

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriffe
3. Ausbildungsvertrag
4. Nichtig Vereinbarungen
5. Rechte und Pflichten
6. Dauer und Beendigung von Ausbildungsverhältnissen
7. Benachteiligungsverbote nach dem AGG
8. Auszubildende und Mitbestimmung
9. Rechtsprechungs-ABC
 - 9.1 Abfindung
 - 9.2 Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis
 - 9.3 Angemessene Vergütung - 1
 - 9.4 Angemessene Vergütung - 2
 - 9.5 Angemessene Vergütung - 3
 - 9.6 Angemessene Vergütung - 4
 - 9.7 Angemessene Vergütung - 5
 - 9.8 Angemessene Vergütung - 6
 - 9.9 Angemessene Vergütung - 7
 - 9.10 Aufklärungspflicht
 - 9.11 Ausbildungsbetrieb als regelmäßige Arbeitsstätte
 - 9.12 Ausbildungskosten - 1
 - 9.13 Ausbildungskosten - 2
 - 9.14 Ausbildungskosten - 3
 - 9.15 Ausbildungskosten - 4
 - 9.16 Ausbildungskosten - 5
 - 9.17 Ausbildungskosten - 6
 - 9.18 Ausbildungskosten - 7
 - 9.19 Ausbildungskosten - 8
 - 9.20 Ausbildungskosten - 9
 - 9.21 Ausbildungskosten - 10
 - 9.22 Ausbildungskosten - 11
 - 9.23 Ausbildungskosten - 12
 - 9.24 Ausbildungskosten - 13
 - 9.25 Ausbildungskosten - 14
 - 9.26 Ausbildungskosten - 15
 - 9.27 Ausbildungskosten - 16
 - 9.28 Ausbildungskosten - 17
 - 9.29 Ausbildungskosten - 18
 - 9.30 Ausbildungskosten - 19
 - 9.31 Ausbildungskostenausgleichskasse
 - 9.32 Ausbildungsnachweis
 - 9.33 Ausbildungsvergütung
 - 9.34 Ausschluss von Ausbildungsmaßnahmen

- 9.35 Befristetes Arbeitsverhältnis
- 9.36 Berufsausbildungsbeihilfe
- 9.37 Fiktion nach Weiterarbeit
- 9.38 Fremdfinanzierte Ausbildung - 1
- 9.39 Fremdfinanzierte Ausbildung - 2
- 9.40 Insolvenzanfechtung
- 9.41 Mitbestimmung - 1
- 9.42 Mitbestimmung - 2
- 9.43 Mitbestimmung - 3
- 9.44 Mitbestimmung - 4
- 9.45 Rechtsweg - 1
- 9.46 Rechtsweg - 2
- 9.47 Schadensersatz - 1
- 9.48 Schadensersatz - 2
- 9.49 Schlichtungsverfahren
- 9.50 Tarifliche Vergütung - 1
- 9.51 Tarifliche Vergütung - 2
- 9.52 Teilnahme an Betriebsversammlungen
- 9.53 Teilzeit - Ausbildungsvergütung
- 9.54 Vergabe eines Stipendiums
- 9.55 Verkürzung
- 9.56 Verlängerung der Probezeit
- 9.57 Vorbeschäftigungsverbot
- 9.58 Wettbewerbsverbot

Information

1. Allgemeines

Der **Berufsausbildungsvertrag** ist in der Regel der **erste Schritt ins Erwerbsleben**. Die im Ausbildungsverhältnis erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen den Auszubildenden für den späteren Job fit machen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in seiner Neufassung vom 12.12.2019 (BGBl. I 2019, S. 2522 ff.) ist das Regelwerk, mit dem dieses Ziel umgesetzt werden soll. So dürfen beispielsweise nur **Personen** ausbilden, die dafür als Ausbildende **persönlich und fachlich auch geeignet** sind.

Praxistipp:

Wer ausbilden möchte, aber fachlich nicht geeignet ist, muss nicht auf seinen Beitrag zur Förderung eines qualifizierten Nachwuchses verzichten. Das BBiG gibt ihm die Möglichkeit, persönlich und fachlich geeignete Ausbilder einzustellen. Außerdem gibt es für viele Bereiche Ausnahmeregelungen, die über die nach dem BBiG zuständigen Stellen - unter anderem die Handwerksinnungen und die Industrie- und Handelskammern - abgefragt werden können.

Ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt immer mit der **Probezeit**. Sie muss mindestens **einen Monat** und darf **höchstens vier Monate** betragen. Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit von heute auf Morgen beenden. Ausbilder müssen nach Ablauf der Probezeit für ihre **Kündigung** einen wichtigen Grund haben, der ihnen die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar macht. Das kann beispielsweise eine gravierende Verletzung von **Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag** sein. Ohne Kündigung endet das Ausbildungsverhältnis mit dem

Ende der Ausbildungsdauer - oder vorzeitig mit **Bestehen der Abschlussprüfung**.

2. Begriffe

Berufsbildung i.S.d. BBiG umfasst

- die **Berufsbildungsvorbereitung**,
- die **Berufsausbildung**,
- die berufliche **Fortbildung** und
- die berufliche **Umschulung** (§ 1 Abs. 1 BBiG).

Der Begriff "**Auszubildender**" oder "**Auszubildende**" soll im Folgenden und im Rahmen dieses Stichworts insgesamt so verstanden werden, dass hier die Auszubildenden gemeint sind, die sich **in der klassischen Lehre** befinden, der **Berufsausbildung im dualen System**. Diese **Berufsausbildung** hat nach § 1 Abs. 3 BBiG

- die für die **Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit**
- in einer **sich wandelnden Arbeitswelt**
- notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (**berufliche Handlungsfähigkeit**)
- in einem geordneten **Ausbildungsgang** zu vermitteln
- und den Erwerb der erforderlichen **Berufserfahrungen** zu ermöglichen.

Das **Berufsausbildungsverhältnis** ist vom allgemeinen und vom rechtlichen Verständnis her **kein Arbeitsverhältnis**. Dennoch sind "**Auszubildende**"

- Arbeitnehmer ,
- die in einer Berufsausbildung und daher eingeschränkt leistungspflichtig, aber besonders schutzbedürftig sind,
- die Berufsschule besuchen müssen
- und als Jugendliche den Bestimmungen für den Jugendarbeitsschutz (JArbSchG) unterliegen.

Die **Berufsausbildung** erfolgt in der Regel **im sogenannten dualen System**, d.h. a) **in den Betrieben**, b) **in den Berufsschulen**. Mehr zur Abgrenzung von Berufsausbildungsverhältnissen zu anderen Ausbildungsverhältnissen und einem Arbeitsverhältnis im Stichwort Auszubildende - Definition und Begriffsabgrenzung .

3. Ausbildungsvertrag

Wer einen **Auszubildenden** zur **Berufsausbildung** einstellt, hat mit dem Auszubildenden einen **Berufsausbildungsvertrag** zu schließen (§ 10 Abs. 1 BBiG - s. dazu auch das Stichwort Auszubildende - Ausbildungsvertrag). Auf diesen Berufsausbildungsvertrag sind **die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze** anzuwenden, soweit sich aus seinem Wesen und seinem Zweck sowie aus dem BBiG selbst nichts Anderes ergibt (§ 10 Abs. 2 BBiG).

Auszubildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens aber vor Beginn der Ausbildung, den wesentlichen **Vertragsinhalt** nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 10 BBiG schriftlich niederzulegen. Die **elektronische Form** ist für die Vertragsniederschrift ausgeschlossen, § 11 Abs. 1 Satz 1 letzter Halbs. BBiG . In die Niederschrift sind **mindestens aufzunehmen** (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 10 BBiG):

- Art, sachliche und zeitliche **Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung**, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll (Nr. 1)
- **Beginn und Dauer** der Berufsausbildung (Nr. 2)
- **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte** (Nr. 3)
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit** (Nr. 4)
- Dauer der **Probezeit** (Nr. 5)
- Zahlung und Höhe der **Vergütung** (Nr. 6)
- **Dauer des Urlaubs** (Nr. 7)

- Voraussetzungen, unter denen eine **Kündigung** des Berufsausbildungsvertrags möglich ist (Nr. 8)
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die **Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind (Nr. 9)
- die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG

Die **Niederschrift** ist vom Ausbildenden, dem Auszubildenden und seinen gesetzlichen Vertretern **zu unterschreiben** (§ 11 Abs. 2 BBiG). Der Ausbildende hat dem Auszubildenden und seinen gesetzlichen Vertretern unverzüglich eine **Ausfertigung** der unterzeichneten Vertragsniederschrift **auszuhändigen** (§ 11 Abs. 3 BBiG). Weitere Einzelheiten hierzu gibt es im Stichwort Auszubildende - Ausbildungsvertrag .

