



ZDB-Positionen zur Mindestausbildungsvergütung

Mindestausbildungsvergütung

Die Große Koalition hat im Koalitionsvertrag angekündigt, im Berufsbildungsgesetz mit Wirkung zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung zu verankern.

Der ZDB lehnt diesen Vorschlag ab.

1. Tarifliche Regelungen ausreichend

Der Vorschlag der Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung ist vollkommen überflüssig. Es besteht hier keine ausfüllungsbedürftige Regelungslücke. Für fast alle Branchen liegen tarifliche Vereinbarungen über Ausbildungsvergütungen vor. Sofern diese tariflichen Regelungen nicht nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt sind oder durch Mitgliedschaft von Arbeitgeber und Auszubildenden bei den Tarifvertragsparteien die Regelung normativ gemäß § 3 Absatz 1 TVG gelten, darf von den festgelegten tariflichen Ausbildungsvergütungen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes maximal um 20 Prozent nach unten abgewichen werden. Besteht für eine Branche ausnahmsweise kein Tarifvertrag, so ist der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelte berufsspezifische Vergütungsdurchschnitt zugrunde zu legen. Auf die Einhaltung dieser Grenzen haben die zuständigen Stellen für berufliche Bildung (Kammern) bei der Eintragung von Ausbildungsverträgen gemäß § 35 Absatz 1 BBiG zu achten. Damit besteht in Deutschland bereits ein lückenloses, branchenspezifisches System für die Festlegung der Höhe der Ausbildungsvergütungen und für dessen Kontrolle, welches zudem auch mit der jeweiligen Branchenvergütung kompatibel ist.

Dies trifft auch für das Bauhauptgewerbe zu. Die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsvergütung finden sich in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen und sehen

Vergütungsregelungen für das 1. bis 4. Ausbildungsjahr vor. Zusätzlich haben die Auszubildenden Anspruch auf weitere tarifliche Leistungen (Urlaubsgeld, Tarifurlaub, betriebliche Altersvorsorge).

2. Gesetzliche Regelungen führt zu Ungleichbehandlungen

Der Vorschlag einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung verkennt den Charakter der Berufsausbildung. Bei dieser geht es nicht um die Leistung von Arbeit und deren wirtschaftliche Verwertung durch den Arbeitgeber, sondern es geht um die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten durch Betriebe, die Berufsschulen und in einigen Branchen wie dem Bauhauptgewerbe durch überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.

Jungen Menschen werden hier Chancen für die spätere berufliche Tätigkeit geboten. Insbesondere im 1. Ausbildungsjahr sind die Auszubildenden der Berufe des Bauhauptgewerbes (Hochbau, Tiefbau, Ausbau) nur wenige Wochen im Betrieb; im Vordergrund steht der Berufsschulbesuch bzw. der Besuch überbetrieblicher Ausbildungszentren.

Während die Tarifvertragsparteien branchenspezifisch eine Ausbildungsvergütung auch in unterschiedlicher Höhe vor dem Hintergrund der Tarifautonomie festlegen dürfen und dabei auch die unterschiedlichen Anforderungen und Umstände berücksichtigen können (Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in einer bestimmten Branche), müsste sich der Gesetzgeber mit der Frage befassen, wieso er für ein Berufsausbildungsverhältnis eine Mindestausbildungsvergütung vorsieht, nicht aber für den Besuch einer gymnasialen Oberstufe oder ein Studium.



3. Gesetzliche Einheitsregelung schadet Ausbildungsplatzangebot

Die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung verkennt, dass die Berufsausbildung für die meisten Unternehmen sicherlich wichtig ist zur Nachwuchsförderung, die Betriebe aber keineswegs sicher sein können, dass die Auszubildenden später auch bereit sein werden, im Ausbildungsbetrieb weiterzuarbeiten, wenn ihnen dort die Übernahme angeboten wird. Damit sind die Ausbildungskosten in erster Linie auch ein Risikoposten.

