

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine gerade erst ergangene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat möglicherweise teure Auswirkungen für alle Unternehmen, die Auszubildende beschäftigen. Wenn Sie in Ihrem Unternehmen Auszubildende beschäftigen, sollten Sie diese Entscheidung kennen. Diese haben wir für Sie nachfolgend zusammengefasst.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

## **Gericht stoppt Mini-Ausbildungsvergütung**

Geklagt hatte ein Mann aus Bayern, der sich von 2008 bis 2012 zum Industriemechaniker ausbilden ließ. Seine Ausbildungsvergütung betrug nur etwa die Hälfte des Tarifs der bayerischen Metall- und Elektroindustrie. Mit seiner Klage verlangte der Auszubildende auf der Grundlage der tariflichen Ausbildungsvergütung die Zahlung weiterer 21.678,02 EUR brutto. Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hatte bereits die Unangemessenheit der von der Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung festgestellt und entgegen der Ansicht der Beklagten angenommen, dass die Ausbildungsvergütung auch eine Entlohnung der geleisteten Arbeit darstellt.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts wurde nun von dem Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 29.04.2015 (Az. 9 AZR 108/14) bestätigt.

### **Verkehrsanschauung entscheidet über Angemessenheit**

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG haben Auszubildende ihren Auszubildenden eine

*angemessene Vergütung* zu gewähren. Maßgeblich für die Angemessenheit der Vergütung ist die Verkehrsanschauung, wobei wichtigster Anhaltspunkt die einschlägigen Tarifverträge sind. Hier kam das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, **dass die Vergütung eines Auszubildenden das jeweilige Tarifniveau der Branche in der Regel um nicht mehr als 20 % unterschreiten darf**. Andernfalls ist die Vergütung als unangemessen zu werten.

Im vorliegenden Fall trug die Beklagte auch keine besonderen Umstände vor, die geeignet sein könnten, trotz des Unterschreitens der tariflichen Ausbildungssätze um fast 50 %, die Vermutung der Unangemessenheit der von der Beklagten gezahlten Ausbildungsvergütung zu widerlegen.

### **Was gilt bei Fehlen tariflicher Regelungen?**

Fehlt eine tarifliche Regelung, sind die Empfehlungen von Kammern und Innungen zu berücksichtigen. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls abzuwägen, die kommerzielle Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse oder ein Überangebot an Ausbildungsbewerbern jedoch nicht. Die Vergütung ist angemessen, wenn sie einen verhältnismäßigen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien für die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses herstellt. Nach ständiger Rechtsprechung muss die Vergütung die Lebenshaltungskosten zu bestreiten helfen und zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellen.

### **Unser Tipp an Sie:**

Gleichen Sie Ihre Ausbildungsverträge mit den jeweiligen für Ihr Unternehmen einschlägigen Tarifverträgen ab und prüfen Sie, ob die von Ihnen gezahlte Vergütung nach der vorgenannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angemessen ist. Sollte dies nicht der Fall sein, drohen Nachzahlungen!

Bei Fehlen tariflicher Regelungen kann die erforderliche Einzelfallabwägung

Schwierigkeiten bereiten. Unsere auf dem Gebiet des Arbeitsrechts spezialisierten Rechtsanwälte helfen Ihnen gerne, damit Sie auf der rechtlich sicheren Seite sind.

Auch für sonstige Fragen zu diesem Thema und zu anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen stehen wir Ihnen jederzeit und gerne zur Verfügung.

Ihre bpl Rechtsanwälte

Sollten Sie keine weiteren kostenlosen Rundbriefe von uns wünschen, bitten wir um kurze Mitteilung per E-Mail an:

**info@bpl-recht.de**

Bitte nennen Sie Namen und E-Mail-Adresse. Vielen Dank!



RECHTSANWÄLTE  
STROOT & KOLLEGEN  
Rechtsanwalt Frank W. Stroot  
Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück

Telefon 0541 / 76007570  
Telefax 0541 / 76007599

info@bpl-recht.de  
www.bpl-recht.de