

**Gerhard Bosch**

## **Mindestvergütung für Auszubildende**

**HWK Düsseldorf, Gewerbeförderungs- und  
Innovationsausschuss, 17.9.2019**

**Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

**Telefon:** +49 (0)203 / 379-1339; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: [gerhard.bosch@uni-due.de](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de); [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

# BiBB-Novelle im Kabinett verabschiedet

## Einführung einer Mindestvergütung für Auszubildende ab 2020

### Ausbildungsbeginn

2020	515 €
2021	550 €
2022	585 €
2023	620 €

### Sehr unterschiedliche Positionen:

- **Gewerkschaften: Mindestvergütungen für 3 Ausbildungsjahre beginnend mit 635 €**
- **Arbeitgeberlager gespalten – Handwerk dagegen (am meisten betroffen)**

Gemeinsamer Wunsch, die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen. Daher Einigung der Sozialpartner auf 515 €, Zustimmung des Handwerks

# Anspruch und Funktion der Ausbildungsvergütung

- **Rechtlicher Anspruch nach § 17,1 Berufsbildungsgesetz:**  
*„Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“*
- **Die Ausbildungsvergütung hat vom Gesetzgeber 3 Funktionen zugeschrieben bekommen. Sie soll**
  - die Auszubildenden für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen
  - einen spürbaren Teil ihrer Lebenshaltungskosten decken.
  - die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten.

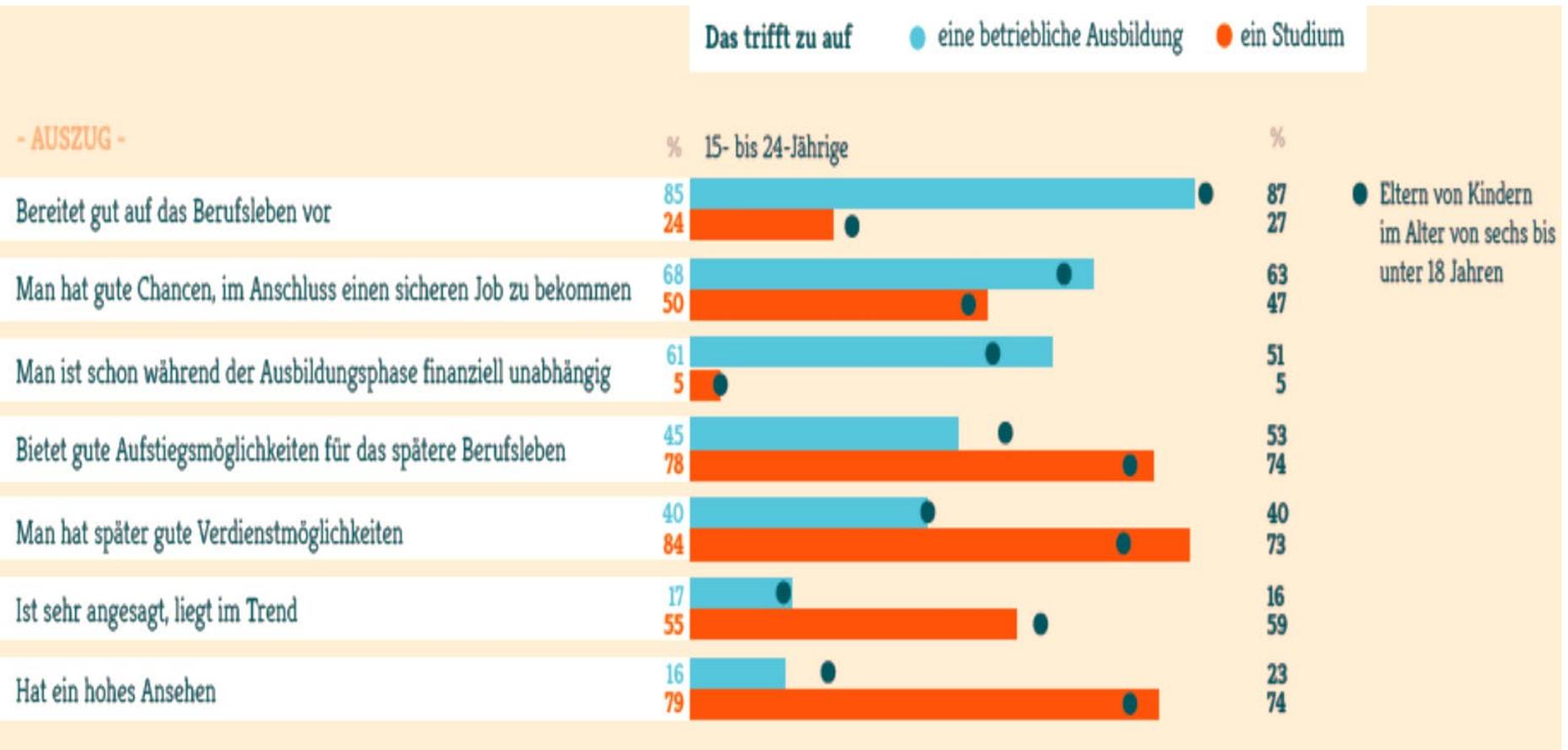
# Praktische Bedeutung der Ausbildungsvergütungen

