

In: NZA. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. München: Verlag C.H. Beck.
H. 7, 2006, S. 348-352

Von Professor Dr. Andreas Hänlein, Kassel

Die Verbundausbildung im neuen Berufsbildungsgesetz

„Ausbildungsverbund“ und „Verbundausbildung“ sind Begriffe, die mit dem Berufsbildungsreformgesetz zu Gesetzesbegriffen avanciert sind. § 10 V BBiG n.F. verschafft damit einer seit langem bekannten Form der Berufsausbildung eine gesetzliche Grundlage. Der Beitrag untersucht den rechtlichen Gehalt der neuen Vorschrift.

I. Einführung

Am 1. 4. 2005 ist das Berufsbildungsreformgesetz in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz, das unter anderem das Berufsbildungsgesetz durch eine neue Version ersetzt hat, verfolgte die rot-grüne Bundesregierung im Wesentlichen drei Reformziele¹: Die internationale bzw. europäische Öffnung der deutschen Berufsausbildung, die Modernisierung der Berufsausbildung, insbesondere des Prüfungswesens² sowie die Erleichterung des Zugangs zur Abschlussprüfung bei der *Kammer* durch die Anrechnungsfähigkeit auch anderer, nicht dualer Qualifizierungswege³. Da das Gesetz der Zustimmung des Bundesrats bedurfte, bestand für die Regierungsparteien die Notwendigkeit, über das Reformgesetz eine politische Einigung mit der Opposition zu erzielen. Dies erwies sich als nicht sehr schwierig, denn die angesprochenen politischen Ziele waren allgemein konsensfähig, wenn es auch durchaus Differenzen hinsichtlich mancher Details gab⁴. Die politischen Akteure ließen es nicht auf ein Vermittlungsverfahren ankommen, sondern fanden bereits im Ausschuss Kompromisse⁵. Auf dieser Grundlage konnte das Gesetz mit großer Mehrheit im Bundestag verabschiedet werden und fand auch die Zustimmung des Bundesrats.

Ein auf den ersten Blick eher unscheinbares Detail der Reform, nämlich die neue Regelung über die Verbundausbil-

dung in § 10 V BBiG n.F., soll im Folgenden analysiert werden. Nach der neuen Vorschrift können zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist. Die Regelung geht zurück auf Vorschläge der Opposition, die durch eine solche Regelung die Bedeutung der Verbundausbildung deutlich machen und diese Form der Ausbildung aufwerten wollte⁶. Der Ausschuss nahm diesen Vorschlag in seine Empfehlungen auf⁷.

Im Folgenden soll zunächst daran erinnert werden, dass Ausbildungsverbünde schon vor der Reform in der Praxis eine beachtliche Rolle spielten und dass auch bereits diesbezügliche Rechtsfragen höchstrichterlich entschieden wurden. Im Anschluss wird die Frage erörtert, welcher rechtliche „Mehrwert“ sich daraus ableiten lässt, dass nunmehr eine gesetzli-

1 Vgl. insb. die Begr. des RegE (BT-Dr 15/3980, S. 38); außerdem etwa Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2004, S. 4 ff.; Überblick über das Reformgesetz bei *Taubert*, NZA 2005, 503 ff.; vgl. ferner *Natzel*, DB 2005, 610 ff.; *Opology*, BB 2005, 1050 ff.

2 Eingehend hierzu *Frank*, BWP 2005, 28 ff.

3 Hierzu *Feller*, BWP 2005, 17 ff.

4 Vgl. zu den Reformoptionen der Oppositionsparteien insb. die GesetzE der CDU/CSU (BT-Dr 15/2821), und der FDP (BT-Dr 15/3042 und 3325); vgl. außerdem die Stellungnahme des BR (BT-Dr 15/3980, S. 73 ff.) und den GesetzE des Bundesrates (BT-Dr 15/4112).

5 Beschlussempfehlung und Bericht Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (BT-Dr 15/4752).

6 BT-Dr 15/2821, S. 4, 6 und 7 (CDU/CSU) bzw. BT-Dr 15/3325, S. 3 und S. 5 f. (FDP).

7 BT-Dr 15/4752, S. 9 und 35.

che Grundlage für diese Erscheinungsform der betrieblichen Ausbildung ins Gesetz aufgenommen wurde.

