

05.10.2021 - Sven Kock - Fachanwalt für Arbeitsrecht Kanzlei für Kündigungsschutz & Datenschutz

Azubi als Arbeitnehmer beschäftigt? - Ausbildungsvergütung bei tatsächlicher Festanstellung!

Das ist der Hintergrund:

Ein junger Mensch wollte Gebäudereiniger werden. Er schloss mit einem Unternehmen einen
Ausbildungsvertrag zum Gebäudereiniger ab. Die monatliche Vergütung sollte 775 Euro brutto betragen.

Tatsächlich zeigte der Arbeitgeber das Ausbildungsverhältnis bei der Gebäudereiniger-Innung nicht an.

Auch in der Berufsschule wurde der angebliche Azubi nicht angemeldet. Einen Ausbildungsplan erhielt er
auch nicht.

Stattdessen erfolgte eine einmalige Einweisung in die Tätigkeit als Gebäudereiniger. Im Anschluss
arbeitete er 39 Stunden die Woche. Gezahlt wurde die vereinbarte Ausbildungsvergütung.

Das Arbeitsgericht Bonn erließ folgendes Urteil:

Ein Auszubildender, der nicht ausgebildet wird, sondern faktisch Arbeitnehmer ist, erbringt Leistungen,
zu denen er nicht verpflichtet ist. Deshalb waren die von ihm erbrachten Leistungen nicht durch Zahlung
einer Ausbildungsvergütung in Höhe von 775 Euro abgegolten. Vielmehr hat er Anspruch auf das Gehalt
eines ungelernten Arbeitnehmers.

Das Arbeitsgericht hat eine Bezahlung nach der Lohngruppe 1 des Rahmentarifvertrags für die
gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung für angemessen gehalten.

Der Kläger hat dann im Ergebnis das Doppelte erhalten, was ursprünglich vereinbart war.

Auch wenn es sich sicherlich um eine Einzelfallentscheidung handelt, die nicht ohne weiteres auf andere
Fälle übertragbar ist, zeigt sie eines: Nur weil etwas als Ausbildungsvertrag überschrieben ist, bedeutet es
nicht, dass "Pseudo-Azubis" nicht in Wahrheit als Arbeitnehmer zu behandeln und zu bezahlen sind.

Stellt sich ein Ausbildungsverhältnis später als echtes Arbeitsverhältnis heraus, kann das schwerwiegende
Konsequenzen für den Arbeitgeber haben; nicht nur, weil erhebliche Nachzahlungen drohen:

1. Der "Pseudo-Azubi" zählt beim Kündigungsschutz mit (§ 23 KSchG),
2. hat Anspruch auf deutlich mehr Lohn;
3. zählt in der Betriebsverfassung als Mitarbeiter und wählt z.B. den Betriebsrat mit.
4. Wurde der Mindestlohn in der Vergangenheit unterschritten, könnte der Arbeitgeber ein Bußgeld erhalten (§ 21 MiLoG)

Der wohl wichtigste Aspekt ist ein anderer: Erhält der "Pseudo-Azubi" im Anschluss an seine "Ausbildung" einen nur befristeten Arbeitsvertrag, ist die Befristung häufig unwirksam. Die Konsequenz ist ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis**.

Sven Kock

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

betrieblicher Datenschutzbeauftragter (GDDcert.EU)

www.kock-arbeitsrecht.de

Hermannstraß 18 I 20095 Hamburg

Tel.: 040 - 41 91 58 83

info@kock-arbeitsrecht.de

<https://www.apraxe.de/recht/arbeitsrecht/1085/azubi-als-arbeitnehmer-beschaefigt-ausbildungsverguetung-bei-tatsaechlicher-festanstellung>