BBiG – auch nach der Reform des BBiG zum 1. April 2005 – den Inhalt der Vorgängernorm des § 10 Abs. 1 BBiG mit dem Begriff der Angemessenheit übernommen hat, also anders als z.B. § 612 Abs. 2 BGB nicht von der "üblichen" Vergütung spricht.	62
3.	63
a.	64
Bereits aus den beschriebenen Komponenten der Ausbildungsvergütung folgt, dass der Begriff der Angemessenheit nicht mit der genannten ‚Üblichkeit‘ (§ 612 Abs. 2 BGB) gleichgesetzt werden kann, womit eine pauschale Verweisung auf eine tarifliche Vergütung als ‚angemessen‘ nicht in Betracht kommt. Vielmehr kann die Angemessenheit ausschließlich anhand der konkreten Umstände des jeweils betroffenen Ausbildungsverhältnisses bestimmt werden. Diesem Gedanken ist insbesondere Rechnung zu tragen, wenn es sich nicht um den typischen Fall des Berufsausbildungsverhältnisses im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung handelt, sondern wenn die Ausbildung bei einem Bildungsträger in außerbetrieblicher Form durchgeführt und zu 100% von einer öffentlichen Hand finanziert wird. Denn das aus öffentlichen Mitteln finanzierte Ausbildungsverhältnis hat zumindest in einem wesentlichen Teil eine andere Funktion als ein am gesetzlichen Leitbild orientiertes Ausbildungsverhältnis: Die Ausbildungsleistung kommt nicht beiden Vertragsparteien, sondern ausschließlich dem jeweiligen Auszubildenden zugute, da der Ausbildungsbetrieb keinen eigenen Bedarf an Nachwuchskräften hat.	65
Ohne staatlich finanzierte Sonderprogramme zur Behebung von Jugendarbeitslosigkeit durch Schaffung zusätzlicher überbetrieblicher Ausbildungsplätze (vgl. beispielhaft die bis Ende 2003 angewandten Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher - SPR -, abgedruckt im Bundesanzeiger - BAnz - 2003, S. 12907) und ohne die Vermittlungshilfe durch den außerbetrieblichen Träger der Berufsausbildung hätten die Auszubildenden keinen Ausbildungsplatz gefunden. Zumindest war dieses Fehlen des Ausbildungsplatzes bis Ende 2003 nach den o.g. Richtlinien SPR, dort Art. 1 Abs. 2 Ziffer 3 i.V.m. Art. 4, Voraussetzung für die Aufnahme von Jugendlichen in eine außerbetriebliche Ausbildung; seit dem 1.1.2004 beschreibt das Gesetz selbst nach Änderung des § 240 SGB III durch Art. 1 Nr. 74 des sog.	66

Job-AQTIV-Gesetzes (Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 10.12.2001, BGBl. I, 3443) in § 240 Nr. 1 SGB III diese Voraussetzung. Die Eigenart solcher Sonderprogramme bringt es mit sich, dass Bewerber für verschiedenartige Ausbildungsplätze vermittelt werden und hierbei aufgrund der zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel nur einheitliche und nicht nach Art der Berufsausbildung unterschiedliche und an den jeweiligen Tarifvertrag angepasste Ausbildungsvergütungen gewährt werden können (vgl. BAG, Urteil v. 16.01.2003, 6 AZR 325/01, NZA - RR 2003, 607; BAG, Urteil v. 24.10.2002 - 6 AZR 626/00, DB 2003, 1002; BAG v. 15.11.2000, 5 AZR 296/99, - NZA 2001, 1248; LAG München, Urteil vom 21.02.2002, 4 Sa 3/01, bestätigt durch BAG, Urteil vom 08.05.2003 - 6 AZR 191/02, DB 2004, 383; ArbG Kiel, Urteil vom 16.02.2006, öD 1 Ca 2271c/05, DB 2006, 1221).

b.

67

Die Ausbildung der Klägerin beim K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxx bzw. nachfolgend bei der Beklagten zu 1) war eine solche außerbetriebliche Berufsausbildung im Rahmen des o.g. Sofortprogramms bzw. ab 01.01.2004 auf der Grundlage öffentlicher Förderung gem. §§ 240 ff SGB III. Dabei verkennt die Berufungskammer nicht, dass die öffentliche Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung zwar keine Rechtsbeziehungen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Klägerin schafft, sondern nur die Voraussetzungen für sowie Art und Höhe von Zuschüssen im Verhältnis zum Bildungsträger regelt. Dieser Umstand ändert indessen nichts an dem besonderen Charakter des Ausbildungsverhältnisses, wie oben unter III. 2.a. beschrieben.