II. Praxis der Verbundausbildung

Die Verbundausbildung ist, wie gesagt, beileibe keine Erfindung der Oppositionsparteien. Vielmehr haben sich in der Ausbildungspraxis bereits seit langem Ausbildungsverbände in ganz unterschiedlichen Erscheinungsformen entwickelt⁸. Ausbildungsverbände werden vielfach auch durch öffentliche Mittel gefördert; gerade jüngst hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein einschlägiges Förderprogramm aufgelegt⁹. Bereits bisher ließ sich diese Form der Berufsausbildung mit dem Gesetz durchaus rechtfertigen, wenngleich die einschlägigen Regelungen ein wenig versteckt waren. So war (und ist) vorgeschrieben, dass Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte zu absolvieren sind, in die Vertragsniederschrift aufzunehmen sind (§ 4 I 2 Nr. 3 BBiG a. F. = § 11 I 2 Nr. 3 BBiG n. F.). Im Übrigen galt (und gilt) eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gleichwohl als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Betriebsstätte behoben wird (§ 22 II BBiG a. F. = § 27 II BBiG n. F.).

Bei Durchsicht einschlägiger Ratgeberliteratur¹⁰ ergibt sich, dass sich die vielfältigen Erscheinungsformen der real existierenden Ausbildungsverbände als Variationen zweier Grundmuster verstehen lassen, wenn man sie nämlich danach einteilt, zwischen welchen Partnern die Ausbildungsverträge geschlossen werden.

Das eine Grundmuster zeichnet sich dadurch aus, dass der Auszubildende den Ausbildungsvertrag mit einem für seine Ausbildung verantwortlichen Unternehmen schließt, das ihn jedoch für gewisse Ausbildungsteile in externe Ausbildungsstätten entsendet. Beim anderen Grundmuster wird der Ausbildungsvertrag nicht mit einem Unternehmen, sondern mit einem verselbständigten Ausbildungsverbund geschlossen, der in der Regel jedenfalls auch von ausbildenden Unternehmen getragen wird. Im ersten Fall bietet es sich an, von einem „Unternehmensausbildungsvertrag“ zu sprechen; dem ließe sich das andere vertragliche Grundmuster als „Verbundausbildungsvertrag“ gegenüberstellen.

Beim Modell des Unternehmensausbildungsvertrags lassen sich verschiedene Varianten ausmachen: Die vorübergehende Entsendung des Auszubildenden an einen Verbundpartner, der wechselseitige Tausch von Azubis unter Verbundpartnern, der Ringtausch unter mehreren Verbundpartnern oder die vorübergehende Entsendung an eine vom Verbund getragene überbetriebliche Ausbildungsstätte. Beim Verbundausbildungsvertrag kann die Ausbildung von einem oder von mehreren Verbundpartnern durchgeführt werden, zu denen der Azubi von seinem Vertragspartner, dem verselbständigten Ausbildungsverbund, entsandt wird, soweit er nicht Ausbildungsteile überbetrieblich absolviert, also in einer dem verselbständigten Verbund zugeordneten Ausbildungsstätte.

III. Betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung im Ausbildungsverbund

Da bereits seit langem Verbundausbildung in vielfältigen Formen praktiziert wird, ist es nicht überraschend, dass in diesem Zusammenhang auftretende Streitfragen im Lauf der Jahre höchstrichterlich geklärt worden sind.

Bereits vor zwanzig Jahren hatte *Oetker* auf einschlägige Probleme des Betriebsverfassungsrechts hingewiesen, etwa auf die Frage, ob Azubis, die von ihrem ausbildenden Unternehmen, dem „Stammbetrieb“, zu einem Verbundpartner, dem „Partnerbetrieb“, für gewisse Ausbildungsabschnitte

entsandt werden, auch im Partnerbetrieb betriebsverfassungsrechtlich zu berücksichtigen sind. Insbesondere war fraglich, ob in einen Partnerbetrieb entsandte Auszubildende dort berechtigt sind, bei der Wahl des Betriebsrats und bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit aktivem oder gar passivem Wahlrecht mitzuwirken.

Das BAG hat dazu entschieden, die zeitweilige Ausbildungsbeschäftigung in anderen Betrieben führe nicht dazu, dass die Auszubildenden zugleich auch dort wahlberechtigt würden¹¹. Dabei hat sich das BAG argumentativ zum einen auf die eine ähnliche Konstellation betreffende Regelung in § 14 AÜG (a. F.) gestützt, wonach Leiharbeiter im Entleiherbetrieb weder wahlberechtigt noch wählbar waren. Dieses Argument ist inzwischen ein wenig durch den neuen § 7 S. 2 BetrVG¹² geschwächt, der heute zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmern zum aktiven Wahlrecht im Entleiherbetrieb verhilft, wenn sie diesem Betrieb länger als drei Monate angehören. Allerdings wird man kaum davon sprechen können, dass Azubis dem Verbundpartner „zur Arbeitsleistung“ überlassen werden, geht es doch in allererster Linie um die betriebliche *Ausbildung*. Überdies und zum Zweiten hat sich das BAG auf eine nach wie vor unveränderte Vorschrift zu einer vergleichbaren Problemlage berufen, und zwar auf § 13 III BPersVG, wonach Beamte im Vorbereitungsdienst und Azubis im öffentlichen Dienst nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt sind. Da im öffentlichen Dienst der Wechsel der Ausbildungsstationen ein typisches Phänomen ist, hat das BAG überzeugend die besagte Regelung auf die Ausbildung in einem Partnerbetrieb übertragen.

