

Anonymisierte Abschrift

Arbeitsgericht Kiel

Aktenzeichen: ö. D. 1 Ca 2271 c/05
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.02.2006

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



U r t e i l

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

A.

- Kläg. -

Proz.-Bev.: ...

gegen

B. gGmbH

- Bekl. -

Proz.-Bev.: ...

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 16.02.2006 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 15.12.2005 abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits mit Ausnahme der Kosten der Säumnis.
3. Der Streitwert wird auf 3.055,12 EUR festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

binnen einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

binnen zwei Monaten

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Differenzvergütung für den Zeitraum Oktober 2004 bis August 2005 einschließlich Einmalzahlung 2004, Zuwendung 2004 anteilig, Urlaubsgeld 2005 sowie Einmalzahlung 2005. Die Differenz ergibt sich aus dem Verhältnis der tatsächlich geleisteten Vergütung gegenüber der Vergütung gemäß dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder der des Hebammengesetzes ausgebildet werden (im Folgenden „Mantel TV-Schü“).

Die Klägerin wird seit dem 01.10.2004 bei der Beklagten als Auszubildende für den Beruf einer Gesundheits- und Krankenpflegerin nach dem Krankenpflegegesetz mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden ausgebildet. Der Ausbildungsvertrag lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 3 Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

Das Ausbildungsverhältnis richtet sich, soweit dieser Ausbildungsvertrag keine speziellen Regelungen enthält, nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986 und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung

1. Die Auszubildende erhält die nachfolgende monatliche Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	500,-- Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	550,-- Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	600,-- Euro.

2. Für Nachtdienste wird ein Zeitzuschlag in Höhe von 1,-- Euro gezahlt. Was Nacharbeit ist, ergibt sich aus den Bestimmungen, die für die Angestellten im Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegerin bei der C. gGmbH gelten.
3. Weitergehende Zahlungen erfolgen nicht. Zeitzuschläge für Dienste zu ungünstigen Zeiten und Schichtzulagen sind in dieser Ausbildungsvergütung pauschal enthalten.“

Der Mantel TV-Schü sieht Vergütung vor in Höhe von 729,06 EUR für das erste Jahr, 788,57 EUR für das zweite Jahr und 884,44 EUR für das dritte Jahr. Zudem sieht er für den hier streitgegenständlichen Zeitraum eine Einmalzahlung für das Jahr 2004 in Höhe von 30,00 EUR, eine Zuwendung für das Jahr 2004 anteilig in Höhe von 149,71 EUR, Urlaubsgeld in Höhe von 255,65 EUR sowie eine Einmalzahlung für das Jahr 2005 in Höhe von 100,00 EUR vor. Das Gesamtvolumen der arbeitsvertrag-

lich bestimmten Vergütung unterschreitet das Gesamtvolumen der tariflich vorgesehenen Vergütung um 35,65 %.

Bei der Beklagten handelt es sich um eine am 01.10.2004 gegründete gemeinnützige GmbH mit einem Stammkapital von 25.000,00 EUR. Die Beklagte wurde als Ausbildungsträger gegründet von der 100-%igen Gesellschafterin, der C. gGmbH (im Folgenden „C. gGmbH“). Zwischen der Beklagten und der C. gGmbH besteht ein Kooperationsvertrag. Danach stellt die C. gGmbH die nach den gesetzlichen Vorschriften geforderte theoretische und praktische Ausbildung sicher. Sie wird auch an der Auswahl der Auszubildenden beteiligt. Die verantwortlichen Abteilungsleiter der C. gGmbH sind auch gegenüber den Auszubildenden weisungsbefugt. Die C. gGmbH zahlt der Beklagten für jeden Auszubildenden pro Monat einen bestimmten Betrag.

Die Beklagte bildet jährlich 50 neue Auszubildende aus und zwar in zwei Kursen jeweils beginnend zum 01.04. und 01.10. eines Jahres. Die Muttergesellschaft übernahm in der Vergangenheit im Schnitt sechs bis sieben Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis. Daneben stellte die C. gGmbH auch examinierte Krankenpflegekräfte von außerhalb ein.

Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Dagegen ist die Muttergesellschaft tarifgebunden. Deren Träger ist der Kreis Die C. gGmbH hat in der Vergangenheit selbst ausgebildet und zwar zu tarifvertraglichen Bedingungen. In der Vergangenheit wurden sogar 60 Auszubildende ausgebildet. Politisches Ziel des Trägers der C. gGmbH ist, möglichst vielen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen und einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen.

Eine Änderung des Krankenpflegegesetzes führte zu einer erheblichen Erhöhung der theoretischen Unterrichtsstunden von 1.600 auf 2.100 Theoriestunden in der dreijährigen Ausbildungszeit. Die Zeiten der praktischen Ausbildung und der Arbeitsleistung verkürzten sich entsprechend um 500 Stunden. Die Tarifvertragsparteien vollzogen diese Veränderung jedenfalls nicht mit einer Senkung der Ausbildungsvergütung nach.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ihr die geltend gemachte Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt einer angemessenen Ausbildungsvergütung gemäß § 12 KrPflG zustünde. Es finde die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur An-

gemessenheit der Ausbildungsvergütung Anwendung. Die gezahlte Vergütung unterschreite die tariflich vorgesehene um mehr als 20 % und sei deshalb nicht angemessen. Insbesondere rechtfertigten die Besonderheiten im Bereich der Krankenpflege keinen anderen Angemessenheitsmaßstab als der im Berufsbildungsgesetz. Weiter sei der Vergleich zwischen der Ausbildungsvergütung der Klägerin und einer nicht tarifgebundenen Krankenschwester nicht nachvollziehbar. Ausdrücklich wird bestritten, dass eine nicht tarifgebundene Krankenschwester lediglich ein Bruttojahresentgelt von 18.000,00 EUR erhalte. Der Kooperationsvertrag der Beklagten mit der C. gGmbH lasse keine altruistischen Motive erkennen. Die Gründung der Beklagten diene als rechtliche Möglichkeit, sich hinsichtlich der Ausbildungsvergütungen der tariflichen Bindungen zu entziehen. Mit der Gründung der Beklagten sei kein einziger zusätzlicher Ausbildungsplatz geschaffen worden. Im Gegenteil, die Anzahl der Auszubildenden habe sich eher reduziert. Die Finanzierung der Auszubildenden erfolge nach altem Recht nach einem Schlüssel von 1:7 und nach neuem Recht nach einem Schlüssel von 1:9,5. Derzeit würden für je 9,5 Krankenpflegeschüler/innen eine Vollstelle im Pflegedienst nicht besetzt werden. Die Ausbildungsstellen seien im Budget des Krankenhauses enthalten und würden von den Kostenträgern vorfinanziert. Über die Dazwischenschaltung der Beklagten spare die C. gGmbH nunmehr lediglich einen Teil der zuvor gezahlten tariflichen Ausbildungsvergütung.

Unter dem 15.12.2005 ist ein Versäumnisurteil gegenüber der Beklagten ergangen mit folgendem Tenor:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, EUR 3.055,02 (in Worten: Dreitausendfünfundfünfzig 02/100 Euro) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11. Oktober 2005 an die Klägerin zu zahlen.**
- 2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- 3. Der Streitwert wird auf EUR 3.055,02 festgesetzt.**

Gegen das Versäumnisurteil vom 15.12.2005, bei der Beklagtenseite am 22.12.2005 eingegangen, hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 23.12.2005, bei Gericht am gleichen Tag eingegangen, Einspruch eingelegt.

Die Klägerin beantragt,

den Einspruch der Beklagten vom 23.12.2005 gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 15.12.2005 zurückzuweisen und das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 15.12.2005 aufrecht zu halten.