Seit dem 01.01.2015 gibt es in der Bundesrepublik **einen gesetzlichen Mindestlohn** (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Dieser gesetzliche Mindestlohn gilt jedoch nicht für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 22 Abs. 3 MiLoG). Für sie hat der Gesetzgeber jedoch mit der 2019er BBiG-Novelle eine **gesetzliche Mindestausbildungsvergütung** festgelegt (s. dazu § 17 BBiG):

- im **1. Ausbildungsjahr** bei Ausbildungsbeginn in der Zeit vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 beträgt die Mindestvergütung 515 EUR (01.01.2021 bis 31.12.2021: 550 EUR; 01.01.2022 bis 31.12.2022: 585 EUR; 01.01.2023 bis 31.12.2023: 620 EUR)
- im 2. Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr + 18 Prozent
- im 3. Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr + 35 Prozent
- im 4. Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr + 40 Prozent

Praxistipp:

Eine Ausbildungsvergütung ist trotz Unterschreitens der gesetzlichen Mindestvergütung noch angemessen, wenn sie tariflich geregelt ist (§ 17 Abs. 3 BBiG). Die Angemessenheit einer vereinbarten Ausbildungsvergütung ist allerdings, auch wenn sie die Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG einhält, in der Regel zu verneinen, "wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, um mehr als 20 Prozent unterschreitet" (§ 17 Abs. 4 BBiG).

Und ganz wichtig: "Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit **hinausgehende Beschäftigung** ist besonders **zu vergüten** oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen" (§ 17 Abs. 7 BBiG).

4. Nichtige Vereinbarungen

Vereinbarungen, die den Auszubildenden für die **Zeit nach Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses** in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken, sind nichtig (§ 12 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Das gesetzliche **Verbot gilt nicht**, wenn sich Auszubildende **innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses** dazu verpflichten, nach seiner Beendigung mit dem Ausbilder **ein Arbeitsverhältnis** einzugehen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Beispiel:

Die K. Imme & K. Ohrn OHG beschließt, zum 01.08. einen neuen Auszubildenden einzustellen. Die 19-jährige Diana Jaeger interessiert sich für die ausgeschriebene Stelle als Büchsenmacher/in. Die Herren Imme und Ohrn sagen ihr, dass sie sie nur als Auszubildende einstellen werden, wenn sie sich verpflichtet, nach erfolgreichem Abschluss der Lehre mindestens noch zwei Jahre für ihr Unternehmen zu arbeiten ("Schließlich investieren wir ja auch was in Ihre Ausbildung. Und davon möchten wir Einiges zurückhaben."). Diese Vereinbarung wäre nichtig. Diana könnte sich aber in den letzten sechs Ausbildungsmonaten verpflichten, mit der K. Imme und K. Ohrn OHG nach Bestehen der Abschlussprüfung ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Die 6-monatige Frist wird vom vertraglichen Ausbildungsende zurückgerechnet.

Nach dem **Katalog** in § 12 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 4 BBiG sind **von Gesetzes wegen** Vereinbarungen über

- die Verpflichtung Auszubildender, für die Berufsausbildung eine **Entschädigung** zu zahlen (Nr. 1),
- **Vertragsstrafen** (Nr. 2),
- den **Ausschluss** oder die Beschränkung **von Schadensersatzansprüchen** (Nr. 3) sowie
- die Festsetzung der **Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen** (Nr. 4)

nichtig. § 12 BBiG will die **Freiheit der Berufswahl** aus Art. 12 Abs. 1 GG sichern. Weitere Informationen zum Inhalt eines Berufsausbildungsvertrags stehen im Stichwort Auszubildende - Ausbildungsvertrag .

5. Rechte und Pflichten

Ausbilder und **Auszubildende** haben nach dem BBiG eine Menge an Rechten und Pflichten. So muss

- sich der Auszubildende bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist (§ 13 Satz 1 BBiG) und
- der Ausbilder persönlich und fachlich geeignet sein, ihm die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln (§§ 27 ff. BBiG).

Zu den besonderen **Pflichten eines Auszubildenden** gehört es unter anderem,

- sorgfältig die ihm im Rahmen seiner Ausbildung **aufgetragenen Aufgaben auszuführen** und
- die **Weisungen zu befolgen**, die er im Rahmen der Berufsausbildung von seinem Ausbilder bekommt (§ 13 Satz 2 Nr. 1 u. 3 BBiG).

Weitere Informationen zu den Rechten und Pflichten eines Auszubildenden sind im Stichwort Auszubildende - Rechte und Pflichten hinterlegt.

Wer Auszubildende ausbilden will, braucht dafür im Regelfall den so genannten "**Ausbilderschein**". Er muss durch einen **Lehrgang und** eine bestandene **Prüfung** nachweisen, dass er persönlich und fachlich als Ausbilder geeignet ist. Selbstverständlich gibt es zahlreiche **Ausnahmebestimmungen**, die auch Ausbildern ohne "Ausbilderschein" die Möglichkeit geben, Menschen für einen Ausbildungsberuf auszubilden.

Praxistipp:

Wer nicht sicher ist, ob er ausbilden darf, sollte sich mit den nach dem BBiG zuständigen Stellen - Handwerksinnungen, Industrie- und Handelskammern etc. - in Verbindung setzen und seinen Status klären. Wer persönlich und/oder fachlich als Ausbilder nicht geeignet ist, aber trotzdem ausbildet, begeht eine Ordnungswidrigkeit. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 EUR geahndet werden.

Mehr zu den Themen Ausbildereignung und Ausbilderschein im Stichwort Auszubildende - Auszubildende .

Eine besondere **Pflicht der Ausbilder** sieht § 15 Abs. 1 Satz 1 BBiG vor:

"Auszubildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen."

Darüber hinaus sieht § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 5 BBiG einen großzügigen **Katalog von Freistellungstatbeständen** vor.

Für **jugendliche Auszubildende** gilt zudem § 9 JArbSchG . Sowohl das BBiG als auch das JArbSchG sehen vor, dass durch den **Schulbesuch kein Entgeltausfall** eintreten darf. Weitere Informationen zu diesem Thema sind in den Stichwörtern Auszubildende - Freistellung , Anrechnung von Berufsschulzeiten - Allgemeines , Anrechnung von Berufsschulzeiten - Erwachsene , Anrechnung von Berufsschulzeiten - Jugendliche , Anrechnung von Berufsschulzeiten - Vergütung und Freistellung - Berufsschulunterricht hinterlegt.

6. Dauer und Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

Das Berufsausbildungsverhältnis ist ein **befristeter Vertrag**. Maßgeblich für die Befristungsdauer ist die jeweilige **Ausbildungsordnung**. Nach § 21 Abs. 1 BBiG enden Berufsausbildungsverhältnisse mit **Ablauf der Ausbildungsdauer**.

Beispiel:

Ausbilder A schließt mit Auszubildendem B einen Berufsausbildungsvertrag. Die für B's Ausbildungsberuf maßgebliche Ausbildungsordnung sieht eine 3-jährige Ausbildungsdauer vor. Der Berufsausbildungsvertrag von A und B soll vereinbarungsgemäß am 01.08. des laufenden Jahres beginnen und drei Jahre später am 31.07. enden.

Bestehen Auszubildende **vor Ablauf der Ausbildungsdauer** die **Abschlussprüfung**, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG).

Beispiel:

B aus dem vorausgehenden Fall geht im letzten Drittel seines dritten Ausbildungsjahres in die Prüfung. Am 24.06. teilt ihm der Ausschuss mit, dass er die Abschlussprüfung bestanden hat. Nach § 21 Abs. 1 BBiG würde B's Berufsausbildungsverhältnis eigentlich erst mit Fristablauf am 31.07. enden. Da er vorher aber die Abschlussprüfung bestanden hat, ist nun am 24.06. Schluss.

Mehr dazu in den Stichwörtern Auszubildende - Ausbildungszeit und Auszubildende - Ausbildungsende .

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt nach § 20 Satz 1 BBiG mit der **Probezeit**. Sie beträgt **mindestens einen Monat** und darf **höchstens vier Monate** betragen (§ 20 Satz 2 BBiG). Ausbilder und Auszubildender dürfen ihre Probezeit innerhalb des gesetzlichen Zeitfensters frei wählen. Verzichten dürfen sie auf eine Probezeit nicht - und genauso wenig ist eine generelle Verlängerung über die 4-Monats-Grenze hinaus zulässig (mehr zur Probezeit im Stichwort Auszubildende - Probezeit).

Während der Probezeit können beide Vertragspartner das Berufsausbildungsverhältnis

- jederzeit
- ohne Einhalten einer Kündigungsfrist

kündigen.

Nach der Probezeit kann ein Berufsausbildungsverhältnis

- von Ausbildern oder Auszubildenden aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist oder
- von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen **gekündigt werden**, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 u. Nr. 2 BBiG).

Wird ein Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit **vorzeitig aufgelöst**, können Ausbilder und Auszubildende **Schadensersatz** verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat (§ 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

Eine umfassende Darstellung zur Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen ist in den Stichwörtern Auszubildende - Kündigung , Auszubildende - Probezeit und Kündigung - betriebsbedingt: Auszubildende . Auch Auszubildende können sich **gegen die Kündigung** ihres Berufsausbildungsverhältnisse **wehren** und gegen ihre Kündigung vor dem Arbeitsgericht klagen. Ist bei den nach dem BBiG zuständigen Stellen ein **Ausschuss zur Beilegung von Ausbildungsstreitigkeiten** gebildet, ist vor Klageerhebung ein

Schlichtungsverfahren durchzuführen (§ 111 Abs. 2 ArbGG und das Stichwort Auszubildende - Schlichtungsverfahren).

Das 2019 optimierte BBiG sieht in § 7a BBiG sogar eine **Teilzeitberufsausbildung** vor. Die Kürzung der täglichen/wöchentlichen Ausbildungszeit darf jedoch nicht mehr als 50 Prozent betragen (§ 7a Abs. 1 Satz 2 BBiG). § 7a Abs. 2 BBiG sieht für den Fall der Teilzeitberufsausbildung eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungsdauer vor.