Fragen kann man überdies, wie es um die Vertretung solcher Azubis steht, die einen Verbundausbildungsvertrag mit einem verselbständigten Ausbildungsverbund geschlossen haben, dessen Unternehmenszweck allein in der Berufsausbildung besteht. Für dieses Problem ist eine Entscheidung des BAG aus dem Jahr 1994 von Bedeutung¹³, der zufolge Reha-bilitanden, die in einem Berufsbildungswerk ausgebildet wurden, nicht bei der Wahl zum Betriebsrat und zur Jugend- und Auszubildendenvertretung des Berufsbildungswerks mitwirken konnten. Die Ausbildung in solchen oder ähnlichen Einrichtungen vollzieht sich nach Auffassung des BAG nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zweckes des Ausbildungsbetriebs, die Azubis seien vielmehr „selbst Gegenstand des Betriebszwecks und der betrieblichen Tätigkeit, die auf sie und ihre Berufsausbildung hin ausgerichtet ist“ und deshalb nicht Arbeitnehmer¹⁴.

Die dadurch aufgerissene „Vertretungslücke“ wurde im Jahr 2002 durch die Einführung der §§ 18 a und b BBiG geschlos-

8 Zur Zulässigkeit der Verbundausbildung nach bisherigem Recht z. B. *Leinemann/Taubert*, BBiG, 2002, § 3 Rdnrn. 16 f.

9 Vgl. Förderrichtlinien zur Durchführung des Programms „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ (STARegio) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung v. 16. 8. 2004, (<http://www.bmbf.de/foerderungen/2863.php>).

10 *Klubertz/Lühmann* (BIBB Hrsg.), STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen – Rechtsratgeber für die Verbundausbildung, 2003; vgl. auch den Überblick von *Oetker*, DB 1985, 1739 ff.

11 BAG (13. 3. 1991), BAGE 67, 320 = NZA 1992, 223 = AP Nr. 2 zu § 60 BetrVG 1972; so bereits *Oetker*, DB 1985, 1739 (1740).

12 I. d. F. des Gesetzes zur Reform des BetrVG (BetrVerf-ReformG) v. 23. 7. 2001 (BGBl I, 1852).

13 BAG (26. 1. 1994), BAGE 75, 312 (323) = NZA 1995, 120 = AP Nr. 54 zu § 5 BetrVG 1972.

14 Vgl. ferner BAG (21. 7. 1993), BAGE 74, 1 = NZA 1994, 713 = AP Nr. 8 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung; BAG (20. 3. 1996), BAGE 82, 302 = NZA 1997, 326 = AP Nr. 9 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung; a. A. *Schneider*, in: *Däubler/Kittner/Klebe* (Hrsg.), BetrVG, 9. Aufl. (2004), § 7 Rdnr. 16.

sen¹⁵. Nach diesen Vorschriften soll an außerschulischen und zugleich außerbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen von den dortigen Auszubildenden eine besondere Interessenvertretung gewählt werden (§§ 18 a, b BBiG a. F.; heute §§ 51, 52 BBiG)¹⁶. Allerdings erlangte die Vorschrift bisher keine praktische Bedeutung, denn die zu ihrer Anwendung notwendige Rechtsverordnung¹⁷ hatte wegen der Verweigerung der Zustimmung durch den Bundesrat nicht in Kraft treten können¹⁸. Dieser Linie folgte der Bundesrat nun zwar auch im jüngsten Gesetzgebungsverfahren, als er die Forderung nach Abschaffung der kostenträchtigen besonderen Interessenvertretung erhob¹⁹. Dies sah die Regierungskoalition anders²⁰, so dass es nicht zu der von der Opposition gewünschten Änderung kam. Im Gegenteil, es wurde sogar das Erfordernis der Zustimmung des Bundesrates abgeschafft²¹, so dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung nun frei ist, die Verordnung zu erlassen.

Sollte die besondere Interessenvertretung nach den §§ 51, 52 BBiG nach Erlass der Verordnung erstmals praktisch angewendet werden können, so würde sie auch für die genannten Fälle der Verbundausbildung Bedeutung erlangen.