Die Beklagte beantragt,

- 1. das Versäumnisurteil vom 15.12.2005 aufzuheben,**
- 2. die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Klägerin keine zusätzliche Vergütung zustünde, da die gezahlte Vergütung angemessen sei. Zum einen werde die Angemessenheitsrechtsprechung des BAG entwickelt zu § 10 Abs. 1 BBiG dem Begriff der Angemessenheit gemäß § 12 KrPflG nicht gerecht. Der Tarifvertrag vollziehe die erhebliche Reduzierung der praktischen Ausbildungszeit und damit der Zeit, die eine nutzbringende Arbeitsleistung für die C. gGmbH darstelle, nicht nach. Eine Auszubildende mit tariflicher Vergütung erhalte bezogen auf die produktiven Arbeitsstunden einen fast gleich hohen bzw. sogar höheren Stundensatz als eine ausgebildete nicht tarifgebundene Krankenschwester. Selbst wenn die BAG-Rechtsprechung vorliegend Anwendung finden sollte, führe die Unterschreitung der tariflichen Vergütung um mehr als 20 % nicht zu einer unangemessenen Vergütung im Sinne von § 12 KrPflG. Die Beklagte unterliege als gemeinnützige GmbH ebenso wie deren Muttergesellschaft als ebenfalls gemeinnützige GmbH dem Verbot der Gewinnerzielung. Bereits jetzt gerate die Beklagte mit dem von ihr praktizierten Ausbildungssystem an ihre finanziellen Grenzen, wie die Bilanzen des ersten Geschäftsjahres zeigten. Die Beklagte verfolge altruistische Motive, indem sie, ohne rechtlich dazu verpflichtet zu sein, weit über dem bestehenden Bedarf der Muttergesellschaft an neu ausgebildetem Fachpersonal im Pflegebereich ausbilde.

Im Übrigen wird hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes auf die Schriftsätze, Unterlagen und Protokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage war unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 15.12.2005 abzuweisen, da sie unbegründet ist. Gegen das Versäumnisurteil hat die Beklagte rechtzeitig innerhalb der Wochenfrist gemäß § 59 ArbGG Einspruch eingelegt.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine tarifliche Vergütung aus dem Arbeitsvertrag selbst (I.). Sie hat ferner keinen Anspruch auf Zahlung der entsprechenden Vergütung gemäß § 9 Ziff. 2 AÜG i. V. m. § 10 Abs. 4 AÜG (II.). Schließlich hat die Klägerin auch keinen Anspruch aus § 12 KrPflG (III.).

I.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Differenzvergütung zuzüglich der geltend gemachten Einmalzahlung, weil dies arbeitsvertraglich nicht vorgesehen ist. Der Arbeitsvertrag ist hier eindeutig: Mit der vereinbarten – untertariflichen – Auszubildendenvergütung sind sämtliche Vergütungsansprüche abgegolten. Insofern ist § 6 des Arbeitsvertrages hier eine Spezialregelung. Nach dem Wortlaut und der Systematik ist der Vergütungsanspruch auf die Beträge gemäß § 6 des Arbeitsvertrages begrenzt.

Ein Anspruch ergibt sich dabei auch nicht durch eine etwaige Umgehung der Tarifbindung. Es ist zwar zutreffend, dass die Beklagte nach den Ausführungen im Kammertermin ausschließlich zum Zwecke der Umgehung der bestehenden Tarifbindung seitens der C. gGmbH gegründet worden ist. Hieraus lässt sich jedoch ein Anspruch auf die Zahlung der tariflichen Vergütung unter dem Gesichtspunkt von § 242 BGB nicht ableiten. Die Gründung einer nicht tarifgebundenen Ausbildungsgesellschaft zum Zwecke der Umgehung der Tarifbindung im Übrigen ist zulässig. Dies folgt aus der negativen Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG. Wenn es einem Arbeitgeber unbenommen ist, sich tariflich nicht zu binden oder sich unter Einhaltung der Regeln des Tarifvertragsgesetzes der tariflichen Bindung zu entledigen, so muss es erst recht möglich sein, wenn dies der Arbeitgeber für den Teilbereich der Ausbildung unternimmt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn – wie vorliegend – die Beklagte zusammen mit deren Muttergesellschaft erheblich über den Bedarf der Muttergesellschaft

ausbildet. Die Muttergesellschaft der Beklagten übernimmt nur rund 15 % der von ihr über die Beklagte Ausgebildeten.

II.

Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf die Zahlung der tariflichen Vergütung durch Übernahme der Rechtsgedanken des § 9 Ziff. 2 AÜG i. V. m. § 10 Abs. 4 AÜG. Diese Vorschrift findet schon deshalb keine Anwendung, weil die Beklagte eine Arbeitnehmerüberlassung auch im weitesten Sinne nicht zum Zwecke der Gewinnerzielung und damit nicht gewerbsmäßig im Sinne des § 1 AÜG durchführt. Im Übrigen ist zweifelhaft, inwiefern die Rechtsgedanken des AÜG auf die vorliegenden Konstruktionen eines Ausbildungsverhältnisses überhaupt übertragbar sind. Insbesondere geht es bei einem Ausbildungsverhältnis nicht in erster Linie um die Arbeitsleistung, sondern um die Ausbildung. Die Auszubildendenvergütung stellt daher auch nicht nur eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeit, sondern gleichzeitig eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Berufsausbildung und einen Anreiz für die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses dar (vgl. statt vieler, BAG, Urteil vom 08.05.2003, 6 AZR 191/02, AP Nr. 14 zu § 10 BBiG. Insbesondere verneint das BAG eine Übertragung des Rechtsgedankens aus dem Job-Aktiv-Gesetz als Vorläufer der jetzigen Regelung des AÜG auf die Ausbildungssituation).

III.

Die Klägerin kann von der Beklagten keine über die bereits geleistete Vergütung verhandeln aus dem Gesichtspunkt „unangemessene Vergütung“. Die von der Beklagten gezahlte Vergütung ist angemessen im Sinne des § 12 KrPflG. Grundsätzlich ist die Rechtsprechung des BAG zum Begriff der Angemessenheit im BBiG auf den Begriff der Angemessenheit im KrPflG übertragbar (1.). Unter Zugrundelegung des richterrechtlich geprägten Verständnisses vom Begriff der „Angemessenheit“ ist die von der Beklagten gezahlte Vergütung noch angemessen, obwohl sie die tarifliche Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet (2.).

1. Gemäß § 12 Abs. 1 KrPflG hat der Träger der Ausbildung der Schülerinnen eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren. Die Bestimmung des

Begriffes „angemessene Vergütung“ richtet sich nach der Funktion der Ausbildungsvergütung. Diese ist im Bereich der Krankenpflege und im Bereich der unter das BBiG fallenden Ausbildungen identisch. Danach dient die Ausbildungsvergütung wie bereits vorstehend ausgeführt der finanziellen Hilfe für die Durchführung der Berufsausbildung, dem Anreiz zur Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses in der Krankenpflege und schließlich der Entlohnung der praktischen Tätigkeit des Auszubildenden (vgl. BAG, wie vor, unter Bezugnahme auf die ständige Rechtsprechung). Eine Vergütung ist daher angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen der Auszubildenden ist (vgl. BAG, wie vor).

Der Begriff der Angemessenheit ist dabei nach ständiger Rechtsprechung nicht wertend in dem Sinne zu verstehen, dass das Gericht anstelle der Vertrags- oder Tarifvertragsparteien eine angemessene Vergütung bestimmt, sondern er ist „markttypisch“ zu bestimmen: Grundsätzlich haben die Vertragspartner einen Spielraum. Ob dieser Spielraum gewahrt ist, ist unter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls festzustellen. Dabei ist die Verkehrsanschauung maßgebend.

Grundsätzlich ist dabei davon auszugehen, dass eine Vergütung gemäß dem einschlägigen Tarifvertrag als angemessen zu verstehen ist. Ob dabei auch im Krankenpflegebereich die tarifliche Auszubildendenvergütung als Dreh- und Angelpunkt der Angemessenheit in Ansatz zu bringen ist, kann vorliegend offen bleiben. Es ist durchaus denkbar, dass in gewissen Branchen die tariflich vereinbarte Vergütung derartig oberhalb der tatsächlich gezahlten Vergütung liegt, dass die tariflich vereinbarte Vergütung zwar angemessen ist, aber als Ausgangspunkt nicht taugt. Dies kann im vorliegenden Falle offen bleiben, da die Beklagte lediglich zur Umgehung der Tarifbindung der Muttergesellschaft gegründet ist. In einem solchen Fall wendet die eigentliche Ausbilderin die Tarifverträge im Übrigen an. Insofern muss sie das Tarifwerk als grundsätzlichen Maßstab gegen sich gelten lassen. Insbesondere führen dabei die von Beklagtenseite gemachten Vergleiche zwischen der Ausbildungsvergütung einerseits und der Vergütung von Krankenschwestern ohne Tarifbindung nicht

weiter. Dieser Vergleich ist unreal, da die Muttergesellschaft tariflich vergütet. Im Übrigen hinkt dieser Vergleich auch deshalb, da die Ausbildungsvergütung gerade nicht nur den Gegenwert für die geleistete Arbeit darstellt.