68

Die Berufungskammer hatte davon auszugehen, dass sämtliche Voraussetzungen für die Förderungswürdigkeit sowohl der von der Beklagten zu 1) durchgeführten Maßnahme als auch im Hinblick auf die Zuweisung der Klägerin in diese Maßnahme vorlagen. Unabhängig davon, dass die Klägerin nach ihrem eigenen Vorbringen nach einem Berufsvorbereitungsjahr bei dem Bildungsträger "Invia" nach Beratung mit Berufsberatern der Bundesagentur für Arbeit die Ausbildung beim K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxx aufgenommen hat (vgl. hierzu § 241 Abs. 2 SGB III) und die Beklagten unstreitig vorgetragen haben, dass das Ausbildungsverhältnis der Klägerin zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wurde, war das Gericht an die durch die Arbeitsagentur festgestellte Förderungswürdigkeit, die schließlich Voraussetzung für die der Beklagten zu 1) gewährten Zuschüsse war, gebunden (vgl. auch die Mitteilung der Arbeitsagentur vom 22.02.2005 an die Beklagte, Bl. 34 d.A.).

69

Denn eine Überprüfung der Voraussetzungen der §§ 240 ff SGB III durch die Gerichte für Arbeitsachen kommt nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht, wenn nämlich Zuwendungsbescheide öffentlicher Träger ohne jeden Zweifel keinen Bestand haben können, also nichtig sind (vgl. hierzu die Rechtsprechung des BAG zur Förderungswürdigkeit sog. ABM-Maßnahmen, Urteil vom 3. Dezember 1982 , 7 AZR 622/80 zu B. II.3 der Gründe, DB 1983, 1498). Ein solcher Fall liegt erkennbar – s.o. – nicht vor.

70

c.

71

Im übrigen tritt die Berufungskammer den zutreffenden Erwägungen der angegriffenen Entscheidung, die sich auf die gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gestützt hat, zur Höhe der Ausbildungsvergütung und deren Angemessenheit im Sinne des § 17 Abs. 1 BBiG bei: Bereits im Urteil vom 22.04.1987, 5 AZR 72/86, EzB BBiG § 10 Abs. 1 Nr. 49 hat das BAG entschieden, dass in den Fällen, in denen eine Ausbildung zu 100% von der öffentlichen Hand finanziert wird, Vergütungen auch dann angemessen im Sinne des § 17 Abs. 1 BBiG sind, wenn sie tarifliche Ausbildungsvergütungen erheblich unterschreiten. Eine

72

Größenordnung von 35% eines tariflichen Satzes ist als angemessen gesehen worden (BAG, Urteil vom 24.10.2002, 6 AZR 626/00 aaO zu III. 4. der Gründe). Die an die Klägerin gezahlte Ausbildungsvergütung betrug ca. 45 % der tariflichen Ausbildungsvergütung im Tarifbereich Einzelhandel und bewegt sich damit zweifelsohne in diesem Rahmen.

d. 73

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass das K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx zunächst als nicht eigenständige Rechtspersönlichkeit zur Beklagten zu 2) gehörte, noch im Laufe des Ausbildungsverhältnisses in die Beklagte zu 1) eingegliedert wurde ist und es sich weder bei der Beklagten zu 1) noch bei der Beklagten zu 2) um gemeinnützige Bildungseinrichtungen, sondern um rein privatwirtschaftlich orientierte Unternehmen handelt. 74

Soweit ersichtlich, lag zwar den genannten Entscheidungen insbesondere des Bundesarbeitsgerichts bislang kein Fall zugrunde, in denen ein verbandsangehöriges Unternehmen (die Beklagte zu 2.) durch eine rechtlich nicht verselbstständigte Abteilung – hier das K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx – im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit eine außerbetriebliche Ausbildung durchgeführt hat. 75