- Die Vergütungen sind für die Auszubildenden von erheblicher finanzieller Bedeutung: Tragen zu früher finanzieller Selbständigkeit und Autonomie (zusammen mit dem Lehrlings-BAföG) bei.
- Sie sind für die Betriebe der größte Kostenfaktor in der Ausbildung: Die Personalkosten machen mit durchschnittlich 62% den überwiegenden Anteil der betrieblichen Ausbildungskosten aus. Das Handwerk liegt mit 59% unter dem Schnitt (BiBB Datenreport 2015: 281).
- Sie sind neben Aussicht auf einen Arbeitsplatz und einen Berufsabschluss ein wichtiger Anreiz zur Aufnahme einer Ausbildung – wird in der Konkurrenz zu tertiärer Bildung heute wichtiger

## Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung

	Alle Branchen	Handwerk
<b>Bruttokosten</b>	<b>17.933</b>	<b>15.187</b>
<i>davon Personal- Kosten</i>	<i>11.018</i>	<i>9.018</i>
<b>Erträge</b>	<b>12.535</b>	<b>10.798</b>
<b>Nettokosten</b>	<b>5.535</b>	<b>4.389</b>

# Betriebliche Ausbildung und Studium im Urteil von 15- bis 24-Jährigen und von Eltern mit Kindern unter 18 Jahren

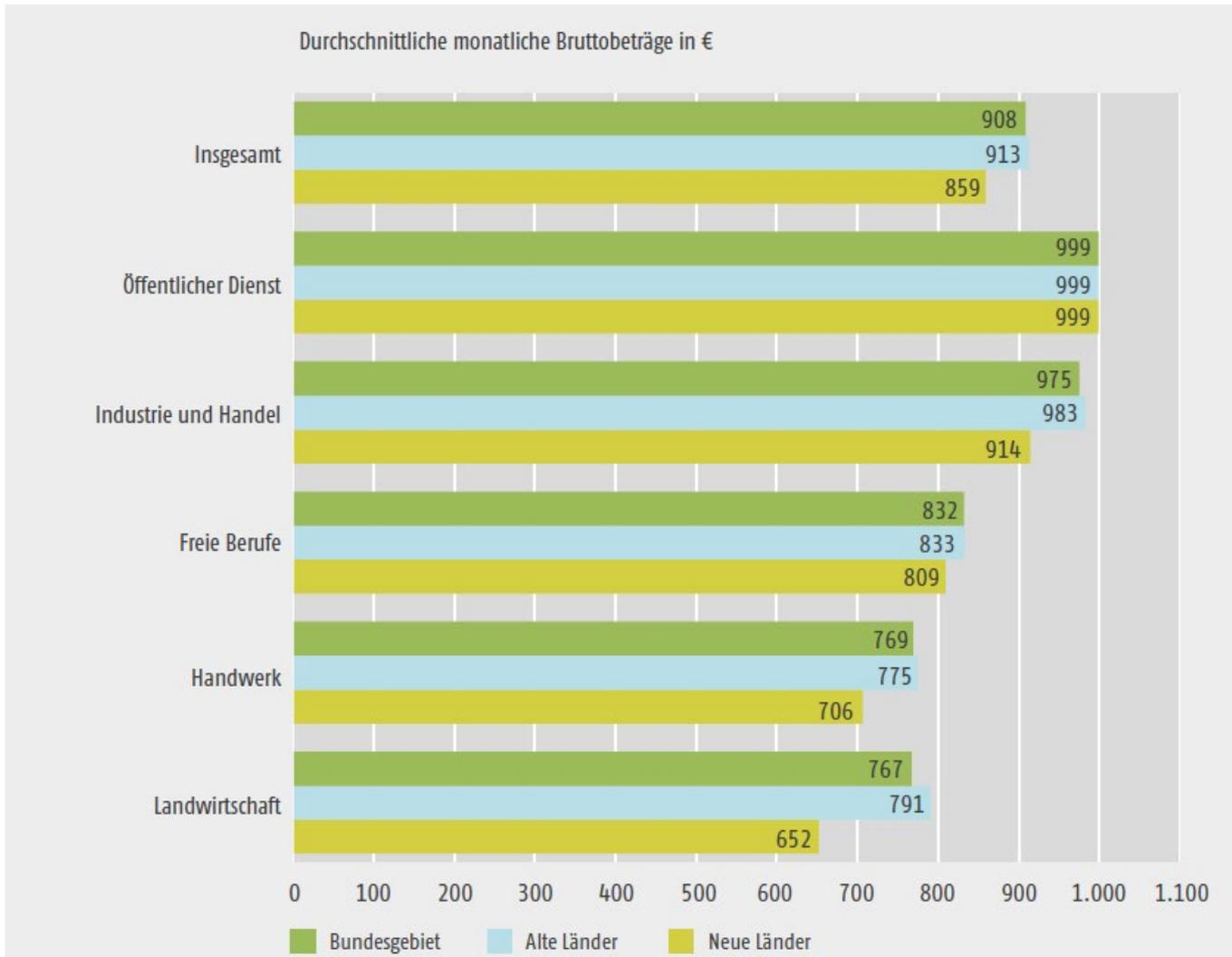


## Tarifverträge und Ausbildungsvergütungen

- Lohnsetzung Aufgabe der Tarifpartner: Tarifautonomie
- Hohe Unterschiede zwischen den Branchen und Regionen
- Tarifautonomie funktionierte in der Vergangenheit, erodiert aber in den letzten beiden Jahrzehnten (*Tarifbindung 1990 ca. 80%, heute West-DE 56%, Ost-DE 45%*)
- Betriebe ohne Tarifbindung können Tarife nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20% unterschreiten – tun das auch aber *keine systematische Empirie über Praxis*
- Alte Tarife mit niedrigen Ausbildungsvergütungen oft nicht neuverhandelt

