

Hungerlohn für Azubis unzulässig

Mechatronik-Lehrling musste zweiten Ausbildungsvertrag unterzeichnen, der ein viel zu niedriges Gehalt vorsah

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Auch wenn Lehrjahre bekanntlich keine Herrenjahre sind, müssen sich Auszubildende nicht mit völlig unangemessenen Gehältern abspesen lassen.

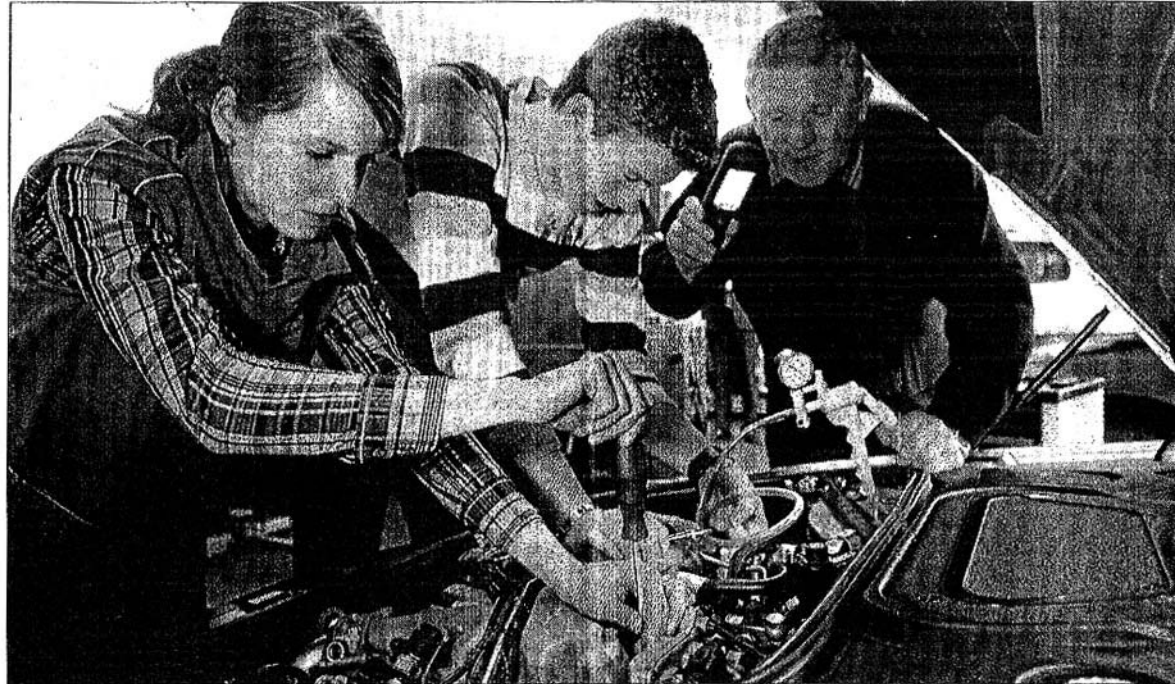
Ein junger Mann machte eine Lehre zum Kfz-Mechatroniker. Seinem Ausbilder musste er gleich zwei Ausbildungsverträge unterzeichnen: Der erste sah eine viel zu niedrige Ausbildungsvergütung vor, der zweite eine erlaubte. Sie orientierte sich an der auch für nicht tarifgebundene Betriebe geltenden Mindestvergütung von höchstens 20 Prozent unter Tarif.

Den rechtlich gerade noch zulässigen Vertrag legte der Werkstatt-Chef der zuständigen Handwerkskammer zur Eintragung in die Lehrlingsrolle vor. Der Azubi erhielt jedoch die deutlich geringere Ausbildungsvergütung. Rund zweieinhalb Jahre ließ sich der Azubi das gefallen. Dann klagte er auf Nachzahlung.

Der Werkstatt-Chef argumentierte, dass der der Kammer vorgelegte Vertrag gelte. Er habe nur versehentlich zu wenig Ausbildungsvergütung gezahlt.

Doch das Sächsische Landesarbeitsgericht überzeugte dies nicht. Der zweite Vertrag sei rechtlich ein Scheinvertrag, weil die darin enthaltene angemessene Vergütung während der Lehrzeit weder gezahlt noch abgerechnet wurde.

Da hier im ersten Vertrag die Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent unter Tarif lag, müsse der



Zwei Auszubildende im Kfz-Handwerk arbeiten unter Anleitung ihres Meisters an einem Auto. Auch Lehrlinge müssen sich nicht mit unangemessenen Gehältern zufriedengeben. Archivfoto: Ingo Wagner/dpa

Lehrherr nicht nur die auf 80 Prozent zu erhöhende, sondern rückwirkend die volle Tarifvergütung zahlen. (Aktenzeichen 7 Sa 254/10)

Nach Paragraph 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) haben Auszubildende den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die nach dem Lebensalter so zu bemessen ist, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt zur Angemessenheit folgende Grundsätze auf:

► Die Ausbildungsvergütung ist angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten, und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellt. Im Allgemeinen ist eine Ausbildungsvergütung angemessen, wenn sie sich an einem einschlägigen Tarifvertrag orientiert.

► Gibt es keine tariflichen Regelungen der Vergütung für einen Beruf, so kann für die Beurteilung der Angemessenheit auf einen vergleichbaren Ausbildungsgang zurückgegriffen werden, für den tarifliche Rege-

lungen bestehen.

► Fehlt eine tarifliche Regelung gänzlich, ist auf branchenübliche Sätze oder auf die Vergütung abzustellen, die der Verkehrsauffassung des jeweiligen Tätigkeitszweiges entspricht. Hierbei kann man auf Empfehlungen der Kammern oder Handwerksinnungen zurückgreifen.

► Eine vereinbarte Ausbildungsvergütung ist regelmäßig dann nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte Vergütung um mehr als 20 Prozent unterschreitet.