7. Benachteiligungsverbote nach dem AGG

§ 1 AGG verbietet eine **Ungleichbehandlung** von Menschen wegen

- ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft,
- ihres Geschlechts,
- ihrer Religion oder Weltanschauung,
- ihrer Behinderung,
- ihres Alters oder
- ihrer sexuellen Identität.

Das **Benachteiligungsverbot** des § 1 AGG gilt nach § 2 Abs. 1 AGG auch für **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**. Die §§ 6 ff. AGG sehen sogar besondere Bestimmungen für die **diskriminierungsfreie Behandlung** von Beschäftigten vor. Neben der allgemeinen Regelung in § 5 AGG zeigen die §§ 8 , 9 und 10 AGG , dass eine **Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen** durchaus gerechtfertigt sein kann.

§ 2 Abs. 1 AGG erstreckt den AGG -Anwendungsbereich u.a. ganz konkret auf den "Zugang zu allen Formen und allen Ebenen ... der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung" (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG). Beschäftigte i.S.d. AGG sind auch "die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 AGG).

Soweit ein Auszubildender benachteiligt wird, ist die **Prüfung der Rechtmäßigkeit** dieser Maßnahme immer auch nach den AGG -**Vorgaben** vorzunehmen.

8. Auszubildende und Mitbestimmung

In der **Betriebsverfassung** haben Auszubildende die gleichen Rechte wie die übrigen Arbeitnehmer. Für betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger gilt ein **besonderer Kündigungsschutz** (s. dazu § 15 KSchG).

Die allgemeinen Aufgaben der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** regelt § 70 BetrVG . Sie hat das Recht, nach Maßgabe des § 71 BetrVG Jugend- und Auszubildendenversammlungen abzuhalten. Die Voraussetzungen für die Errichtung, die Mitgliederzahl und das Stimmengewicht enthält § 72 BetrVG . Die **Geschäftsführung** orientiert sich über § 73 BetrVG im Wesentlichen an den **Bestimmungen**, die auch **für den Betriebsrat** gelten. Für **Konzernunternehmen** gibt es in den §§ 73a, 73b BetrVG einige Besonderheiten.

Auszubildende, die **Mitglied eines Betriebsverfassungsorgans** sind (§ 78a Abs. 1 BetrVG), können von ihrem Arbeitgeber nach Maßgabe des § 78a Abs. 2 BetrVG die **Weiterbeschäftigung** verlangen. § 78a Abs. 2 BetrVG findet auch auf Personen Anwendung, die nach § 26 BBiG angestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben. Diese Art Ausbildung ist kein **Berufsausbildungsverhältnis** i.S.d. § 1 Abs. 2 BBiG . Damit § 78a Abs. 2 BetrVG greift, darf aber auch kein Arbeitsverhältnis begründet sein. Wer - je nach Vertragsgestaltung - als **Volontär bei einem Fernsehsender** eingestellt ist, ist kein Auszubildender i.S. des § 78a Abs. 2 BetrVG , wenn sowohl nach dem Vertragsinhalt als auch nach der tatsächlichen Durchführung die **Arbeitspflichten** die Ausbildung **überwogen** (BAG, 01.12.2004 - 7 AZR 129/04).

9. Rechtsprechungs-ABC

Hier werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Auszubildende - Allgemeines in **alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

9.1 Abfindung

§ 10 Abs. 2 BBiG sieht vor: "Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz [gemeint ist das BBiG] nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden **Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze** anzuwenden." Die KSchG -Regelungen über die **ordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen** schließt das BBiG - bei dem nach Ablauf der Probezeit ja keine ordentliche Ausbilder-Kündigung mehr möglich ist - mit eigenen Bestimmungen aus. Soweit es den **Schadensersatz** nach § 23 Abs. 1 BBiG betrifft: "Der nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG dem Auszubildenden zu ersetzende Schaden umfasst keine Abfindung entsprechend den §§ 9 , 10 KSchG " (BAG, 16.07.2013 - 9 AZR 784/11 - Leitsatz).

9.2 Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis

Ein Arbeitsverhältnis kann nicht generell mit einem Berufsausbildungsverhältnis gleichgesetzt werden. Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnis weisen eine **unterschiedliche Pflichtenbindungen** auf. Bei einem BGB-Arbeitsverhältnis steht nach § 611 BGB der Austausch der **Leistung Arbeit** gegen die Leistung Entgelt im Vordergrund. Der zur Berufsausbildung Beschäftigte schuldet nicht die Leistung von Arbeit, sondern will sich ausbilden lassen. Die Hauptpflicht seines Ausbilders besteht nach § 14 BBiG darin, ihm die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. "Der Auszubildende schuldet im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung gegen Zahlung eines Entgelts, sondern hat sich nach § 13 Satz 1 BBiG zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum **Erreichen des Ausbildungsziels** erforderlich ist" (BAG, 12.02.2015 - 6 AZR 845/13 - mit dem Hinweis, dass es deswegen die vom Gesetz vorgesehene starke Bindung zwischen den Parteien mit der nach der Probezeit ausgeschlossenen ordentlichen Kündigung gibt).

9.3 Angemessene Vergütung - 1

Der Ausbilder hat dem Auszubildenden nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG eine angemessene Vergütung zu zahlen. Ohne **tarifliche Regelungen** kann zur Feststellung der Angemessenheit auf **Empfehlungen der Kammern und Innungen** zurückgegriffen werden (BAG, 30.09.1998 - 5 AZR 690/97 - noch zu § 10 Abs. 1 Satz 1 BBiG a.F.). Maßgeblicher **Beurteilungszeitpunkt** ist der Zeitpunkt der Fälligkeit, nicht der des Vertragsschlusses (BAG, a.a.O.). Ergibt die Prüfung, dass die Ausbildungsvergütung um **mehr als 20 Prozent** unter den Empfehlungen (hier: Rechtsanwaltskammer) liegt, darf vermutet werden, dass sie nicht mehr angemessen i.S.d. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG ist.

9.4 Angemessene Vergütung - 2

Eine **eigenständige Vergütungsvereinbarung** liegt dann vor, wenn in einem Berufsausbildungsvertrag konkret bezifferte Vergütungssätze mit der Bestimmung vereinbart werden, dass mindestens die jeweils gültigen **Tarifsätze** gelten. In diesem Fall führt eine nach Vertragsschluss erfolgte **Absenkung der tariflichen Ausbildungsvergütung** nicht zu einer Minderung der vertraglich vereinbarten (BAG, 26.09.2002 - 6 AZR 434/00).

9.5 Angemessene Vergütung - 3

Eine Ausbildungsvergütung, die sich an dem einschlägigen **Tarifvertrag** orientiert, ist **immer als angemessen** i.S.d. § 17 Abs. 1 BBiG anzusehen (BAG, 24.10.2002 - 6 AZR 626/00 - zu § 10 Abs. 1 BBiG a.F.).

9.6 Angemessene Vergütung - 4

Die Ausbildungsvergütung **in Höhe der Leistungssätze** kann in einem von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Arbeitsverhältnis auch dann noch angemessen sein, wenn sie das Tarifniveau um deutlich mehr als 20 Prozent unterschreitet. Wird eine Ausbildung nämlich zur **Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze** teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder finanziert, kann eine

Ausbildungsvergütung auch bei deutlichem Unterschreiten der 20-Prozent-Grenze noch angemessen sein. Entscheidend für die Angemessenheit sind die in § 241 Abs. 2 Satz 1 SGB III a.F. geregelten **Förderungsvoraussetzungen** (BAG, 22.01.2008 - 9 AZR 999/06).

9.7 Angemessene Vergütung - 5

Vereinbaren Ausbilder und Auszubildender eine Ausbildungsvergütung, die **mehr als 20 % unter der einschlägigen tariflichen oder branchenüblichen Vergütung** liegt, kann von ihrer **Unangemessenheit** ausgegangen werden. Ein Tarifvertrag ist nur dann einschlägig, wenn beide Parteien - ihre Tarifbindung unterstellt - in den dessen räumlichen, fachlichen und zeitlichen Geltungsbereich fallen. Das muss der Auszubildende im Streitfall darlegen und unter Beweis stellen. Lässt der Sachvortrag keinen Schluss auf einen einschlägigen Tarifvertrag zu, können der Klageforderung bei einem kaufmännischen Auszubildenden die **Empfehlungen der für den Ausbilder zuständigen IHK** zugrunde gelegt werden. Sie sind für die Ausbildungsvergütung maßgeblich (BAG, 16.07.2013 - 9 AZR 784/11).

9.8 Angemessene Vergütung - 6

Die Vergütung eines Auszubildenden muss nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BGB angemessen sein - auch dann, wenn der **Ausbildungsplatz mit öffentlichen Geldern gefördert** wird (hier: 210,00 EUR im 1., 217,00 EUR im 2. Ausbildungsjahr in einem Förderprogramm eines überörtlichen Ausbildungsverbands). Angemessen ist stets die **an den einschlägigen Tarifverträgen ausgerichtete Ausbildungsvergütung**. Der Gesichtspunkt Entlohnung verliert aber an Bedeutung, wenn die Ausbildung ausschließlich dem Auszubildenden zugute kommt und der Ausbildungsplatz ohne die Förderung nicht zur Verfügung stehen würde. Auch wenn der **BAföG-Satz** ein Anhaltspunkt für die Ermittlung der Lebenshaltungskosten eines Auszubildenden sein könnte: Seine beschränkten finanziellen Mittel befreien den Ausbilder nicht von seiner Verpflichtung zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung (BAG, 17.03.2015 - 9 AZR 732/13).