Für eine Abweichung des Angemessenheitsmaßstabs des Krankenpflegegesetzes von den vorgenannten Grundsätzen ergibt sich weder nach dem Wortlaut noch nach dem Sinn und Zweck des Krankenpflegegesetzes ein Anhaltspunkt. Lediglich im Rahmen der Einzelfallabwägung sind die besonderen Umstände im Bereich der Krankenpflege (z. B. Kostenbudgetierung durch die Sozialversicherungsträger) zu berücksichtigen. Es gilt der richterrechtlich geprägte Ansatzpunkt, wonach eine widerlegliche Vermutung für die Unangemessenheit spricht, wenn die tarifliche Ausbildungsvergütung in einer Gesamtbeurteilung um mehr als 20 % unterschritten wird.

2. Die seitens der Beklagten gezahlte Ausbildungsvergütung ist noch angemessen. Die Vermutung der Unangemessenheit durch die Unterschreitung der tariflichen Ausbildungsvergütung um mehr als 20 % ist widerlegt. Die unter 1. ausgeführte richterrechtliche Regel gilt nicht ausnahmslos (ständige Rechtsprechung BAG, vgl. BAG, wie vor). Unter Abwägung der Interessenlage beider Vertragspartner unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls im Krankenhausbereich ist die Vermutung widerlegt.

Allein der Umstand, dass der Berufsausbildungsvertrag mit einem gemeinnützigen, nicht tarifgebundenen Arbeitgeber geschlossen wurde, während die berufspraktische Ausbildung ausschließlich in einem tarifgebundenen Drittbetrieb stattfand, rechtfertigt es für sich gesehen nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. Ein tarifgebundener Ausbilder kann sich grundsätzlich seiner gesetzlichen Pflicht nicht dadurch entziehen, dass er seinen Ausbildungsbedarf durch das Dazwischenschalten eines gemeinnützigen, nicht tarifgebundenen Bildungsträgers deckt (vgl. BAG, AP Nr. 12 zu § 10 BBiG).

Vorliegend ist zunächst der Besonderheit Rechnung zu tragen, dass die Ausbildung im Krankenhausbereich stattfindet. Der Krankenhausbereich ist geprägt von begrenzter Zuweisung von Geldmitteln der Sozialversicherungsträ-

ger. Diese vergüten aufwandsbezogen. Von der Vergütung ist grundsätzlich eine Ausbildung weit über den eigenen Bedarf hinaus nicht gedeckt. Dies ergibt sich schon aus dem Stellenschlüssel, wonach nunmehr 9,5 Pflegeschüler/innen eine Vollzeitkraft ersetzen. Auch unter Zugrundelegung der niedrigeren Vergütungssätze der Beklagten übersteigt die Vergütung für 9,5 Pflegeschüler/innen die zu leistende tarifliche Vergütung für eine Vollzeitkraft bei weitem.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass anders als in den vom BAG entschiedenen Fällen nicht nur der Ausbildungsträger – also vorliegend die Beklagte – sondern auch der tatsächliche Ausbilder – vorliegend die C. gGmbH – gemeinnützig ist. Insofern dient die Ausbildung, auch wenn man Ausbildungsträger und tatsächlichen Ausbilder zusammen betrachtet, nicht der Gewinnerzielung. Damit dient die Ausbildung auch nicht mittelbar durch Schaffung eines Marktes mit ausgebildeten Krankenpflegern einem Gewinninteresse des Verbundes der beiden gGmbH's für die Zukunft.