Für eine Kosten-Nutzen-Erhebung im Ausbildungsjahr 2012/13 befragte das BIBB über alle Branchen verteilt insgesamt 3.032 Ausbildungsbetriebe und 913 nicht-ausbildende Betriebe. Dabei kam heraus, dass ein Azubi den Betrieb durchschnittlich 17.933 Euro pro Jahr kostet. Diese Bruttokosten setzen sich unter anderem aus den Personalkosten für die Azubis und das ausbildende Personal sowie den Anlage- und Sachkosten zusammen. Aber ein Azubi kostet nicht nur Geld, er leistet auch einen Teil der Arbeit. Die Studie zeigte, dass die Betriebe aus den produktiven Beiträgen der Azubis durchschnittlich 12.535 Euro pro Jahr erwirtschaften. Zieht man diese Erträge von den Bruttokosten ab, ergeben sich Nettokosten in Höhe von 5.398 Euro jährlich. Nur zwei Drittel der Bruttokosten werden damit im Durchschnitt durch die Leistungen der Auszubildenden wieder ausgeglichen. Ausbildung ist damit ein Kostenfaktor, der durch eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung nicht zementiert werden sollte – insbesondere, wenn hierfür keine Notwendigkeit besteht.

Richtig ist es vielmehr, den Tarifvertragsparteien den bisherigen Regelungsspielraum zu belassen. Sie haben dabei auch die Möglichkeit, auf branchenspezifische Entwicklungen feinfühlig zu reagieren. Eine Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung der Betriebe sind dabei auch tarifliche Umlagesysteme auf der Basis allgemeinverbindlicher Tarifverträge. So ermöglicht der allgemeinverbindliche Berufsbildungstarifvertrag Bau durch die darin festgelegte Ausbildungsumlage auch den kleinen Betrieben im Bauhauptgewerbe die Finanzierung der Berufsausbildung.

Weder eine gesetzliche noch eine tarifliche Regelung zur Ausbildungsvergütung wäre übrigens dazu geeignet, zu einer Senkung der Zahl der Ausbildungsabbrüche beizutragen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung spielt für die Frage, ob Auszubildende ihre Ausbildung abbrechen, keine nennenswerte Rolle.

4. Stattdessen: stärkere staatliche finanzielle Förderung der Auszubildenden

Wichtiger als die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung wäre es, die Auszubildenden selber von den ihnen entstehenden Kosten zu entlasten. Hierzu gehört das Angebot verbilligter Tickets im ÖPNV bzw. der Bahn, wie diese auch für Studenten als sogenannte Semestertickets angeboten werden. Ein weiterer Kostenfaktor hängt mit der Organisation des Berufsschulunterrichts zusammen, der für viele Berufe nur noch in Landesfach- oder sogar Bundesfachklassen organisiert ist. Hierdurch entstehen den Auszubildenden erhebliche Fahrt- und auch Übernachtungskosten. Einzelne Bundesländer sehen hierfür zwar Erstattungen vor, allerdings nur bis zu bestimmten, nicht kostendeckenden Höchstbeträgen. In einigen Bundesländern sind dafür allerdings Einkommensgrenzen vorgesehen, die von vielen Auszubildenden im Bauhauptgewerbe aufgrund der gezahlten hohen Ausbildungsvergütungen überschritten werden. Von daher sollte sich die Bundesregierung gegenüber den Bundesländern dafür stark machen, diese Regelungen soweit anzupassen, dass eine Erstattung der entstehenden Kosten erfolgt.

Hinzuweisen ist dabei auf ein Urteil des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg, vom 28.06.2016 – Az. 9 S 1906/14. Danach ist es mit Artikel 3 des Grundgesetzes unvereinbar, wenn die staatliche Schulaufsicht die Pflicht des Berufsschülers zum Besuch einer auswärtigen Berufsschule begründet, die dadurch verursachten Mehrkosten einer Unterbringung und Betreuung aber nicht hinreichend ausgeglichen werden.