9.9 Angemessene Vergütung - 7

Die Frage, ob eine vom Ausbilder gezahlte Ausbildungsvergütung i.S.d. § 17 Abs. 1 BBiG angemessen ist, entscheidet sich nach der **Verkehrsanschauung**. Dafür sind die einschlägigen Branchentarifverträge der maßgeblichste Anhaltspunkt. Liegt die gezahlte Ausbildungsvergütung mehr als 20 % unter der tariflichen, ist sie nicht mehr angemessen i.S.d. § 17 Abs. 1 BBiG . Aber: "Wird die Ausbildung zumindest teilweise durch öffentliche Gelder zur **Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze** finanziert und ist sie für den Auszubildenden mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden, rechtfertigen die Begrenztheit der öffentlichen Mittel und das vom Staat verfolgte gesamtgesellschaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen die Möglichkeit einer qualifizierten Berufsausbildung zu verschaffen, auch ein deutliches **Unterschreiten der tariflichen Ausbildungssätze**" (BAG, 16.05.2017 - 9 AZR 377/16 - mit Hinweis auf BAG, 22.01.2008 - 9 AZR 999/06 und BAG, 08.05.2003 - 6 AZR 191/02).

9.10 Aufklärungspflicht

Die **Industrie- und Handelskammer (IHK)** kann nach §§ 35 ff. BBiG Anforderungen für die künftige **Eintragung von Berufsausbildungsverhältnissen** aufstellen. Führt ein Ausbilder Vertragsverhandlungen mit einem Auszubildenden, darf er Umstände, die eine vollständige Durchführung des Vertrages gefährden, nicht verschweigen. Eine echte Aufklärungspflicht besteht dann, wenn sich aus den IHK-Anforderungen ein Risiko für die Realisierung des Vertrages ergibt. Verweigert die IHK die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses und wird es deswegen aufgelöst, kann der verhinderte Auszubildende seinen Ausbilder sogar auf **Schadensersatz** in Anspruch nehmen (BAG, 17.07.1997 - 8 AZR 257/96 - zu §§ 31 ff. BBiG a.F.).

9.11 Ausbildungsbetrieb als regelmäßige Arbeitsstätte

"1. Ist ein Auszubildender im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses, aus dem er **Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit** erzielt, dem Ausbildungsbetrieb zugeordnet und sucht er diesen fortdauernd auf, um dort seine für den Ausbildungszweck zentralen Tätigkeiten zu erbringen, so ist der Ausbildungsbetrieb regelmäßige Arbeitsstätte i.S. des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 1 EStG in der bis Ende 2013 geltenden Fassung. 2. Allein der Umstand, dass ein Ausbildungsdienstverhältnis regelmäßig **zeitlich befristet** ist, reicht

nicht aus, um dem Ausbildungsbetrieb die Qualifikation als regelmäßige Arbeitsstätte zu versagen. 3. **Fahrtkosten** von Auszubildenden zu einem derartigen Ausbildungsbetrieb sind daher nur mit der Entfernungspauschale des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 EStG in der bis Ende 2013 geltenden Fassung als Werbungskosten zu berücksichtigen" (BFH, 27.02.2014 - III R 60/13 - Leitsätze).

9.12 Ausbildungskosten - 1

Nimmt der Auszubildende **nicht auf Veranlassung des Ausbilders** an einem auswärtigen **Berufsschul-Blockunterricht** teil, braucht der Ausbilder die **Kosten** dafür nicht zu übernehmen. Der Auszubildende muss sie **selbst tragen** (BAG, 26.09.2002 - 6 AZR 486/00).

9.13 Ausbildungskosten - 2

Innerhalb der letzten sechs Monate des Ausbildungsverhältnisses kann sich der Auszubildende verpflichten, mit dem Ausbildenden sowohl ein unbefristetes als auch ein befristetes **Arbeitsverhältnis** einzugehen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Eine **Vereinbarung zur Beschränkung der beruflichen Tätigkeit** des Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ist dagegen nichtig (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BBiG a.F., heute § 12 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Dazu gehört beispielsweise die Vereinbarung, **Studiengebühren** zurückzuzahlen (BAG, 25.04.2001 - 5 AZR 509/99).

9.14 Ausbildungskosten - 3

Die Kosten einer Berufsausbildung i.S.d. (§§ 1 Abs. 3 BBiG , 14 ff. BBiG) hat der Ausbildende zu tragen. Dazu zählen auch die **Kosten für Verpflegung und Unterkunft** des Auszubildenden, die dadurch entstehen, dass die praktische Berufsausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb, sondern an einem anderen Ort vorgenommen wird. Dies gilt auch, wenn sich die gesamte praktische Ausbildung **außerhalb des Ausbildungsbetriebs** vollzieht (BAG, 21.09.1995 - 5 AZR 994/94). Eine Vereinbarung des Ausbilders mit einem Auszubildenden i.S.d. § 1 BBiG über dessen Verpflichtung, für die Berufsausbildung eine **Entschädigung** zu zahlen, ist nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F. (heute § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) unwirksam.

9.15 Ausbildungskosten - 4

Bei Arbeitnehmern können Ausbildungskosten über eine **Rückzahlungsvereinbarung** eingefordert werden. Diese Vereinbarung unterliegt einer richterlichen Inhaltskontrolle. Beendet der Arbeitnehmer seinen Ausbildungsvertrag vor Abschluss der Ausbildung, muss geprüft werden, ob für den Arbeitgeber ein erneuter Ausbildungsaufwand entsteht. Das ist bei bloß **einarbeitungsbedingtem Aufwand** nicht der Fall (BAG, 16.01.2003 - 6 AZR 384/01). Bei einem **Flugzeugführer**, der die Musterberechnung für einen bestimmten Flugzeugtyp erwerben sollte, ist die Rückzahlung der für den Besuch einer externen Flugschule entstehenden, darlehensfinanzierten Ausbildungskosten zulässig und zumutbar, soweit der Arbeitnehmer durch die Ausbildung einen beruflichen Vorteil erhalten hat (BAG, 19.02.2004 - 6 AZR 552/02 - mit weiteren Voraussetzungen).

9.16 Ausbildungskosten - 5

Der Ausbildende trägt in der Regel die Ausbildungskosten. Anders verhält es sich aber mit den **überbetrieblichen Ausbildungskosten**, an denen sich nicht jeder Betrieb automatisch - z.B. aufgrund der Satzung einer Kammer - beteiligen muss. Ein **handwerksähnlicher Betrieb** braucht sich nicht an den Kosten der überbetrieblichen Handwerksausbildung zu beteiligen (BVerwG, 26.08.1997 - 1 C 11/95).

9.17 Ausbildungskosten - 6

Wird jemand eingestellt, um **berufliche Kenntnisse** zu erwerben, ohne dass damit ein Ausbildungsverhältnis, sondern ein echtes **Arbeitsverhältnis** begründet wird, gilt das Verbot der Zahlung von Ausbildungskosten aus § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F. (heute § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) auch über § 19 BBiG a.F. (heute § 26 BBiG) nicht (BAG, 05.12.2002 - 6 AZR 216/01).

9.18 Ausbildungskosten - 7

Bei der Frage, wie lange nach Abschluss einer Weiterbildung noch eine **Bindung** an den Arbeitgeber zulässig ist, gibt es keine universellen rechnerischen Vorgaben. Maßgeblich sind richterrechtlich entwickelte Regelwerte, die durchaus **einzelfallbezogene Abweichungen** zulassen können. Bei einer 3-jährigen Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin, bei der 24,9 % der gesamten Ausbildungszeit auf Schulungsmaßnahmen entfielen, ist eine 2-jährige Bindungsdauer nicht zu beanstanden (BAG, 21.07.2005 - 6 AZR 452/04).

9.19 Ausbildungskosten - 8

Die in einem **Formulararbeitsvertrag** enthaltene Klausel, nach der ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses **ohne Rücksicht auf den Grund** der Beendigung zurückzahlen soll, ist unwirksam. Sie stellt eine **unangemessene Benachteiligung** dar (BAG, 11.04.2006 - 9 AZR 610/05).

9.20 Ausbildungskosten - 9

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Mitarbeiter die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für ein **Fachhochschulstudium** in jedem Fall (anteilig) zurückzahlen muss, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist endet, ist so eine Vereinbarung **zu weit gefasst**. Grund der Unwirksamkeit: die Rückzahlungspflicht soll ohne **Berücksichtigung des Grundes** für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen (BAG, 23.01.2007 - 9 AZR 482/06 - mit dem Hinweis, dass das auch dann gilt, wenn in der Klausel "insbesondere" mit zwei Tatbeständen - Eigenkündigung und Arbeitgeberkündigung wegen eines vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grundes - steht).