Zur Überzeugung der Berufungskammer ist es allerdings auch in Unternehmen der Privatwirtschaft möglich, eine Ausbildungsvergütung zu gewähren, die erheblich unter der tariflichen Vergütung liegt und die gleichwohl noch als angemessen im Sinne des § 17 Abs.1 BBiG anzusehen ist. Entscheidendes Kriterium ist nicht die Organisationsform der außerbetrieblichen Bildungseinrichtung, sondern der Umstand, dass die Ausbildung der Klägerin zu 100% durch öffentliche Mittel finanziert wurde und damit dem überragenden Zweck der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit dient und gleichzeitig weder das K5xxxxx H3xxxxxxxxxxxxx, noch nachfolgend die Beklagte zu 1) noch die Beklagte zu 2) hiervon wirtschaftlich profitierten (vgl. auch BAG, Urteil vom 24.10.2002 aaO zu III. 3.b. der Gründe). 76

Hierbei geht die Kammer mit dem nicht bestrittenen Vorbringen der Beklagten davon aus, dass die Ableistung des Praktikums in einer Filiale der Beklagten zu 2) nicht zwingend vorgegeben war, der Einsatz der Klägerin also anders als in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis überhaupt nicht planbar war. Schon daran scheitert entgegen der Auffassung der Klägerin die Möglichkeit der Beklagten zu 2), durch Einsatz der Klägerin quasi eine ‚reguläre‘ Auszubildende einsparen zu können. 77

Im übrigen wird auch hierzu auf die zutreffenden Erwägungen der angegriffenen Entscheidung Bezug genommen. 78

e. 79

Bei der Frage, ob und wer als Träger der außerbetrieblichen Berufsausbildung öffentlich gefördert wird, liegt die Verantwortung aufgrund der gesetzlichen Regelungen in §§ 240 ff SGB allein bei der Bundesagentur für Arbeit. Sie schafft durch Anwendung öffentlich-rechtlicher Bestimmungen die Voraussetzungen dafür, dass aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechts Besonderheiten bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung im Sinne des § 17 Abs. 1 BBiG zu berücksichtigen sind. Wie bereits dargelegt, ist der Prüfungsmaßstab im Hinblick auf die Förderungsentscheidungen der Arbeitsagentur eingeschränkt (s.o. zu III. 2 b.); hinzu kommt eine Missbrauchskontrolle: Sollten diese Gesichtspunkte von einer Ausbildungseinrichtung im Rahmen der Bemessung der Ausbildungsvergütung missbraucht werden, müsste hier über die Anwendung der Rechtsgrundsätze aus § 138 BGB (Verstoß gegen die guten Sitten) und ggf. § 242 BGB 80

(Treu und Glauben) eine Korrektur zumindest in der Form erfolgen, dass eine Berufung auf die besonderen Umstände der öffentlichen Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung mit der Folge ausgeschlossen wäre, dass dann die Unangemessenheit der Vergütung festzustellen und die tarifliche oder eine der Höhe nach vergleichbare Vergütung in Ansatz zu bringen wäre.

Irgendwelche Anhaltspunkte für einen solchen Missbrauch sind indessen weder von der Klägerin vorgetragen worden noch aus dem unstreitigen Vorbringen ersichtlich. 81

IV. 82

Ein Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten höheren Ausbildungsvergütung ergibt sich zugunsten der Klägerin auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt, wenn also die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG, Entscheidung vom 15. Oktober 1985, 2 BvL 4/83, BVerfGE 71, 39, 58). 83

Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz allerdings nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Anders ist dies jedoch, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (BAG, Urteil vom 19. August 1992, 5 AZR 513/91, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102, Urteil vom 26. Oktober 1995, 6 AZR 125/95, BAGE 81, 207, 210, zu I 2 a der Gründe) . 84

1. 85

Die Klägerin kann sich nach diesen Kriterien nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Beklagte zu 2) in regulären betrieblichen Ausbildungsverhältnissen den Auszubildenden – offensichtlich - die tarifliche Vergütung zahlt und damit den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Denn zum einen unterscheidet sich die durchgeführte außerbetriebliche Ausbildung der Klägerin wesentlich von einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis, wie sich bereits aus der Ausgestaltung des Ablaufs der theoretischen Unterweisung und des Praktikums zeigen. Zum anderen hat die Klägerin einen ‚regulären‘ Ausbildungsplatz auf dem Arbeitsmarkt nicht erlangen können, sondern eben einen Platz in einer außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme, nachdem in ihrer Person die Voraussetzungen für ihre Teilnahme an der Maßnahme durch die Arbeitsagentur festgestellt war. 86

