

## Azubis: Angemessene Vergütung ist Pflicht

**Arbeitgeber müssen Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen. Dies gilt auch für mit öffentlichen Geldern geförderte Ausbildungsplätze. Grundsätzlich ist die tarifvertragliche Vergütung angemessen. Bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern kann auch der BAföG-Satz zur Berechnung der angemessenen Vergütung dienen. Dies entschied laut D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice) das Bundesarbeitsgericht. BAG, Az. 9 AZR 732/13**

### **Hintergrundinformation:**

Auszubildende erhalten in der Regel keine Top-Vergütungen. Allerdings schreibt § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz vor, dass sie zumindest eine angemessene Vergütung erhalten müssen. Besteht Tarifbindung, ist die Frage, was denn „angemessen“ ist, einfach zu beantworten: In der Regel nennt der Tarifvertrag entsprechende Beträge. Ohne Tarifbindung ist es jedoch nicht ganz so einfach. Die Gerichte beurteilen die Umstände des jeweiligen Einzelfalles. Die vereinbarte Vergütung muss in jedem Fall jedoch den Mindestbetrag erreichen, der noch als angemessen anzusehen ist. **Der Fall:** Ein überregionaler Ausbildungsverbund organisierte Förderprogramme für zusätzliche Ausbildungsplätze in Ostthüringen. Die Ausbildung selbst erfolgte bei örtlichen Unternehmen. Eine Auszubildende, die den Beruf der Verkäuferin im Einzelhandel erlernen wollte, klagte gegen den Verbund. Sie erhielt im ersten Ausbildungsjahr monatlich 210 Euro und im zweiten Jahr 217 Euro. Diese Beträge – die etwa einem Drittel der tariflichen Ausbildungsvergütung entsprachen – hielt sie für unangemessen niedrig. **Das Urteil:** Das Bundesarbeitsgericht teilte nach Angaben des D.A.S. Leistungsservice den Standpunkt der Auszubildenden. Der Arbeitgeber müsse Auszubildenden nach § 17 Abs. 1 BBiG auch dann eine angemessene Vergütung zahlen, wenn die Ausbildungsplätze mit öffentlichen Geldern gefördert würden. Ein knappes Budget sei kein Grund, eine nicht angemessene Vergütung zu zahlen. Es sei Sache der Ausbildungsorganisation, ihr Budget rechtzeitig so zu planen, dass sie alle aufgenommenen Auszubildenden angemessen bezahlen könne. Immerhin habe die Entlohnung auch die Funktion, zum Lebensunterhalt des Azubis beizutragen. Grundsätzlich gelte der tarifvertragliche Satz als angemessen. Wenn der Ausbilder nicht tarifgebunden sei, könne auch der BAföG-Satz als Anhaltspunkt dienen. Hier sei eine Vergütung von zwei Dritteln des BaFöG-Satzes als angemessen anzusehen.

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.3.2015, Az. 9 AZR 732/13**