9.21 Ausbildungskosten - 10

Stellt der Arbeitgeber dem Auszubildenden für ein **Vollzeitstudium** darlehensweise Ausbildungskosten zur Verfügung und macht er die Rückzahlung dieses Darlehens davon abhängig, dass er nach Abschluss der Ausbildung noch eine Zeit lang für ihn arbeitet, ist so eine Vereinbarung unwirksam, wenn er dem Auszubildenden **keinen Beschäftigungsanspruch** einräumt. Damit wird er Auszubildende nämlich nicht in die Lage versetzt, die Bildungskosten tatsächlich mit der eigenen Betriebstreue abzugelten. Darüber hinaus verschafft sich der Arbeitgeber einen nicht gerechtfertigten Vorteil, wenn er die Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall vorsieht, dass die Gründe, die den Abschluss eines Arbeitsvertrags nach der Ausbildung verhindert haben, dem **Risiko- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers** zuzurechnen sind (BAG, 18.03.2008 - 9 AZR 186/07).

9.22 Ausbildungskosten - 11

Verwendet der Arbeitgeber eine Vertragsklausel, die seine Mitarbeiter verpflichten, **Studiengebühren** auch dann zu erstatten, wenn ihnen der Ausbilder nach Abschluss der Ausbildung keinen Ausbildungsvertrag anbietet, ist dies unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB . Zwar bestehen keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, dass ein Arbeitgeber die Kosten einer beruflichen Aus- oder Fortbildung, die die **Arbeitsmarktchancen** eines Arbeitnehmers deutlich erhöhen, in wirtschaftlich angemessener Weise auf den Mitarbeiter ohne weitere Bedingungen abwälzt. Anders ist es aber, wenn die vom Arbeitgeber vorgeschossenen Aus- oder Fortbildungskosten der Sache nach eine **Investition im Arbeitgeberinteresse** ist, es also letztlich um einen Teil der Personalpolitik des Unternehmens geht - hier bringt der Arbeitgeber die Kosten nämlich auf, um die später vom Arbeitnehmer erworbenen Kenntnisse für seinen Geschäftsbetrieb nutzen zu können (BAG, 18.11.2008 - 3 AZR 312/07).

9.23 Ausbildungskosten - 12

Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, in seinen AGB die **Rückzahlung** von Fortbildungskosten zu vereinbaren und die Höhe des Rückzahlungsbetrags davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Bindungsdauer beendet. Diese **Bindungsdauer** darf den Mitarbeiter aber nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben benachteiligen - was sich **nach gewissen Regelwerten** bestimmt, die aber durchaus einzelfallbezogene Abweichungen zulassen. "Gibt der Arbeitgeber ein zu lange Bindungsdauer vor, ist die daran geknüpfte Rückzahlungsklausel grundsätzlich insgesamt unwirksam und lässt keinen Rückzahlungsanspruch entstehen" (BAG, 14.01.2009 - 3 AZR 900/07

- mit dem Hinweis, dass im Einzelfall vom Arbeitsgericht über eine ergänzende Vertragsauslegung doch eine zulässige Bindungsdauer festgelegt werden kann, wenn es dem Arbeitgeber wegen der individuellen Betrachtung objektiv schwierig war, die zulässige Bindung zu bestimmen).

9.24 Ausbildungskosten - 13

Bei der Beurteilung von **Rückzahlungsklauseln** in einem Formular(Verbraucher)vertrag sind im Rahmen der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung, nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB, "auch die den Vertragsschluss begleitenden **Umstände** zu berücksichtigen". So ein besonderer Umstand kann die Tatsache sein, dass die Vereinbarung, Ausbildungskosten für den Fall des Ausscheidens vor Ablauf der vereinbarten Bindungsdauer zurückzuzahlen, erst nach Abschluss der Schulungsmaßnahme getroffen wurde - weil hier die **Drucksituation für den Arbeitnehmer** geringer ist (BAG, 15.09.2009 - 3 AZR 173/08 - hier mit dem Ergebnis, dass die 2-jährige Bindungsdauer bei drei 2 1/2-tägigen Schulungsmaßnahmen viel zu lang war).

9.25 Ausbildungskosten - 14

"Art. 45 AEUV steht einer Regelung nicht entgegen, die für den Fall, dass ein **Nachwuchsspieler** nach Abschluss seiner Ausbildung einen Vertrag als Berufsspieler mit einem Verein eines anderen Mitgliedsstaats abschließt, zum Zweck der Förderung der Anwerbung und Ausbildung von Nachwuchsspielern die **Entschädigung des auszubildenden Vereins** gewährleistet, vorausgesetzt, dass diese Regelung geeignet ist, die Verwirklichung dieses Zwecks zu gewährleisten, und nicht über das hinausgeht, was zu seiner Erreichung erforderlich ist. Eine Regelung wie die hier im Ausgangsverfahren fragliche, wonach ein 'Espoir'-Spieler, der nach Abschluss seiner Ausbildungszeit einen **Vertrag als Berufsspieler** mit einem Verein eines anderen Mitgliedsstaats abschließt, sich einer Verurteilung zur Schadensersatzleistung aussetzt, deren Höhe von den tatsächlichen Ausbildungskosten unabhängig ist, ist nicht erforderlich, um zu gewährleisten, dass dieser Zweck verwirklicht wird" (EuGH, 16.03.2010 - C-325/08 - Leitsätze).

9.26 Ausbildungskosten - 15

Die **Klausel** "Kündigt der Mitarbeiter entweder vor Beendigung der Ausbildung oder vor Ablauf von 2 Jahren nach deren Beendigung (...) oder wird seitens der Gesellschaft gegenüber dem Mitarbeiter eine Kündigung ... ausgesprochen, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche Aufwendungen und Kosten (...) zurückzuzahlen" in einer Vereinbarung über die Erstattung von Ausbildungskosten ist **wegen unangemessener Benachteiligung** i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Sie unterscheidet nicht, ob die Gründe für die Eigenkündigung aus der **Sphäre des Arbeitnehmers** oder des Arbeitgebers stammen. Wenn die Klausel den letzten Fall nicht betreffen soll, muss sie das deutlich sagen (BAG, 13.12.2011 - 3 AZR 791/09 - mit dem Ergebnis, dass die gesamte Vereinbarung hinfällig ist und weder durch eine ergänzende Vertragsauslegung noch durch eine geltungserhaltende Reduktion gerettet werden kann).

9.27 Ausbildungskosten - 16

Die **Rückzahlungsklausel** "Kommt es durch Umstände zum Abbruch der Ausbildung, die der Lehrgangsteilnehmer zu vertreten hat, oder besteht der Lehrgangsteilnehmer die erforderliche Abschlussprüfung endgültig nicht, so haftet dieser gegenüber dem Ingenieurbüro mit den Kosten der Ausbildung. In diesem Fall beziffert das Ingenieurbüro die angefallenen Ausbildungskosten entsprechend der erfolgten Leistungen und ggf. **nach billigem Ermessen**. Hierzu gehören in jedem Fall die Lehrgangskosten bei der amtlich anerkannten Überwachungsorganisation, die Fahrzeugkosten, die Übernachtungskosten sowie die Kosten im Zusammenhang mit der praktischen Ausbildung, soweit diese nicht durch Förderungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit übernommen worden sind." ist **unwirksam**.

Gründe: "1. Eine Klausel über die Erstattung von Ausbildungskosten genügt dem **Transparenzgebot** in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nur dann, wenn die entstehenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren angegeben sind. 2. Ist eine Vertragsklausel über die Rückzahlung von Fortbildungskosten **wegen Verstoßes** gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, hat der Verwender der Klausel regelmäßig **keinen Anspruch** auf Erstattung der Fortbildungskosten nach §§ 812 ff. BGB " (BAG, 21.08.2012 - 3 AZR 698/10).

9.28 Ausbildungskosten - 17

Eine **Rückzahlungsklausel** mit der Bedingung "... wenn er das Arbeitsverhältnis 24 Monate nach Beendigung des Type-Ratings kündigt oder es seitens des Arbeitgebers aus wichtigem Grund gekündigt wird" ist unwirksam. Sie sieht die Rückzahlung der Ausbildungskosten für jeden **Fall der Eigenkündigung** vor und differenziert nicht danach, welchen **Anlass** der Arbeitnehmer für seine Eigenkündigung hat. Rückzahlungsklauseln können nicht einfach an die Eigenkündigung des Arbeitnehmers geknüpft werden, sie müssen nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens unterscheiden. "Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen."

So hat der **Arbeitgeber** beispielsweise grundsätzlich das **Risiko von Verlusten durch Investitionen** zu tragen, die sich im Nachhinein als wertlos herausstellen. Liegen die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich im Risiko- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, müsste der ausscheidende Arbeitnehmer auch in diesem Fall nach seiner Eigenkündigung die in seine Aus- und Weiterbildung gesteckten Investitionen des Arbeitgebers erstatten. Dann würde er mit den fehlgeschlagenen Investitionen belastet. "Sieht eine Vertragsklausel auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht vor, berücksichtigt sie entgegen § 307 Abs. 1 BGB nicht die wechselseitigen **Interessen beider Vertragspartner**, sondern nur diejenigen des Arbeitgebers. Dadurch wird der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt" (BAG, 28.05.2013 - 3 AZR 103/12).