IV. Aufwertung der Verbundausbildung durch die Reform

Die bisherige Darstellung zeigt, dass in der Rechtspraxis die Verbundausbildung nicht nur bereits unter dem bisherigen Recht vorkommt, sondern dass auch bereits diesbezügliche Rechtsfragen von der Rechtsprechung geklärt wurden. Man könnte deshalb zweifeln, ob die nunmehr ausdrückliche gesetzliche Anerkennung dieser Form der Berufsausbildung überhaupt nennenswerte Relevanz hat. Andererseits war der Vorschlag, Ausbildungsverbände im Gesetzestext zu verankern, von dem dezidierten Wunsch getragen, die Verbundausbildung aufzuwerten²². Nimmt man dies ernst, muss man nach Auslegungsspielräumen suchen, die man im Sinne eines „favor associationis“ nutzen könnte. Insoweit kommen drei Ansatzpunkte in Betracht.

1. Stufenausbildung im Ausbildungsverbund

In einer Veröffentlichung zum neuen Berufsbildungsgesetz wird vorgeschlagen, man solle im Rahmen der Verbundausbildung mehrere, nebeneinander bestehende Ausbildungsverträge akzeptieren; ein Zusammenwirken der ausbildenden Unternehmen werde bei einem solchen Modell erst bei der Kammerprüfung erforderlich²³. Dieser auf den ersten Blick wenig praktikabel erscheinende Vorschlag könnte sich im Kontext der so genannten Stufenausbildung als sinnvoll erweisen.

Stufenausbildungen konnten bereits nach bisherigem Recht in den Ausbildungsordnungen vorgesehen werden (§ 26 BBiG a. F.). Danach konnte eine Berufsausbildung auch „in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen“ erfolgen; bereits nach Absolvierung einzelner Stufen sollte ein berufsbefähigender Abschluss erlangt werden können; zugleich hatte der Auszubildende aber auch die Option, die Berufsausbildung fortzusetzen und letztlich einen Abschluss auf einer höheren Stufe zu erreichen²⁴.

Ausdrückliche Regelungen zur Ausgestaltung des Ausbildungsvertrags bei einer Ausbildung in einem gestuften Ausbildungsgang gab es bisher im Berufsbildungsgesetz nicht. Nach der überwiegenden Meinung in der Literatur stand es den Vertragspartnern frei, einen Kurz- oder einen Langvertrag zu vereinbaren²⁵. Ein „Kurzvertrag“ ist ein Ausbil-

dungsvertrag, der sich nicht auf alle in Frage kommenden Ausbildungsstufen bezieht, so dass also eine Fortsetzung der Ausbildung bis zum höchstqualifizierten Abschluss vertragsrechtlich nicht gewährleistet ist. Letzteres wäre nur bei einem „Langvertrag“ der Fall, der von vornherein eine Ausbildungszeit bis zum letztmöglichen Abschluss ins Auge fasst; im Falle eines solchen Vertrags müsste der Auszubildende (nach § 15 II Nr. 2 BBiG a. F. = § 22 I Nr. 2 BBiG n. F.) kündigen, wenn er nach Abschluss einer Ausbildungsstufe die Ausbildung nicht oder zunächst nicht fortsetzen will.

Auch das neue Recht ermöglicht dem Ordnungsgeber die Etablierung gestufter Ausbildungsgänge. Die einschlägige Regelung (§ 5 II Nr. 1 BBiG n. F.) ist gegenüber dem früheren Recht sprachlich gestrafft, enthält aber nur eine signifikante inhaltliche Änderung: Es *soll* nun jede Stufe einer Stufenausbildung mit einer Abschlussprüfung beendet werden, die zu einer *qualifizierten* beruflichen Tätigkeit befähigt; außerdem soll durch die Einordnung der Regelung zur Stufenausbildung in die allgemeine Ermächtigungsnorm über die Ausbildungsordnungen die Stufenausbildung „als ein Regelfall der geordneten Berufsausbildung anerkannt“ werden²⁶. Der Aspekt der Anerkennung der Stufenausbildung wurde im weiteren Gesetzgebungsverfahren bewusst noch dadurch weiter betont, dass die Regelung von § 5 II Nr. 2 – so die Entwurfsfassung – in § 5 II Nr. 1 aufrückte²⁷.

Hinzuweisen ist allerdings auch auf eine neue Regelung zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bei einer Stufenausbildung. Hierzu sieht § 21 I 2 BBiG n. F. vor, dass das Berufsausbildungsverhältnis im Falle der Stufenausbildung (erst) mit Ablauf der letzten Stufe endet. Diese Regelung wurde erst im Ausschuss eingefügt, und zwar offenbar auf Vorschlag der SPD-Fraktion, nach deren Vorstellung die Aufwertung des Konzepts der Stufenausbildung mit der Gewährleistung verbunden werden sollte, „dass die Jugendlichen bei Misserfolgen nicht abgeschoben werden könnten und dass

15 Eingeführt durch das Gesetz zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes v. 8. 8. 2002 (BGBl I, 3140); bereits bei der Verabschiedung der Reform der Betriebsverfassung hatte der Bundestag in einer Entschließung die Einführung einer solchen Regelung gefordert (vgl. BT-Dr 14/452/01) sowie die Ausschussempfehlung (BT-Dr 14/6352, S. 5).