Die Beklagte zusammen mit der C. gGmbH bildet weit über den Eigenbedarf aus. Dies ist aufgrund der vorgetragenen Zahlen unstrittig. Dabei ist irrelevant, dass die C. gGmbH auch in der Vergangenheit stets entsprechend über Bedarf ausgebildet hat. Es mag sein, dass noch in den 90'er Jahren eine weit über Bedarf vorgenommene Ausbildung wirtschaftlich tragbar war. Dies ist mit der heutigen Situation nicht vergleichbar, in der Krankenhäuser mit deutlich geringeren Ressourcen umgehen müssen. Insofern ist nicht maßgeblich, wie es früher unter anderen Bedingungen war. Entscheidend ist allein der Umstand, dass die Beklagte und die C. gGmbH auch heute noch über Bedarf ausbilden. Selbst wenn man den Bedarf der C. gGmbH unter Zugrundelegung, dass die Gesellschaft auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Einstellungen vornimmt, hoch ansieht, so dürfte der Bedarf durch die Ausbildung von 20 Pflegeschüler/innen langfristig gedeckt sein. Dagegen werden von der Beklagten und der C. gGmbH 2½-mal so viele Pflegeschüler/innen ausgebildet. Das hinter dieser Praxis stehende Ziel des öffentlich-rechtlichen Trägers der Krankenhäuser ist legitim und gesellschaftlich erwünscht. Insofern rechtfertigt das Bedürfnis möglichst vieler Jugendlicher, eine Ausbildung zu erfahren, die

Einschränkung der Bedürfnisse aller Auszubildenden auf eine möglichst hohe Ausbildungsvergütung.

Über den Träger der C. gGmbH sowie über die Finanzierung der Krankenhäuser größtenteils durch öffentlich-rechtliche Sozialversicherung ist davon auszugehen, dass hier öffentliche Gelder für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze verwandt werden. Die Begrenztheit der öffentlichen Mittel und das vom Staat zu verfolgende gesamtgesellschaftliche Interesse, möglichst vielen arbeitslosen Jugendlichen die Möglichkeit einer qualifizierten Berufsausbildung zu verschaffen, rechtfertigt ein Unterschreiten der tariflichen Ausbildungssätze auch weit unter 20 % (vgl. BAG, AP Nr. 14 zu § 10 BBiG).

Die im Berufsausbildungsvertrag vereinbarte Vergütung wird ihrer Funktion, eine finanzielle Hilfe für die Klägerin zur Durchführung der Ausbildung zu sein, gerecht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die absolute Höhe der von der Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung im Rahmen anderer Ausbildungsvergütungen bewegt. So entsprechen die Ausbildungssätze den üblicherweise auch den Ausbildungsverhältnissen zur Arzthelferin gezahlten Sätzen. Auch in absoluten Zahlen liegen selbst unter Berücksichtigung der Inflation die Sätze z. B. deutlich oberhalb denjenigen, die der BAG-Entscheidung AP Nr. 6 zu § 10 BBiG zugrunde lagen. Gleiches gilt für die Sätze in der Entscheidung des BAG AP Nr. 12 zu § 10 BBiG. Der den Pflegeschüler/innen zur Verfügung stehende Nettobetrag liegt im Übrigen erheblich oberhalb der Sätze, die ein Bezieher von Arbeitslosengeld-II bezieht. Da die Beklagte und C. gGmbH die Leistungen der Klägerin nicht kommerziell verwerten können und die Ausbildungen ihnen keinerlei finanzielle Vorteile bringt, tritt der Gesichtspunkt, dass der Vergütung eine Mindestentlohnung für die Leistung der Auszubildenden darstellen muss, zurück. Entscheidend ist, ob die Vergütung noch einen erheblichen Beitrag zu den Lebenshaltungskosten des Auszubildenden darstellt. Das ist hier zu bejahen (vgl. BAG, AP Nr. 6 zu § 10 BBiG).

Schließlich ist als Rechtfertigung der Abweichung von rund 35 % von der tariflichen Vergütung auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte sowie die C. gGmbH alle Pflegeschüler/innen gleich behandelt und nicht etwa einigen wenigen Auszubildenden tarifliche Ausbildungsvergütung zahlt und den übrigen eine deutlich geringere.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Streitwertentscheidung auf §§ 39 ff. GKG.

gez. ...