9.29 Ausbildungskosten - 18

Stellt eine Rückzahlungsklausel bei der Rückzahlungsverpflichtung auf **Teile "der Aufwendungen"** ab und erklärt er das zuvor mit "Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich Lohnfortzahlungskosten", reicht das für eine wirksame Vereinbarung für die Rückzahlung von Weiterbildungskosten nicht aus. Die Klausel wird **nicht konkret**, sie lässt offen, was der Vertragspartner gegebenenfalls zurückzahlen muss. "Im Falle von Rückzahlungsklauseln liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere in Fällen vor, in denen die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. Ohne dass zumindest **Art und Berechnungsgrundlagen** der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Erforderlich ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden" (BAG, 06.08.2013 - 9 AZR 442/12).

9.30 Ausbildungskosten - 19

Sieht eine Rückzahlungsklausel vor, dass der Arbeitgeber die Fortbildungskosten **in jedem Fall einer Eigenkündigung** zurückzahlen hat, ohne dabei Kündigungen des Arbeitnehmers auszunehmen, die **aus in der Arbeitgebersphäre liegenden Gründen** erfolgen, ist sie unangemessen und nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Will oder kann der Arbeitgeber "die durch die Fortbildung erlangte weitere Qualifikation des .. [Arbeitnehmers] nicht nutzen, kann der Bleibedruck, den die Dauer der Rückzahlungsverpflichtung auf den ... [Arbeitnehmer] ausübt und durch den er in seiner durch Art. 12 GG geschützten Kündigungsfreiheit betroffen wird," überhaupt nicht gegen ein Interesse des Arbeitgebers an eine möglichst weitgehenden **Nutzung der erworbenen Qualifikation** seine Mitarbeiters abgewogen werden. Dann lässt sich eine lange Bindungsdauer nicht rechtfertigen (BAG, 18.03.2014 - 9 AZR 545/12).

9.31 Ausbildungskostenausgleichskasse

Im **Schornsteinfegerhandwerk** gibt es Tarifverträge über die Förderung der beruflichen Ausbildung (TV AKS 2012 und TV AKS 2014), die eine Ausbildungskostenausgleichskasse (AKS) vorsehen. Diese Tarifverträge wurden u.a. vom Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V. (ZDS) geschlossen. Während das BAG gegen die Wirksamkeit der materiell-rechtlichen Regelungen der beiden TV AKS (soweit sie Arbeitgebern **Beitrags- und Auskunftspflichten** gegenüber der AKS auferlegen) grundsätzlich keine Bedenken hat, zweifelt es die Tariffähigkeit des ZDS an. Dessen Satzung sieht keine Mitgliedschaft für Auszubildende vor. Die Frage der Tarifzuständigkeit muss jedoch in einem gesonderten Beschlussverfahren geklärt werden (s. dazu BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 60/16 (A) , 10 AZR 695/16 (A) u. 10 AZR 722/16 (A)). Soweit § 7 Abs. 2 Satz 2 TV AKS 2012 allerdings Betrieben ohne Mitarbeiter (= "**Soloselbstständige**") Beitragspflichten auferlegt, ist diese Bestimmung unwirksam (BAG, 31.01.2018 - 10 AZR 279/16) .

9.32 Ausbildungsnachweis

Der Auszubildende hat den wesentlichen **Inhalt des Ausbildungsvertrags** unverzüglich nach seinem Abschluss schriftlich niederzulegen (§ 4 Abs. 1 BBiG a.F., heute § 11 Abs. 1 BBiG). Macht er das nicht, ist der Vertrag trotzdem wirksam. Daran hat auch das **Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen** vom 20.07.1995 (NachwG , BGBl. I 1995, S. 946, Arbeitsverhältnis-Nachweis) nichts geändert. § 4 Abs. 1 BBiG a.F. (heute § 11 Abs. 1 BBiG) ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für das Zustandekommen eines Berufsausbildungsvertrags (BAG, 21.08.1997 - 5 AZR 713/96).

9.33 Ausbildungsvergütung

§ 17 Abs. 1 BBiG und § 17 AltPflG verpflichten Ausbilder, ihren Auszubildenden eine "*angemessene Ausbildungsvergütung*" zu zahlen. Was **der Höhe nach angemessen** ist, sagen die Gesetze nicht. Sie legen nur den **Rahmen** fest: "*angemessen*" - was wiederum nach den betroffenen Interessen, den Umständen des Einzelfalls und der Verkehrsanschauung zu ermitteln ist. Für den Bereich von **Einrichtungen der Diakonie** meint das BAG: "Zur Ermittlung der angemessenen Ausbildungsvergütung, die der Träger der praktischen Ausbildung zum Altenpfleger zu zahlen hat, sind für Einrichtungen der Diakonie zumindest regelmäßig die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie als Kontrollmaßstab heranzuziehen" (BAG, 23.08.2011 - 3 AZR 575/09).

9.34 Ausschluss von Ausbildungsmaßnahmen

"1. Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG (...) zur Verwirklichung des Grundsatzes **Chancengleichheit und Gleichbehandlung** von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die aus Gründen des öffentlichen Interesses eine Frau im **Mutterschaftsurlaub** von einer Berufsausbildung ausschließt, die Teil ihres Beschäftigungsverhältnisses und vorgeschrieben ist, um endgültig auf eine Beamtenstelle ernannt werden und damit in den Genuss verbesserter Beschäftigungsbedingungen gelangen zu können, die ihr aber das Recht garantiert, an der nächsten organisierten Ausbildung teilzunehmen, deren Zeitpunkt jedoch ungewiss ist. 2. Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54 findet auf eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine Anwendung, die eine bestimmte Tätigkeit nicht allein männlichen Arbeitnehmern vorbehält, jedoch den **Zugang zu dieser Tätigkeit** für Arbeitnehmerinnen, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnten, verzögert. 3. Art. 14 Abs.1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54 sind hinreichend klar, genau und unbedingt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten" (EuGH, 06.03.2014 - C-595/12 - Leitsätze 1. bis 3. - Italien).

9.35 Befristetes Arbeitsverhältnis

§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG lässt die Befristung eines Arbeitsverhältnisses "im Anschluss an eine Ausbildung" zu, "um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern" (= **Sachgrund**). Daneben gibt § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die Möglichkeit, bei einer **Neueinstellung** befristete Arbeitsverträge zu schließen. Das ist jedoch an die Voraussetzung geknüpft, dass zuvor beim selben Arbeitgeber noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein **Zuvor-Arbeitsverhältnis** i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG , sodass nach Ausbildungsende auch eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG möglich ist (BAG, 12.04.2017 - 7 AZR 446/15) .

9.36 Berufsausbildungsbeihilfe

Der vereinfachte Fall: Auszubildende A hatte bei der **Bundesagentur** für Arbeit (nachfolgend BA) die Bewilligung von Ausbildungsbeihilfe gem. §§ 56 ff. SGB beantragt. Die BA hat den **Antrag abgelehnt**. Begründung: Der monatliche Gesamtbedarf wird durch die Ausbildungsvergütung und das **Erwerbseinkommen der Eltern** gedeckt. Das monatlich anrechenbare Erwerbseinkommen der Eltern überstieg jedoch nach A's Ansicht ihren zivilrechtlichen Unterhaltsanspruch, sodass sie sich auf § 67 Abs. 5 Satz 2 SGB III berief, wonach Elterneinkommen nicht anzurechnen ist, wenn kein Unterhaltsanspruch besteht oder dieser Anspruch verwirkt ist. Ungleichbehandlung?

Das BVerfG war in diesem Fall der Auffassung, dass A in der Begründung ihrer Verfassungsbeschwerde nicht hinreichend auf **die einfachgesetzliche Lage** eingegangen sei. Berufsausbildungsbeihilfe wird nach Anhörung der Eltern ohne Anrechnung des Unterhaltsbetrags geleistet, wenn der Auszubildende u.a. glaubhaft macht, dass seine Eltern den **Unterhaltsbetrag nicht leisten** und seine Ausbildung deswegen gefährdet ist. Dazu hatte A wohl nicht ausreichend vorgetragen. "Das Kriterium der **Gefährdung der Berufsausbildung** spricht ... gegen das Vorliegen vergleichbarer Personengruppen im Sinn des Art. 3 Abs. 1 GG oder stellt zumindest ein die Ungleichbehandlung rechtfertigenden Grund dar" (BVerfG, 13.11.2018 - 1 BvR 1223/18 - mit der Ablehnung, A's Verfassungsbeschwerde anzunehmen).

9.37 Fiktion nach Weiterbildung

"Die gesetzliche Fiktion des § 24 BBiG , durch die bei Beschäftigung des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet gilt, setzt als **subjektives Tatbestandsmerkmal** grundsätzlich voraus, dass der Auszubildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter **Kenntnis von der Beendigung** des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit und endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 2 BBiG mit **Bekanntgabe des Ergebnisses** durch den Prüfungsausschuss, genügt die Kenntnis, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen" (BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 479/17 - 2. Leitsatz).

9.38 Fremdfinanzierte Ausbildung - 1

§ 17 Abs. 1 BBiG ist für ein öffentlich finanziertes Ausbildungsverhältnis nicht anzuwenden, wenn die Ausbildungsvergütung vertraglich an **Leistungen der Bundesagentur für Arbeit** gebunden wird und der Auszubildende keinen sozialrechtlichen Anspruch auf diese Leistungen hat (BAG, 15.11.2000 - 5 AZR 296/99 - zu § 10 Abs. 1 BBiG a.F. - hier: Rehabilitandin als Auszubildende bei einem **Verein zur beruflichen Förderung** und Ausbildung behinderter und sozial benachteiligter Menschen, die wegen der Höhe des Einkommens ihrer Eltern kein **Ausbildungsgeld** von der Bundesanstalt bekam).

