

Beicht, Ursula

Research Report

Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütung in Deutschland

Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 123

Provided in Cooperation with:

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn

Suggested Citation: Beicht, Ursula (2011) : Langzeitentwicklung der tariflichen
Ausbildungsvergütung in Deutschland, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 123, ISBN
978-3-88555-902-3, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0471-9>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/236087>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen
Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle
Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich
machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen
(insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten,
gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort
genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your
personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial
purposes, to exhibit the documents publicly, to make them
publicly available on the internet, or to distribute or otherwise
use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open
Content Licence (especially Creative Commons Licences), you
may exercise further usage rights as specified in the indicated
licence.*



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 123

Ursula Beicht

**Langzeitentwicklung der
tariflichen Ausbildungsvergütung
in Deutschland**

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung** **BiBB**▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.123

Copyright 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-902-3

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0471-9](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0471-9)

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Historische Entwicklung	7
3	Rechtliche Grundlagen der Vergütungszahlung in der Ausbildung.....	11
4	Die Ausbildungsvergütungen aus Sicht der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden	14
4.1	Bedeutung für die Ausbildungsbetriebe	14
4.2	Bedeutung für die Auszubildenden	16
5	Langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	21
5.1	Vergütungsentwicklung insgesamt.....	21
5.2	Vergütungen in den Ausbildungsbereichen	30
5.3	Verteilungen nach Vergütungshöhe.....	34
5.4	Vergütungen in ausgewählten Berufen	38
5.5	Entwicklung im Vergleich zu Tariflöhnen und -gehältern	42
6	Zusammenfassung und Fazit.....	48
	Anhang	51
	Methodische Vorgehensweise bei den Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen.....	52
	Verzeichnis der Abbildungen.....	58
	Verzeichnis der Tabellen.....	59
	Literatur	60

1 Einleitung

In der Vergangenheit waren die Ausbildungsvergütungen in der Bundesrepublik Deutschland immer wieder Gegenstand bildungspolitischer Diskussionen. Bei schlechter Lage auf dem Ausbildungsmarkt, d.h. bei einem Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen, wurden die Vergütungen oft als zu hoch und damit als hinderlich für die Bereitstellung einer ausreichend großen Zahl an Ausbildungsplätzen angesehen. Vor allem die Arbeitgeber forderten dann häufig, die tariflichen Ausbildungsvergütungen abzusenken bzw. zumindest einzufrieren, um die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe zu reduzieren.kehrte sich die Marktsituation um, d.h. gab es einen Überhang an Ausbildungsplätzen und wurde ein Nachwuchsmangel an Fachkräften befürchtet, verstummte die Kritik an zu hohen Ausbildungsvergütungen. Nun wurde über Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung für die Jugendlichen nachgedacht. Die Anreizwirkung deutlich höherer Ausbildungsvergütungen erschien dann vielen als ein geeignetes Mittel, um Schulabgänger/-innen für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Die unterschiedlichen Debatten um die Ausbildungsvergütungen beeinflusste immer merkbar deren tatsächliche Entwicklung.

Zurzeit stehen die Ausbildungsvergütungen relativ selten im Blickpunkt. Dies hängt vermutlich mit der momentan eher diffusen Ausbildungsmarktlage zusammen: Zwar können vor allem in Westdeutschland noch bei Weitem nicht alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen mit einer Ausbildungsstelle versorgt werden, doch für die Zukunft ist aufgrund des demografiebedingt starken Rückgangs der Schulabgängerzahlen mit großen Problemen bei der Besetzung der Ausbildungsplätze zu rechnen. In Ostdeutschland sind die Schulabgängerzahlen schon seit einigen Jahren beträchtlich gesunken, dennoch müssen nach wie vor in erheblichem Umfang außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden. Gleichzeitig gibt es in West und Ost bereits jetzt vermehrt Klagen von Betrieben, die für ihre Ausbildungsstellen keine Bewerber/-innen mehr finden, die aus ihrer Sicht geeignet sind. Sollte in den nächsten Jahren angesichts eines drohenden Fachkräftemangels erneut eine bildungspolitische Diskussion darüber einsetzen, wie sich die betriebliche Ausbildung attraktiver gestalten ließe, um sich gegenüber konkurrierenden Bildungswegen (z.B. Bachelorstudiengänge) behaupten zu können, werden die Ausbildungsvergütungen wahrscheinlich wieder stärker ins Blickfeld rücken.

