

Arbeitsgericht Paderborn

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 17 BBiG, § 25 BBiG

- 1. Die Vergütung ist angemessen, wenn sie ein verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses herstellt.**
- 2. Eine angemessene Vergütung muss die Lebenshaltungskosten zu bestreiten helfen und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellen, woran es in der Regel fehlt, wenn sie die tarifliche Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet.**
- 3. Auch in Unternehmen der Privatwirtschaft kann eine Ausbildungsvergütung gewährt werden, die erheblich unter der tariflichen Vergütung liegt, sofern es sich um ein öffentlich gefördertes Ausbildungsverhältnis handelt und der Ausbilder keine finanziellen Vorteile durch die Durchführung der Ausbildung hat.**

ArbG Paderborn , Urteil vom 23.11.2005 Az.: 3 Ca 1149/05

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Streitwert wird auf 3.873,40 € festgesetzt.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe der zu zahlenden Ausbildungsvergütung.

2

Die Klägerin schloss am 26.08.2003 einen Ausbildungsvertrag (Bl. 6 u. 7 d.A.) über eine Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung zur Verkäuferin mit dem K2 Handels-Kolleg, welches zum damaligen Zeitpunkt zum Unternehmen der Beklagten zu 2) gehörte. Die Beklagte zu 2) ist Mitglied des Einzelhandelsverbandes Nordrhein-Westfalen e.V. Am 01.09.2004 schloss die Klägerin mit dem K2 Handels-Kolleg einen weiteren Ausbildungsvertrag (Bl. 41 bis 43 d.A.) über die Durchführung des zweiten Ausbildungsjahres der außerbetrieblichen Maßnahme. Beide Ausbildungsverträge enthalten keine Angaben über die Höhe der zu zahlenden Ausbildungsvergütung.

3

Bei der Ausbildung der Klägerin handelte es sich 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 Ausbildungsjahre 282,00 € und erhöhte sich für die weiteren Ausbildungsjahre gem. der Regelung in § 244 SGB III.

4

Im Frühjahr 2005 wurde das K2 Handels-Kolleg Teil der Beklagten zu 1).

5

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 Handels-Kolleg. Weiterhin gehört zu der außerbetrieblichen Ausbildung ein sechsmonatiges Praktikum in einem Einzelhandelsbetrieb. Die Klägerin absolvierte dieses Praktikum in einem K2-Warenhaus in P2.

6

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

7

Mit einem am 27.06.2005 bei dem Arbeitsgericht Paderborn eingegangenen Schriftsatz hat die Klägerin gegen die Beklagte zu 1) Klage erhoben und die Zahlung weiterer Ausbildungsvergütung sowie die Erteilung einer Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III begehrt. Mit Schriftsatz vom 24.08.2005 erweiterte die Klägerin die Klage gegen die Beklagte zu 2). Hinsichtlich der Erteilung der Arbeitsbescheinigung hat die Klägerin im Kammertermin vom 23.11.2005 die Klage zurück genommen.

8

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe Anspruch auf Zahlung der üblichen Ausbildungsvergütung. Diese 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. 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 Handels-Kolleg, mit dem die Klägerin die Ausbildungsverträge schloss, keine eigene Rechtspersönlichkeit habe, sondern vielmehr zunächst zur Organisation der tarifgebundenen Beklagten zu 2) in K1 gehörte. Die Beklagte zu 2) habe zudem durch die Durchführung der Ausführung der Klägerin Vorteile erlangt, indem die Klägerin in einem K2-Warenhaus ihr Praktikum absolvierte.

9

Die Klägerin beantragt,

10

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.

11

Die Beklagten beantragen,

12

die Klage abzuweisen.

13

Die Beklagten sind der Auffassung, der Klägerin stünden keine weiteren Vergütungsansprüche mehr zu. Bei dem Handels-Kolleg 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 Frau H1 ausdrücklich hingewiesen worden. Die Höhe der zu zahlenden Ausbildungsvergütung ergebe sich zudem aus dem Schreiben der Bundesagentur für Arbeit vom 22.02.2005 (Bl. 34 d.A.).

14

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

15

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

16

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung restlicher Ausbildungsvergütung in Höhe von 3.873,40 € brutto für die Zeit von Juli 2004 bis Juni 2005 gem. § 17 BBiG (§ 10 BBiG a.F.).

17

Gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG hat der Auszubildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Gem. § 25 BBiG sind abweichende Vereinbarungen zuungunsten des Auszubildenden nichtig.

18

Die Vergütung ist angemessen, wenn sie ein verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses herstellt. Sie muss die Lebenshaltungskosten zu bestreiten helfen und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellen. Daran fehlt es in der Regel, wenn sie die tarifliche Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet (vgl. Erfurter Kommentar-Schlachter, 6. Auflage, § 17 BBiG, Rdnr.: 3 m.w.N.).

19

Für den Fall, dass eine Ausbildung zu 100 % von einer öffentlichen Hand finanziert wird, können jedoch auch Vergütungen, die erheblich unter den tariflichen Ausbildungsvergütungen liegen, noch angemessen im Sinne von § 17 Abs. 1 BBiG sein. Denn das öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnis hat eine andere Funktion als ein dem gesetzlichen Regelungsmodell entsprechendes privatrechtliches Ausbildungsverhältnis. Die Ausbildungsleistung kommt nicht beiden Vertragsparteien, sondern ausschließlich dem jeweiligen Auszubildenden zugute, da der Ausbildungsbetrieb über seinen Bedarf hinaus ausbildet. Ohne die jeweiligen Sonderprogramme zur Schaffung und Finanzierung zusätzlicher überbetrieblicher Ausbildungsplätze und ohne die Vermittlungshilfe durch die Vertragspartei des Ausbildungsvertrags hätten die Auszubildenden keinen Ausbildungsplatz gefunden. Die Eigenart der Sonderprogramme bringt es mit sich, dass Bewerber für verschiedenartige Ausbildungsplätze vermittelt werden und hierbei aufgrund der zur

Verfügung gestellten Sondermittel nicht nach Art der Berufsausbildung unterschiedliche und an den jeweiligen Tarifvertrag angepasste Ausbildungsvergütung gewährt werden können (vgl. BAG v. 16.01.2003 - 6 AZR 325/2001 - NZA - RR 2003, 607; BAG v. 24.10.2002 - 6 AZR 626/00 - DB 2003, 1002; BAG v. 15.11.2000 - 5 AZR 296/99 - NZA 2001, 1248).