9.39 Fremdfinanzierte Ausbildung - 2

Kein Auszubildender kann die **tariflich vorgesehene Vergütung** verlangen, wenn sein Ausbildungsverhältnis ausschließlich über **Spenden und öffentliche Mittel** mit dem Zweck finanziert wird, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Weiter vorausgesetzt aber immer: Die Ausbildungsvergütung ist angemessen i.S.d. § 17 Abs. 1 BBiG und für den Ausbilder sind mit der Maßnahme keine finanziellen Vorteile verbunden. Das kann sogar noch bejaht werden, wenn die tarifliche Vergütung um 28 % unterschritten wird (BAG, 08.05.2003 - 6 AZR 191/02 - zu § 10 Abs. 1 BBiG a.F. - mit dem Hinweis, dass bei dieser Annahme keine kommerzielle **Verwertung der Leistung** des Auszubildenden erfolgen darf und die vereinbarte Vergütung noch fühlbar zu seinen Lebenshaltungskosten beiträgt).

9.40 Insolvenzanfechtung

Der Insolvenzverwalter kann Zahlungen des Insolvenzschuldners zur Insolvenzmasse zurückfordern. § 131 Abs. 1 Nr. 1 InsO sieht dazu vor: "Anfechtbar ist eine Rechtshandlung, die einem Insolvenzgläubiger eine **Sicherung oder Befriedigung** gewährt oder ermöglicht hat, die er nicht oder nicht in der Art oder nicht zu der Zeit zu beanspruchen hatte, 1. wenn die Handlung im letzten Monat vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder nach diesem Antrag vorgenommen worden ist" (= **inkongruente Deckung**). Zahlungen, die der Insolvenzschuldner leistet, um die drohende Zwangsvollstreckung eines Gläubigers abzuwenden, sind anfechtbar - auch wenn es sich dabei um Ausbildungsvergütung handelt. Es besteht keine Veranlassung, eine verfassungsrechtlich legitimierte Anfechtungssperre bei Druckzahlungen zu erwägen. Das **Existenzminimum** von Arbeitnehmern/Auszubildenden ist durch staatliche Leistungen - u.a. Grundsicherung und Insolvenzgeld - gesichert (BAG, 26.10.2017 - 6 AZR 511/16) .

9.41 Mitbestimmung - 1

In Betrieben mit Betriebsrat hat die **Arbeitnehmervertretung** bei Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen ein Wörtchen mitzureden, § 98 BetrVG . Dieses Mitbestimmungsrecht besteht allerdings

nicht, wenn mehrere Arbeitgeber die **gemeinsame Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen** vereinbaren, aber keiner der beteiligten Arbeitgeber dabei einen beherrschenden Einfluss besitzt. Der **Betriebsrat** hat aber in analoger Anwendung des § 98 Abs. 1 BetrVG insoweit beim Abschluss der Vereinbarung mitzubestimmen, als Regelungen über die spätere Durchführung der Bildungsmaßnahmen getroffen werden (BAG, 18.04.2000 - 1 ABR 28/99).

9.42 Mitbestimmung - 2

Die Entscheidung des Arbeitgebers, sich an einem **Ausbildungsverbund** zu beteiligen oder nicht, ist mitbestimmungsfrei (BAG, 18.04.2000 - 1 ABR 28/99).

9.43 Mitbestimmung - 3

Auch die **Einstellung von Personen**, die zum Zweck der Berufsausbildung beschäftigt werden sollen, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG . Dabei kommt es überhaupt nicht darauf an, welches **Rechtsverhältnis der Beschäftigung** zu Grunde liegt. Ebenso wenig setzt eine Beschäftigung zur Ausbildung voraus, dass der **Betriebszweck** durch diese Beschäftigung schon unmittelbar selbst verwirklicht wird - es genügt, dass die Beschäftigung darauf gerichtet ist, mit dem Gelernten gegebenenfalls einmal den Betriebszweck erfüllen zu können (BAG, 30.09.2008 - 1 ABR 81/07 - zur Frage der Mitbestimmung, wenn ein Auszubildender auch in anderen Betrieben eingesetzt werden soll).

9.44 Mitbestimmung - 4

§ 40 Abs. 1 BetrVG bestimmt, dass der Arbeitgeber die "durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten" trägt. Dazu können auch die erforderlichen **Kosten eines Rechtsanwalts** gehören, den der Betriebsrat mit seiner Vertretung **in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren** beauftragt. Kommen mehrere gleich geeignete Möglichkeiten für die Durchsetzung eines Rechts in Betracht, darf der Betriebsrat nur die für den Arbeitgeber **kostengünstigere Lösung** für erforderlich halten. "In einem Verfahren nach § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG [u.a. Feststellung, dass mit einem Auszubildendenvertreter nach § 78a Abs. 2 u. 3 BetrVG kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist] darf der Betriebsrat neben der Mandatierung eines ihn vertretenden Rechtsanwalts regelmäßig nicht die weitere Beauftragung eines Rechtsanwalts zur gesonderten Vertretung der Jugend- und Auszubildendenvertretung für erforderlich halten" (BAG, 18.01.2012 - 7 ABR 83/10).

9.45 Rechtsweg - 1

Für Streitigkeiten aus einem Ausbildungsverhältnis sind über §§ 2 Abs. 1 Nr. 3a, 5 ArbGG grundsätzlich die **Arbeitsgerichte** zuständig. Da § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eine **bürgerliche Rechtsstreitigkeit** verlangt, muss der Auszubildende aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags beschäftigt sein. Ob das so ist, richtet sich nicht nach dem Lernort oder der Lehrmethode. Entscheidend kommt es auf den Ausbildungsvertrag an. Und so können auch **Auszubildende in berufsbildenden Schulen** und sonstigen Berufsbildungseinrichtungen i.S.v. § 1 Abs. 5 BBiG (heute § 2 Abs. 1 BBiG) "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte" nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG mit der weiteren Folge sein, dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist (BAG, 24.02.1999 - 5 AZB 10/98).

9.46 Rechtsweg - 2

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind "die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" **Arbeitnehmer** i.S.d. ArbGG . Bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Auszubildenden und Ausbilder gehören daher nach Maßgabe des § 2 ArbGG vor die Arbeitsgerichte. Unterliegen **Studenten** - hier: Ausbildung zum **Diplombetriebswirt** - während ihrer betrieblichen Ausbildung dem Weisungsrecht des Ausbildenden, sind sie i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (BAG, 27.09.2006 - 5 AZB 33/06).

9.47 Schadensersatz - 1

Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis können wegen der völlig unterschiedlichen Pflichtenbindung nicht gleichgesetzt werden (BAG, 17.08.2000 - 8 AZR 578/99). Eine volle Haftung für Schäden, die ein Auszubildender verursacht hat, nimmt das BAG nur an, wenn auch der **Schadenseintritt vom Vorsatz**

gedeckt ist (hier: Unfall eines 16,5-jährigen Auszubildenden ohne Führer- und Staplerschein mit Gabelstapler). Danach reicht es nicht aus, wenn der Auszubildende den Schaden nur für möglich hält, ansonsten aber darauf vertraut, dass nichts passieren werde. Hier müsse man die Grundsätze der **Haftungserleichterung** bei grober Fahrlässigkeit anwenden und zu einer Schadensquotelung kommen (BAG, 18.04.2002 - 8 AZR 348/01).

9.48 Schadensersatz - 2

Verletzt ein Auszubildender einen Arbeitskollegen, greift möglicherweise das **Haftungsprivileg** aus § 105 SGB VII . Nur: das Handeln (hier der Wurf eines Wuchtgewichts auf einen anderen Auszubildenden) des privilegierten Schädigers muss bei § 105 SGB VII eine "**betriebliche Tätigkeit**" gewesen sein. Aber: "Nicht jede Tätigkeit im Betrieb des Arbeitgebers muss zwingend eine betriebsbezogene sein. Ebenso wenig führt bereits die Benutzung eines Betriebsmittels zur Annahme einer betrieblichen Tätigkeit. Es kommt darauf an, zu welchem Zweck die zum Schadensereignis führende Handlung bestimmt war. Ein Schaden, der nicht in Ausführung einer betriebsbezogenen Tätigkeit verursacht wird, sondern **nur bei Gelegenheit der Tätigkeit im Betrieb**, ist dem persönlich-privaten Bereich des schädigenden Arbeitnehmers zuzurechnen. Um einen solchen Fall handelt es sich insbesondere, wenn der Schaden infolge einer neben der betrieblichen Arbeit verübten, gefahrenträchtigen Spielerei, Neckerei oder Schlägerei eintritt" (BAG, 19.03.2015 - 8 AZR 67/14 - mit Hinweis auf BAG, 22.04.2004 - 8 AZR 159/03 - und dem Ergebnis, dass das Haftungsprivileg hier ausgeschlossen war).