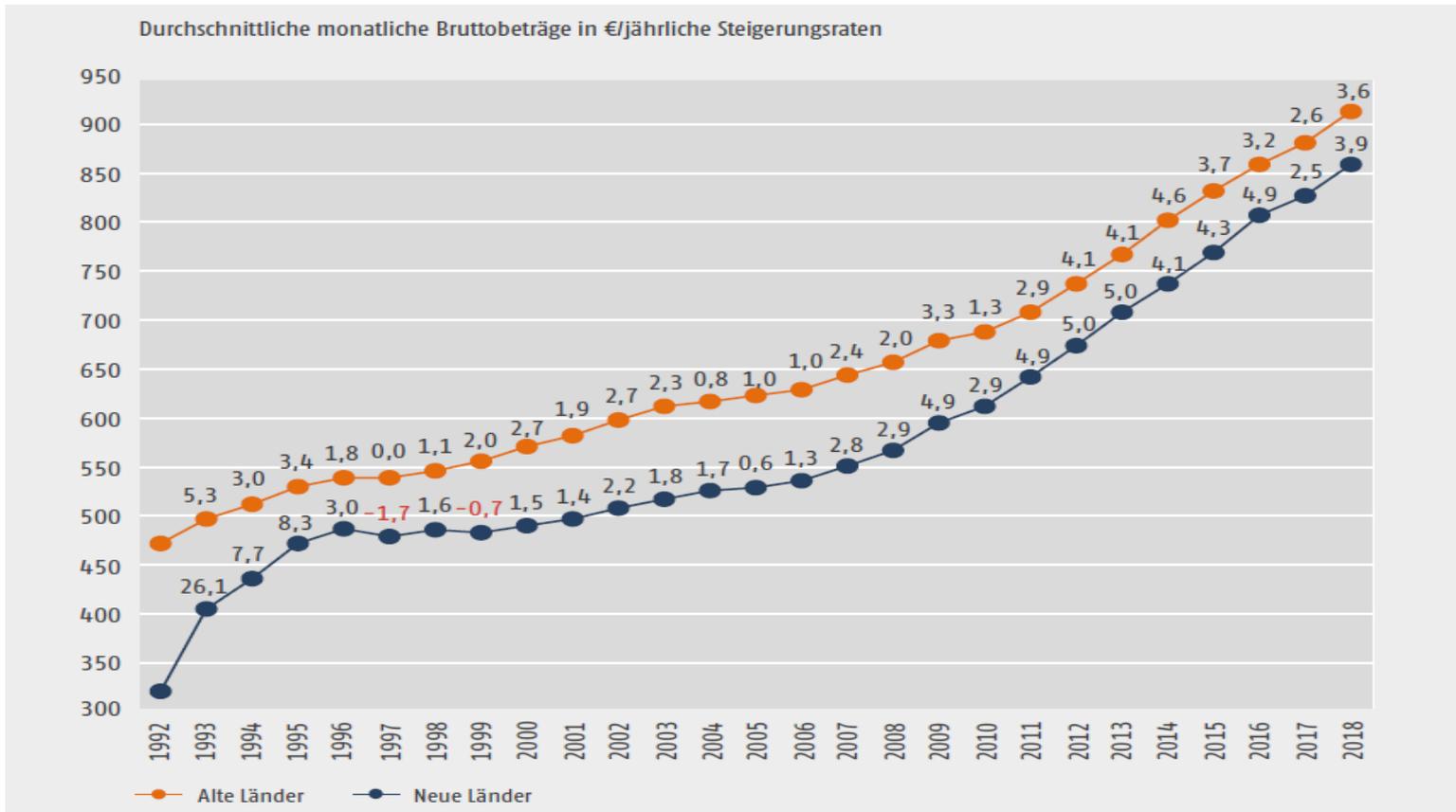
*Erosion der Tarifbindung provoziert staatliche Eingriffe in die Lohnsetzung: Beispiel: Branchenmindestlöhne (z.T. vom Handwerk gewollt), gesetzlicher Mindestlohn*

# Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2018



# Anstieg der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen 1992-2018

Anstieg der Ausbildungsvergütungen zwischen 2005 -2017 um 12,7% höher als der der Arbeitnehmerverdienste