16 Eingeführt durch das Gesetz zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes v. 8. 8. 2002 (BGBl I, 3140); bereits bei der Verabschiedung der Reform der Betriebsverfassung hatte der Bundestag in einer Entschließung die Einführung einer solchen Regelung gefordert (vgl. BT-Dr 14/452/01 sowie die Ausschussempfehlung BT-Dr 14/6352, S. 5).

17 Entwurf: BR-Dr 339/02.

18 Vgl. Stück in: *Braun/Mühlhausen/Munk/Stück*, BBiG, 2004, § 19 Rdnr. 7.

19 BT-Dr 15/3980, S. 80.

20 BT-Dr 15/3980, S. 88.

21 Dazu BT-Dr 15/3980, S. 54.

22 Vgl. nochmals die Nachw. o. Fußn. 6 und 7.

23 *Opolony*, BB 2005, 1050 (1051); bisher wurde vertreten, dass sich die Mitglieder eines Verbundes in einer Form zusammenschließen müssten, die es ihnen ermögliche, als (sc. ein) Ausbildender einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen; vgl. *Leinemann/Taubert*, BBiG, 2002, § 3 Rdnr. 16; *Wohlgemuth*, BBiG, 2. Aufl. (1995), § 3 Rdnr. 2.

24 Als Beispiel lässt sich auf die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie vom 13. 2. 1997 (BGBl I, 262) hinweisen; danach kann eine erste, zweijährige Ausbildungsstufe mit der Abschlussprüfung Modenäher/Modenäherin beendet werden; die darauf aufbauende zweite Ausbildungsstufe führt zum Abschluss als Modeschneider/Modenschneiderin.

25 Begrifflichkeit bei *Braun*, in: *Braun/Mühlhausen/Munk/Stück*, BBiG, 2005, § 26 Rdnr. 13.

26 BT-Dr 15/3980 S. 44.

27 BT-Dr 15/4752 (Ausschussbericht) (S. 34: „Durch die Umstellung der Nummern gegenüber dem Entwurf der Bundesregierung wird zusätzlich noch stärker verdeutlicht, dass sowohl der Stufenausbildung wie auch der gestreckten Abschlussprüfung eine besondere Bedeutung zukommt.“).

sie einen Anspruch darauf hätten, die notwendige zweite Stufe in den Unternehmen zu absolvieren²⁸. Die Fraktion von CDU und CSU hatte sich mit der Forderung nach Streichung dieses zweiten Satzes in § 21 I 2²⁹ nicht durchsetzen können. So kommt es, dass nun eine arbeitsrechtliche Regelung im Gesetz steht, die das dem äußeren Anschein nach gestärkte Konzept der Stufenausbildung in gewissem Sinn konterkariert, indem sie die Option beseitigt, „Kurzausbildungsverträge“ für die Zeit bis zum Abschluss der ersten Ausbildungsstufe zu vereinbaren. Dem wiederum könnte man durch die erwähnte Ausgestaltung eines Ausbildungsverbundes entgegensteuern: Ein Unternehmen, das nur bis zur ersten Stufe eines Ausbildungsganges ausbilden will, könnte in der Weise an einem Ausbildungsverbund mitwirken, dass es selbst mit dem Azubi nur einen Vertrag über die erste Ausbildungsstufe abschließt, während der Ausbildungsvertrag für die zweite Ausbildungsstufe mit dem Verbund oder mit einem anderen Verbundpartner zu schließen wäre. Auf diese Weise ließe sich eine sinnvolle Synthese von § 10 V mit § 21 I 2 BBiG n. F. herstellen.

2. Europaverbund

Eine weitere Vorschrift, die man in Beziehung zu § 10 V BBiG n. F. setzen könnte, ist die Vorschrift über den Lernort im Ausland: § 2 III BBiG n. F.³⁰. Danach können Teile der Berufsausbildung, höchstens aber ein Viertel der Ausbildungszeit, im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ein solcher Zusammenhang zwischen dieser Regelung und der neuen Vorschrift über die Verbundausbildung war bereits im Vorschlag der FDP-Fraktion hergestellt worden, die die gesetzliche Erwähnung der Ausbildungsverbände um den Zusatz hatte ergänzt sehen wollen, die Ausbildungsstätte könne auch im Ausland liegen³¹. Die Klausel über Ausbildungsstätten im Ausland solle klarstellen, dass die betriebliche Ausbildung auch an einer ausländischen Ausbildungsstätte stattfinden könne und eröffne die Möglichkeit der Gestaltung grenzübergreifender Ausbildungsverbände³².