So hat auch das Landesarbeitsgericht München in der Entscheidung vom 21.02.2002, 4 Sa 3/01 aaO, zutreffend darauf hingewiesen, dass die Auszubildenden in öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen eine niedrigere Vergütung im Interesse aller nicht in reguläre Ausbildungen vermittelbare Jugendlichen hinnehmen müssen, da nur so angesichts der bereitgestellten öffentlichen Mittel eine breitere Förderung möglichst vieler Betroffener möglich wird. 87

Eine sachfremde Differenzierung im o.g. Sinne des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kann aufgrund dieser Erwägungen daher nicht angenommen werden. 88

2.

Ebenso ist der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht dadurch verletzt, dass seinerzeit noch unter der Firmierung K5xxxxx H3xxxxxxxxxxx mit der Auszubildenden M3xxxxx S6xxxxxx ein Vertrag abgeschlossen wurde, der zumindest für deren zweites Ausbildungsjahr eine höhere Vergütung (472,- €) vorsah, als für die Klägerin (296,10 €). Hierbei geht die Berufungskammer zugunsten der Klägerin davon aus, dass dieser Aspekt durch Vorlage dieses weiteren Ausbildungsvertrages in den vorliegenden Rechtsstreit eingeführt werden sollte, obschon sich die Klägerin hierauf nicht ausdrücklich berufen hat. 90

Jedenfalls steht einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz insoweit jedenfalls entgegen, dass sich bei Abschluss des Vertrages mit Frau S6xxxxxx eine erweiterte Förderungsgrundlage ergeben hatte, auf die jener Vertrag ausdrücklich Bezug nimmt, indem er mit "... der partnerschaftlichen Berufsausbildung im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW ..." diese erweiterte Förderung beschreibt. Hierzu verhält sich u.a. eine Veröffentlichung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) folgenden Inhalts (zitiert nach <http://www.mags.nrw.de/arbeit/qualifikation/berufliche-bildung/foerderung.html>): 91

Partnerschaftliche Berufsausbildung im Ausbildungskonsens 92

Diese Form der Förderung wurde im Jahr 2004 neu eingerichtet, um Ausbildungsplätze für die unversorgten Jugendlichen zu schaffen, die am 31.12. eines jeden Jahres noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und als ausbildungsplatzsuchend bei der Arbeitsverwaltung gemeldet sind. Ausbilder im rechtlichen Sinne ist dabei ein Träger, der bei der Umsetzung der Berufsausbildung mit Betrieben zusammenarbeitet. Verantwortlich für die Umsetzung sind die regionalen Ausbildungskonsensrunden bei den Koordinierungsstellen in den Industrie- und Handelskammern. 93

Eine geänderte Handhabung auf der Grundlage neuer oder ergänzter Fördermöglichkeiten, auf deren Schaffung die Beklagten keinen Einfluss haben, stellt die Anwendung einer sog. Stichtagsregelung dar, die insbesondere bei der Bereitstellung öffentlicher Mittel ab einem bestimmten Stichtag im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz keinen Bedenken begegnet (vgl. die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Stichtagsregelungen in Tarifverträgen, u.a. Urteil vom 16. Dezember 2004, 6 AZR 652/03, zu 3 b der Gründe m.w.N; Urteil vom 18. März 2004, 6 AZR 4/03, AP BeihilfeVO NRW § 1 Nr. 4, zu 4 a der Gründe; zu Stichtagsregelungen aufgrund finanzieller Erwägungen Urteil vom 23. Februar 1994, 4 AZR 165/93, ZTR 1994, 462, zu I 3 b bb der Gründe). 94

V. 95

Weitere Anspruchsgrundlagen für das Begehren der Klägerin gerichtet auf Zahlung einer höheren Ausbildungsvergütung sind nicht ersichtlich, weshalb die Beklagte zu 2) auch nicht hierfür – wie die Klägerin meint aus § 613 a Abs. 2, S.1 BGB - haften kann. Deshalb konnte die Berufung keinen Erfolg haben. 96

VI. 97

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG. Als unterliegende Partei hat die Klägerin die Kosten der Berufung zu tragen. 98

Die Revision war gem. § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. 99