Quelle: BiBB Datenreport 2019: 268

# Auswirkungen der gesetzlichen Mindestvergütungen

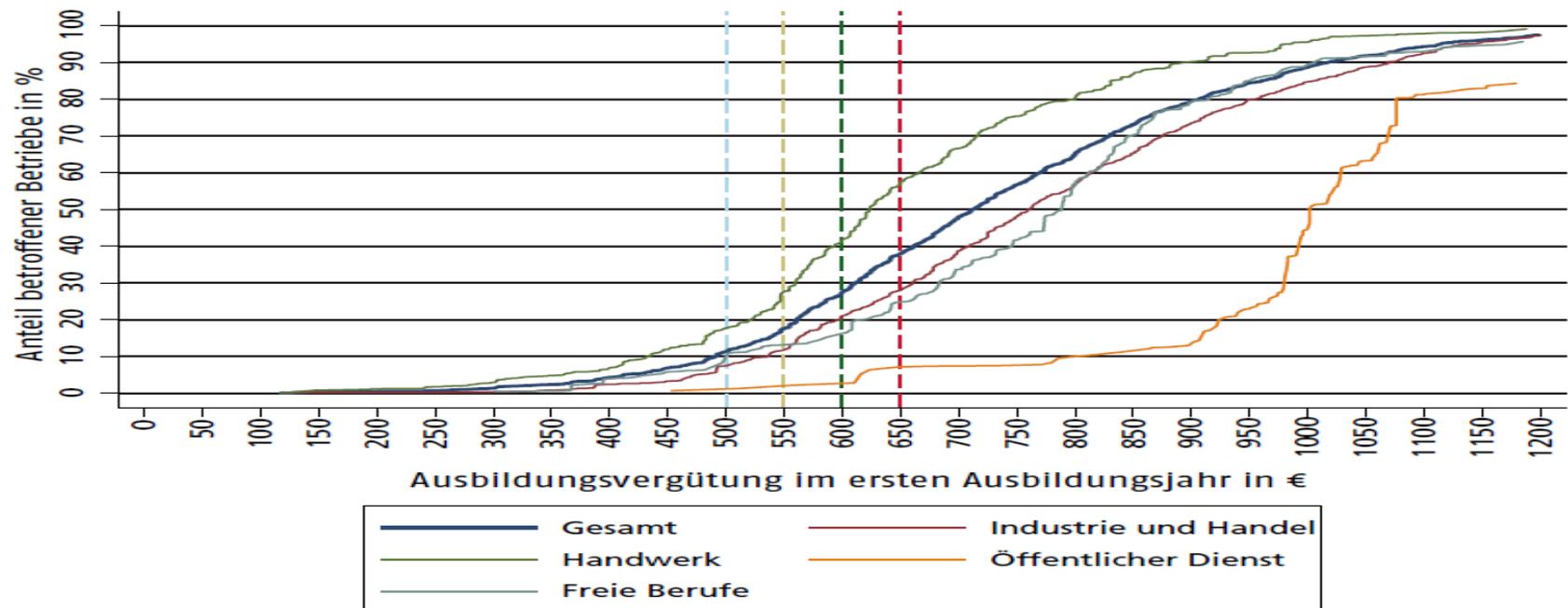
- Sorgfältig alle möglichen Effekte prüfen, um grandiose Fehlprognosen, wie beim Mindestlohn, zu vermeiden

Pro	Contra
Tarifpartnerschaft funktioniert in vielen Bereichen nicht mehr	Verfassungswidriger Eingriff in die Tarifautonomie
Zu niedrig angesetzt zur Sicherung des Lebensunterhalts und Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung	Zu hoch angesetzt: Senkt Ausbildungsbe- reitschaft besonders in KMU's (einschließlich des Handwerks) und in Ostdeutschland
Erhöht die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen	
Höhere Motivation, weniger Ausbildungsabbrüche, geringere Kosten	

# Auswirkungen der gesetzlichen Mindestvergütungen

BiBB-Studie: Mindestvergütung von 500 € betrifft 19% der HW-Betriebe gegenüber 7% der IHK-Betriebe und 15% der nicht-tarifgebundenen gegenüber 6% der tarifgebundenen Betriebe  
-Betroffenheit in Ost-DE mehr als doppelt so hoch wie in West-DE

*Kumulierte Verteilung der Betriebe über ihre Ausbildungs-vergütungen im ersten Ausbildungsjahr*



## Zusammenfassung

- **Mindestvergütung – beruht auf Einigung der Sozialpartner, Gemeinsamer Wunsch, Ausbildung zu stärken, Kompromiss bei der Höhe**
- **Gesetzlicher Eingriff ist die zweitbeste Lösung – Autonome Lösung wäre besser gewesen, aber nicht möglich wegen Erosion der Tarifbindung**
- **Effekte unbestimmt - empirische Frage: Vermutlich geringe Gesamteffekte, da Mindestvergütung vorsichtig angesetzt und frühzeitig angekündigt wurde**
- **Kompensation für Mehrkosten wie Senkung der Sozialversicherungsbeiträge oder Ablösesumme für Azubis kontrovers diskutiert**