Die Möglichkeit, einen Teil der Ausbildung im Ausland zu absolvieren, impliziert, dass Ausbildungsverbände auch mit Partnern im europäischen Ausland möglich sein müssen. Zu denken wäre etwa an eine Entsendung von Azubis an Partnerbetriebe im Ausland. Aber auch eine von Unternehmen im In- und im Ausland getragene und im Ausland belegene überbetriebliche Ausbildungsstätte könnte man sich vorstellen. Das Wohlwollen des Gesetzes gegenüber „Europaverbänden“, von dem man ausgehen sollte, müsste dann eine gewisse Zurückhaltung bei der Beurteilung der Eignung der Ausbilder und der Ausbildungsstätten im Ausland veranlassen³³. Da diese ohnehin nicht der Überwachung durch die deutschen zuständigen Stellen unterliegen, sollte man die Steuerung des Ausbildungsgeschehens durch den deutschen Ausbildungsbetrieb genügen lassen³⁴.

Das größte Problem in diesem Zusammenhang ist allerdings die Frage, wie sich eine solche Form der Ausbildung mit der Berufsschulpflicht vereinbaren lässt³⁵. Im hessischen Schulgesetz von 2002³⁶ sind Lockerungen der Berufsschulpflicht zur Ermöglichung von Ausbildungsabschnitten im Ausland nicht vorgesehen. Hier besteht Änderungsbedarf³⁷.

3. Untertarifliche Ausbildungsvergütungen im Ausbildungsverbund

Nachdenken kann man schließlich über die angemessene Höhe der Ausbildungsvergütung, wenn die Ausbildung im Verbund durchgeführt wird.

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden nach bisherigem und auch nach geltendem Recht eine angemessene Vergütung zu gewähren (§ 10 I 1 BBiG a. F. = § 17 I 1 BBiG n. F.). Vielfach ist die Vergütung für Auszubildende in Tarifverträgen

geregelt. Im Falle beiderseitiger Bindung an einen einschlägigen Tarifvertrag kann der Auszubildende selbstverständlich die Ausbildungsvergütung beanspruchen, die der Tarifvertrag vorsieht. Tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütungen werden von der Rechtsprechung stets als angemessen betrachtet, und zwar auch dann, wenn der Tarifvertrag kraft einzelvertraglicher Bezugnahme auf nicht tarifgebundene Auszubildende angewendet wird³⁸. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, wird in aller Regel in den Ausbildungsverträgen eine derartige Bezugnahme vorgesehen. Richtet sich die Ausbildungsvergütung nicht nach einem Tarifvertrag, gewinnt die Angemessenheitsklausel in § 10 I 1 BBiG a. F. bzw. § 17 I 1 BBiG n. F. praktische Bedeutung. Angemessen ist stets eine Vergütung, die einem existierenden, aber nicht anzuwendenden Tarifvertrag entspricht. Existiert kein Tarifvertrag, werden Vergütungssätze als angemessen beurteilt, die den einschlägigen Empfehlungen der *Kammern* entsprechen³⁹. Darüber hinaus ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass auch Vergütungssätze unterhalb des Niveaus des einschlägigen Tarifvertrags angemessen sein können, sofern die tariflichen Sätze nicht um mehr als 20% unterschritten werden⁴⁰.

Bei Verbundausbildungsverträgen hat es vor der Reform Streit hinsichtlich der angemessenen Höhe der Ausbildungsvergütung gegeben. Wird ein Berufsausbildungsvertrag mit einem verselbständigten Ausbildungsverbund, etwa einem eingetragenen Ausbildungsverein oder einer vergleichbaren Ausbildungs-GmbH geschlossen, wird der Verbund in aller Regel keinem Arbeitgeberverband angehören und auch nicht etwa einen Hausausbildungstarifvertrag abgeschlossen haben. Es besteht dann auch kein Anlass, die Geltung solcher Tarifverträge einzelvertraglich zu vereinbaren. Hier stellt sich nun die Frage, wie weit in einem derartigen Ausbildungsvertrag das Niveau der tariflichen Ausbildungsvergütung unterschritten werden darf, ohne dass die vereinbarte Vergütung unangemessen erscheint.