9.49 Schlichtungsverfahren

Die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern oder sonstige für die Ausbildung zuständige Stellen i.S.d. BBiG können zur **Beilegung von Streitigkeiten** zwischen Ausbildern und Auszubildenden besondere **Ausschüsse** bilden (§ 111 Abs. 2 ArbGG). Diese so genannten Schlichtungsausschüsse sind jeweils paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt. Wird der von ihnen gefällte **Spruch** von den Parteien nicht innerhalb einer Woche anerkannt, kann binnen zwei Wochen nach diesem Spruch Klage erhoben werden. Das **Schlichtungsverfahren** muss der arbeitsgerichtlichen Klage in jedem Fall vorausgehen. Sie ersetzt die nach § 54 ArbGG vorgesehene Güteverhandlung. Ansonsten sind auch bei einem Berufsausbildungsverhältnis die Vorschriften des KSchG über die **fristgebundene Klageerhebung** zu beachten (BAG, 26.01.1999 - 2 AZR 134/98).

9.50 Tarifliche Vergütung - 1

Die **Rechtsnormen eines Tarifvertrages** gelten nach Ablauf dieses Vertrages so lange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG). Eine Abmachung i.S.d. Vorschrift ist der nachfolgende Tarifvertrag. Die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien haben damit keinen Vertrauensschutz gegen eine nachteilige tarifliche Neuregelung. Und so kann auch ein **Ausbildungsvergütungstarifvertrag** durch einen anderen ersetzt werden, der eine **geringere Ausbildungsvergütung** vorsieht (BAG, 08.09.1999 - 4 AZR 661/98).

9.51 Tarifliche Vergütung - 2

Soll ein Auszubildender bei seiner Einstellung einen **Verzicht auf die tarifliche Ausbildungsvergütung** erklären, ist das allein kein Grund für den **Betriebsrat**, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern (BAG, 28.03.2000 - 1 ABR 16/99). Die Verletzung tariflicher Normen kann nicht dadurch vermieden werden, dass die **Einstellung verhindert** wird. Der Arbeitnehmer kann seine tariflichen Ansprüche im Anschluss daran gegen den Arbeitgeber durchsetzen.

9.52 Teilnahme an Betriebsversammlungen

Die Betriebsversammlung besteht "**aus den Arbeitnehmern des Betriebs**", § 42 Abs. 1 Satz 1 BetrVG . Arbeitnehmer i.S.d. BetrVG sind Arbeiter, Angestellte und die "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten" (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Damit haben auch Auszubildende ein **Recht auf Teilnahme** an einer Betriebsversammlung. Für Auszubildende eines reinen Ausbildungsbetriebs gilt: Absolvieren sie ihre praktische Ausbildung teilweise oder vollständig **im Betrieb eines anderen Unternehmens** des Konzerns, "sind [sie auch] berechtigt, an Betriebsversammlungen in diesem Einsatzbetrieb teilzunehmen" (BAG,

9.53 Teilzeit - Ausbildungsvergütung

Das Ausbildungsrecht erlaubt mit § 7a BBiG auch eine **Teilzeitberufsausbildung**. § 17 Abs. 5 BBiG sieht dazu vor: "Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann eine nach den Absätzen 2 bis 4 zu gewährende Vergütung **unterschritten** werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit." Unter anderem deswegen verstößt eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit **entsprechend der Anzahl wöchentlicher Ausbildungsstunden** vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit berechnet, nicht gegen höherrangiges Recht (BAG, 01.12.2020 - 9 AZR 104/20 - mit dem Hinweis, dass das auch für die Zeit der Teilnahme des Auszubildenden am Blockunterricht gilt, weil hier lediglich "die" Ausbildungsvergütung fortzuzahlen ist).

9.54 Vergabe eines Stipendiums

"1. Art. 3 Abs. 1 Buchst. g der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur **Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes** ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft ist dahin auszulegen, dass die Vergabe von Stipendien, die Forschungs- oder Studienvorhaben im Ausland fördern sollen, **durch eine private Stiftung** unter den Begriff 'Bildung' im Sinne dieser Vorschrift fällt, wenn ein hinreichend enger Zusammenhang zwischen den vergebenen finanziellen Leistungen und der Teilnahme an den Forschungs- oder Studienvorhaben, die selbst unter diesen **Bildungsbegriff** fallen, besteht. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die finanziellen Leistungen an die Teilnahme potenzieller Bewerber an einem solchen Forschungs- oder Studienvorhaben gebunden sind, ihr Ziel darin besteht, potenzielle finanzielle Hindernisse für die Teilnahme ganz oder teilweise zu beseitigen, und sie zur Erreichung dieses Ziels geeignet sind."

"2. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/43 ist dahin auszulegen, dass keine mittelbare Diskriminierung **aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft** im Sinne dieser Vorschrift vorliegt, wenn eine in einem Mitgliedstaat ansässige private Stiftung von ihr vergebene Stipendien, die **juristische Forschungs- oder Studienvorhaben** im Ausland fördern sollen, Bewerbern vorbehält, die in diesem Mitgliedstaat eine **juristische Prüfung** wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende bestanden haben" (EuGH, 15.11.2018 - C-457/17 - Leitsätze - Deutschland).

9.55 Verkürzung

Nach § 26 Abs. 6 BBiG a.F. und § 29 Abs. 2 BBiG a.F. (heute: §§ 7 f. BBiG) kann die Ausbildungsdauer in bestimmten Fällen verkürzt werden. Diese **verkürzte Ausbildungszeit** führt in der Praxis immer zu Problemen bei der **Berechnung der Ausbildungsvergütung**. Steigen Auszubildende mit verkürzter Ausbildungszeit in das 1. oder in das 2. Ausbildungsjahr ein? Das BAG hat dazu bereits entschieden, dass eine Verkürzung nicht zu einer Vorverlegung des Ausbildungsbeginns mit der Folge eines früheren Anspruchs auf eine für spätere Zeitabschnitte vorgesehene höhere Ausbildungsvergütung führt (BAG, 08.12.1982 - 5 AZR 474/80). Wer demnach eine Ausbildung mit verkürzter Ausbildungszeit anfängt, kommt ins erste Ausbildungsjahr. Etwas anderes gilt bei der **Anrechnung qualifizierter Vorbildungen** nach § 29 Abs. 1 BBiG - heute § 7 BBiG . Hier wird tatsächlich angerechnet, d.h. der Auszubildende fängt nicht im ersten, sondern möglicherweise bereits im zweiten Ausbildungsjahr an. Auch sind natürlich abweichende Regelungen in den Branchentarifverträgen vorrangig zu berücksichtigen.

9.56 Verlängerung der Probezeit

Die **Regeldauer** der Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses wird in § 20 Satz 2 BBiG als Rahmen festgelegt: mindestens ein Monat, höchstens vier Monate. Das BBiG sieht keine Regelung vor, mit der Ausbilder und Auszubildender die gesetzliche Höchstdauer der Probezeit verlängern können. Nun passiert es immer wieder mal, dass eine **Probezeit** durch unterschiedliche Ereignisse - z.B. durch Krankheit des Auszubildenden - **unterbrochen** wird. Für diesen Fall hatten Ausbilder A und Auszubildender B in ihrem Ausbildungsvertrag die Regelung "Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung." getroffen.

Das BAG sah in dieser Regelung - auch unter Anwendung der **AGB-Kontrolle** in den §§ 305 ff. BGB - kein Problem: Die von Ausbilder und Auszubildendem in diesem Fall vorgenommene Verlängerung der Probezeit dient gerade der **Erfüllung des Zwecks der Probezeit** und liegt im Interesse beider Vertragspartner. Beide sollen ausreichend Gelegenheit haben, "die für das Ausbildungsverhältnis im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände **eingehend zu prüfen**" (s. dazu BAG, 12.02.2015 - 6 AZR 831/13 - und BAG, 19.11.2015 - 6 AZR 844/14). Auch die inhaltliche Ausgestaltung der Klausel ist nicht zu beanstanden, greift sie doch erst, wenn die Probezeit um mehr als ein Drittel unterbrochen wurde (BAG, 09.06.2016 - 6 AZR 396/15) .

9.57 Vorbeschäftigungsverbot

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG lässt die **sachgrundlose Befristung** eines Arbeitsverhältnisses zu, wenn zuvor "mit demselben Arbeitgeber" kein "befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat". Ein zuvor bestehendes Berufsausbildungsverhältnis ist **kein "Arbeitsverhältnis"** i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG . Das Vorbeschäftigungsverbot greift hier nicht: "Ohne besondere gesetzliche Regelung [und die gibt es hier nicht] sind Berufsausbildungsverhältnisse keine Arbeitsverhältnisse". § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG hat den Zweck, den **Missbrauch von Befristungsketten** oder Kettenverträgen zu verhindern - ein Problem, das sich bei einem vorausgehenden Berufsausbildungsvertrag schon wegen dessen unterschiedlichen Zwecks gar nicht stellt (BAG, 21.09.2011 - 7 AZR 375/10).

9.58 Wettbewerbsverbot

Die **Vereinbarung** eines Wettbewerbsverbots - vgl. dazu auch die §§ 74 ff. HGB - ist in erster Linie etwas für Arbeitsverträge. Aber: Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind auf den Berufsausbildungsvertrag, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck nichts anderes ergibt, die **für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften** und Rechtsgrundsätze anzuwenden. Dazu gehört auch das gesetzliche Wettbewerbsverbot in § 60 HGB . Das heißt: "Ein Auszubildender unterliegt **während des Bestands des Ausbildungsverhältnisses** einem Wettbewerbsverbot. Verletzt er dieses Verbot, ist er schadensersatzpflichtig (BAG, 20.09.2006 - 10 AZR 439/05).