20

Unstreitig wurde das Ausbildungsverhältnis der Klägerin zu 100 % von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Die der Klägerin gezahlte Ausbildungsvergütung, welche sich aus §§ 244 ff. SGB III ergibt, beträgt ca. 45 % der tariflichen Ausbildungsvergütung im Einzelhandel.

21

In einem solchen drittfinanzierten Ausbildungsverhältnis entspricht einer Ausbildungsvergütung in dieser Höhe nach Auffassung der Kammer einer angemessenen Ausbildungsvergütung im Sinne von § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG. Maßgebend ist, dass die Klägerin, hätte sie nicht mit dem Handels-Kolleg eine außerbetriebliche Ausbildung vereinbart, keinen Ausbildungsplatz bekommen hätte. In einem ähnlichen Fall hat das BAG eine Ausbildungsvergütung noch als einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten angesehen, die nur 35 % der im Drittbetrieb geschuldeten tariflichen Ausbildungsvergütung betrug (vgl. BAG v. 24.10.2003 - 6 AZR 626/00 - a.a.O.).

22

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass das K2 Handels-Kolleg zunächst zur Beklagten zu 2) gehörte und nunmehr Bestandteil der Beklagten zu 1) ist und es sich bei den Beklagten zu 1) und 2) nicht um gemeinnützige Bildungseinrichtungen handelt.

23

Die Kammer ist der Ansicht, dass auch in Unternehmen der Privatwirtschaft eine Ausbildungsvergütung gewährt werden kann, die erheblich unter der tariflichen Vergütung liegt, sofern es sich um ein öffentlich gefördertes Ausbildungsverhältnis handelt und der Ausbilder keine finanziellen Vorteile durch die Durchführung der Ausbildung hat. Die gilt auch dann, wenn das Unternehmen - wie hier die Beklagte zu 2) - tarifgebunden ist. Aus den Umständen und der Durchführung des Ausbildungsverhältnisses muss sich ergeben, dass die außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse nicht zur Umgehung der gesetzlichen Regelungen des BBiG genutzt werden. Es ist deshalb nicht lediglich gemeinnützigen Einrichtungen vorbehalten, überbetriebliche Ausbildungen durchzuführen.

24

Im vorliegenden Fall hat die Ausbildung der Klägerin weder der Beklagten zu 1) noch der Beklagten zu 2) finanzielle Vorteile gebracht. Bei dem Handels-Kolleg handelt es sich um eine Einrichtung innerhalb der Beklagten zu 2) bzw. zu 1), die damit befasst ist, überbetriebliche Ausbildungen zu organisieren. Die tatsächliche Durchführung des außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisses zeigt, dass eine Umgehung der zwingenden Vorschriften des BBiG von den Beklagten nicht bezweckt wurde. Die praktische Ausbildung der Klägerin beschränkte sich lediglich auf ein sechsmonatiges Praktikum und wich damit erheblich von dem Anteil der Praxisphasen in einem regulären Ausbildungsverhältnis ab. Vielmehr lag der Schwerpunkt der Klägerin auf der theoretischen Ausbildung sowohl durch die Berufsschule als auch durch das Handels-Kolleg. Gerade die theoretische Ausbildung durch das Handels-Kolleg ist für die Beklagte zu 2) bzw. die Beklagte zu 1) mit einem erheblichen finanziellen Aufwand verbunden. Dieser wird nicht allein durch ein sechsmonatiges Praktikum der Klägerin in einem Betrieb bei der Beklagten

zu 2) aufgewogen. Zudem hätte die Klägerin dieses Praktikum auch in einem anderen Einzelhandelsbetrieb absolvieren können.

25

Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Beklagte zu 2) in regulären Ausbildungsverhältnissen den Auszubildenden die tarifliche Vergütung zahlt. Denn zum einen unterschied sich die durchgeführte außerbetriebliche Ausbildung der Klägerin wesentlich von einem "Normalausbildungsverhältnis". Zum anderen hat die Klägerin einen solchen regulären Ausbildungsplatz auf dem Arbeitsmarkt nicht erlangen können, sondern lediglich einen Platz in einer außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme. Die Schaffung solcher zusätzlicher Ausbildungsplätze durch die Beklagte zu 2) bzw. die Beklagte zu 1) liegt im allgemeinen öffentlichen Interesse, so dass es insgesamt nicht zu beanstanden ist, dass vorliegend eine Ausbildungsvergütung lediglich in Höhe der Förderbeträge gem. §§ 240 SGB III gezahlt wurde.

26

Nach alledem steht der Klägerin kein Anspruch auf Zahlung einer höheren Ausbildungsvergütung zu. Die Klage war somit abzuweisen.

27

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, §§ 91 Abs. 1, 269 Abs. 3 ZPO. Als unterliegende Partei hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Dies gilt auch, soweit die Klage zurückgenommen wurde, wobei es für den zurückgenommenen Teil der Klage einen Wert von 250,00 € zugrunde gelegt wurde.

28

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er wurde mit dem Nominalwert des Zahlungsantrages bewertet.