Das BAG hat im Jahr 2003 entschieden, dass sogar eine um mehr als 20% unter dem Tarifniveau liegende Ausbildungsvergütung dann nicht zwingend unangemessen ist, wenn sie durch Spenden Dritter finanziert wird⁴¹. Insoweit hat das BAG eine um ca. 28% unter dem Tarifniveau liegende Ausbildungsvergütung gerade noch akzeptiert. In diesem Fall war der Berufsausbildungsvertrag mit einem gemeinnützigen Verein geschlossen worden, der auf Initiative des Verbands der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) zur Schaf-

28 BT-Dr 15/4752, S. 30 f.

29 BT-Dr 15/4752, S. 31.

30 Vgl. BT-Dr 15/3980, S. 7 (§ 2 II des Entwurfs) und ebda. S. 43.

31 Art. 1 Nr. 4 des Entwurfs (§ 22 III BBiG), BT-Dr 15/3325, S. 3 und dazu ebda. S. 5 f.

32 BT-Dr 15/3325, S. 5 f.

33 Ähnlich bereits *Eule*, BB 1992, 986 (1991 f.).

34 So überzeugend *Eule/Klubertz*, Rechtsfragen der Verbundausbildung, 2001, S. 61.

35 Auch hierzu bereits *Eule*, BB 1992, 986 bezogen auf das damalige hessische Schulrecht.

36 HessSchulG v. 2. 8. 2002 (GVBl 2002 I, 465 ff.).

37 Zu denken wäre an eine Erweiterung des § 62 VI HessSchulG; die Regelung lautet bisher: „Die Berufsschulpflicht ruht für die Dauer des Wehr- und Zivildienstes oder eines freiwilligen sozialen Jahres. Sie kann für die Dauer des Besuchs einer Bildungseinrichtung ruhen; die Entscheidung darüber trifft das Staatliche Schulamt.“

38 BAG (8. 5. 2003), NZA 2003, 1343 = AP Nr. 14 zu § 10 BBiG; BAG (24. 10. 2002), BAGE 103, 171 = NZA 2003, 1203 = AP Nr. 12 zu § 10 BBiG; BAG (30. 9. 1998), NZA 1999, 265 = NJW 1999, 1205 = AP Nr. 8 zu § 10 BBiG; BAG (11. 10. 1995), BAGE 81, 139 = NZA 1996, 698 = AP Nr. 6 zu § 10 BBiG; vgl. auch *Stück*, in: *Braun/Mühlhausen/Munk/Stück*, BBiG, 2005, § 10 Rdnr. 16.

39 *Stück*, in: *Braun/Mühlhausen/Munk/Stück*, BBiG, 2005, § 10 Rdnr. 17.

40 BAG (10. 4. 1991), BAGE 68, 10 = NZA 1991, 773 = AP Nr. 3 zu § 10 BBiG.

41 BAG, NZA 2003, 1343 = AP Nr. 14 zu § 10 BBiG.

fung *zusätzlicher* Ausbildungsplätze gegründet worden war. Dieser Verein ist nicht tarifgebunden und lässt die berufspraktische Ausbildung in Betrieben seiner Mitglieder durchführen, die zugleich dem gründenden Verband angehören. Die den Auszubildenden zu zahlende Vergütung wird aus Spenden des VBM und aus Beiträgen der Vereinsmitglieder finanziert. Eine noch weitergehende Unterschreitung des Tarifniveaus wäre nach Auffassung des BAG in diesem Fall nicht mehr angemessen gewesen, denn die Ausbildungsplatzinitiative des Arbeitgeberverbands sei nicht ausschließlich aus altruistischen Motiven erfolgt, sondern sei für die verbandsangehörigen Unternehmen auch von Vorteil, denn sie zielen auch darauf ab, Ausbildungsplätze zu erhalten und Jugendliche verstärkt auf bestimmte Berufe aufmerksam zu machen.

Sogar eine noch niedrigere Ausbildungsvergütung kann dann angemessen sein, wenn die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert wird und für den Ausbilder nicht mit finanziellen Vorteilen verbunden ist. In solchen Fällen rechtfertigen nach Auffassung des BAG die Begrenztheit der öffentlichen Mittel und das öffentliche Interesse an Ausbildungsplätzen für arbeitslose Jugendliche ein Unterschreiten der tariflichen Ausbildungssätze auch um weit mehr als 20%⁴². Als öffentliche Mittel kann man sich Landesmittel und Mittel des Europäischen Sozialfonds vorstellen⁴³; denkbar ist auch eine Finanzierung aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit.

Aus der Entscheidung des Reformgesetzes für eine Aufwertung der Verbundausbildung könnte man nun ableiten, bei der Bestimmung der „Angemessenheit“ der Vergütung noch ein wenig flexibler zu verfahren als bisher.

Erwägen ließe sich etwa, bei einem solchen Ausbildungsverbund zu unterstellen, dass eine deutlich vom Tarifniveau abweichende Ausbildungsvergütung allenfalls ausnahmsweise als unzulässige Umgehung des Tarifvertrags zu bewerten sei, wenn ein nicht tarifgebundener Verbund seine Azubis zur Ausbildung in seine tarifgebundenen Partnerbetriebe entsendet⁴⁴. Hinsichtlich der zulässigen Höhe der vom Tarifniveau abweichenden Vergütung könnte man von einer niedrigeren Untergrenze als bisher ausgehen, etwa von 50%.

Derartige Überlegungen würden gewisse Argumentationsansätze aus der bisherigen Rechtsprechung des BAG aufgreifen und weiterentwickeln. Seit langem konkretisiert das Gericht den Begriff der „angemessenen Vergütung“ auf der Basis der Annahme, die Vergütung sei angemessen, wenn sie

einerseits dem Auszubildenden (bzw. seinen Eltern) fühlbar helfe, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten, und wenn sie andererseits eine Mindestentlohnung für die in dem jeweiligen Gewerbebestimmbare Leistung des Auszubildenden darstelle⁴⁵. Den Aspekt der Mindestentlohnung im Sinne einer Mindestgegenleistung für erbrachte Arbeit hat das BAG allerdings in seiner jüngsten Rechtsprechung in einigen Fällen mit der Folge relativiert, dass die 80%-Schwelle unterschritten werden durfte. In diesen Fällen verhielt es sich so, dass die Ausbildung dem Auszubildenden keine oder nur eingeschränkte wirtschaftliche Vorteile brachte⁴⁶. Angesichts des neuen § 10 V BBiG spricht viel dafür, eine solche Situation im Ausbildungsverbund als typisch zu unterstellen, also anzunehmen, dass regelmäßig bereits die Tatsache der Verbundbildung indiziere, dass die einzelnen Verbundpartner eine Ausbildungsleistung erbringen, die sich für sie selbst eigentlich nicht rechnet. Eine solche Annahme wäre auch sachlich gesehen keineswegs abwegig, weil die Berufsausbildung für die auszubildenden Unternehmen jedenfalls auf kurze Sicht vielfach ein Zuschussgeschäft ist.

V. Zusammenfassung

Berufsausbildung in Ausbildungsverbänden wird bereits seit langem in vielfältigen rechtlichen Gestaltungsformen betrieben. Dabei sind wesentliche betriebsverfassungsrechtliche Fragen durch die Rechtsprechung des BAG und ergänzende gesetzliche Regelungen geklärt. Wenn nun das Berufsbildungsreformgesetz Berufsausbildung im Verbund ausdrücklich anerkennt (§ 10 V BBiG n. F.), ist dies zugleich eine gesetzestkräftige Ermunterung zu einer verbundförderlichen Auslegung des BBiG im Übrigen. Dementsprechend sollte man künftig auch Stufenbildungs- und Europaverbände akzeptieren. Überdies sollte die Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen unter Tarifniveau (noch) flexibler als bisher beurteilt werden. ■

42 BAG, NZA 2003, 1343 = AP Nr. 14 zu § 10 BBiG; BAG, NZA-RR 2004, 607 = AP Nr. 13 zu § 10 BBiG; BAGE 103, 171 = NZA 2003, 1203 = AP Nr. 12 zu § 10 BBiG; BAG (15. 11. 2000), BAGE 96, 237 = NZA 2001, 1248 = AP Nr. 9 zu § 10 BBiG; BAGE 81, 139 = NZA 1996, 698 = AP Nr. 6 zu § 10 BBiG.

43 So etwa im Fall BAGE 103, 171 = NZA 2003, 1203 = AP Nr. 12 zu § 10 BBiG.

44 Vgl. bereits die einzelfallbezogene Beurteilung dieser Problematik bei BAGE 103, 171 = NZA 2003, 1203 = AP Nr. 12 zu § 10 BBiG; vgl. auch BAGE 81, 139 = NZA 1996, 698 = AP Nr. 6 zu § 10 BBiG.

45 BAG (8. 12. 1982), BAGE 41, 142 (149 f.) = NJW 1983, 1629 = AP Nr. 1 zu § 29 BBiG; BAGE 68, 10 = NZA 1991, 773 = AP Nr. 3 zu § 10 BBiG; BAGE 81, 139 = NZA 1996, 698 = AP Nr. 6 zu § 10 BBiG; BAGE 103, 171 = NZA 2003, 1203 = AP Nr. 12 zu § 10 BBiG.

46 BAGE 81, 139 = NZA 1996, 698 = AP Nr. 6 zu § 10 BBiG; BAGE 103, 171 = NZA 2003, 1203 = AP Nr. 12 zu § 10 BBiG.