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse einer fast 35-jährigen Langzeitbeobachtung der tariflichen Ausbildungsvergütungen dargestellt. Sie verdeutlichen für die Vergangenheit die unterschiedlichen Zyklen der Vergütungsentwicklung, die u.a. mit den jeweiligen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt zusammenhingen. Zunächst aber wird die Historie skizziert – von der ursprünglichen Entrichtung eines Lehrgeldes in der mittelalterlichen Handwerkslehre bis zu den heutigen gesetzlich vorgeschriebenen Vergütungszahlungen; auch auf die Lehrlingsentgelte in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) wird kurz eingegangen (Kapitel 2). Anschließend wird die in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1969 mit dem Berufsbildungsgesetz geschaffene rechtliche Grundlage dargelegt und der aktuelle Stand der Rechtsprechung zu den Ausbildungsvergütungen in den wichtigsten Grundzügen wiedergegeben (Kapitel 3). Es folgen Ausführungen zur Bedeutung der Ausbildungsvergütungen aus Sicht der beiden Hauptakteure in der betrieblichen Berufsausbildung: den Betrieben und den Auszubildenden (Kapitel 4). Für die Betriebe sind die Vergütungszahlungen insbesondere ein Kostenfaktor, der sich auf Ausbildungsentscheidungen auswirken

kann. Für die Auszubildenden haben die Vergütungen eine Doppelfunktion: Sie sollen nicht nur einen wesentlichen Teil der Lebenshaltungskosten decken, sondern auch ein angemessenes Entgelt für die im Betrieb geleistete Arbeit darstellen. Den Hauptteil des Berichts nimmt eine differenzierte Darstellung der langfristigen Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen ein (Kapitel 5). Die Ergebnisse basieren auf den seit 1976 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jährlich durchgeführten Auswertungen der Tarifvereinbarungen aus den wichtigsten Tarifbereichen Westdeutschlands, seit 1992 erfolgen entsprechende Auswertungen zusätzlich auch für Ostdeutschland. Es werden die im Zeitablauf stattgefundenen Veränderungen der Vergütungsstrukturen in den alten und neuen Ländern beschrieben und die Annäherung der Ausbildungsvergütungen im Osten an das Westniveau aufgezeigt. Betrachtet wird außerdem, inwieweit es Abweichungen in der Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen und der Tariflöhne und -gehälter gab. Zum Abschluss werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und ein Fazit gezogen (Kapitel 6). Im Anhang wird das methodische Vorgehen bei den Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen erläutert.¹

¹ Bei dem vorliegenden Bericht handelt sich um eine überarbeitete und aktualisierte Fassung früherer Berichte zur Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen (vgl. insbesondere BEICHT 2006 und 1997). Insbesondere sind in Kapitel 4 nun Ergebnisse aus neueren Forschungsarbeiten des BIBB dargestellt und in Kapitel 5 wurde die Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen bis einschließlich 2010 fortgeschrieben.

2 Historische Entwicklung

In der Vergangenheit waren Vergütungen für die Auszubildenden in der betrieblichen Berufsausbildung nicht immer selbstverständlich. In der mittelalterlichen handwerklichen Ausbildung, die als Ursprung der heutigen dualen Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule gilt, musste sogar umgekehrt dem Meister ein Lehrgeld entrichtet werden. Damals war die Handwerksausbildung durch die Zunftordnungen streng geregelt. Es war üblich, dass die Lehrlinge während ihrer Ausbildungszeit in den Haushalt des Meisters aufgenommen wurden. Die Eltern der Lehrlinge waren in der Regel zu Zahlungen für die Unterweisung, Kost und Unterkunft verpflichtet. Die Höhe des Lehrgelds wurde entweder von der Zunft oder vom Lehrherrn selbst festgelegt. Konnten die Eltern das Lehrgeld nicht oder nur zum Teil aufbringen, verlängerte sich die Lehrzeit; die Kosten mussten dann vom Lehrling sozusagen „abgearbeitet“ werden. Nur sehr selten erhielten Lehrlinge für ihre geleistete Arbeit ein Entgelt, in einigen Zünften war dies sogar verboten (vgl. SCHUNK 1976).

Der allmähliche Verfall der Zünfte, die sich im Zuge der Industrialisierung und der Einführung der Gewerbefreiheit (1869 im Norddeutschen Bund) schließlich auflösten, wirkte sich auch auf die handwerkliche Ausbildung aus. Sie unterlag immer weniger einer strikten Regelung durch die Zünfte. Mehr und mehr wurden nun freie vertragliche Vereinbarungen zwischen Lehrherrn und Lehrling bzw. seinen Eltern getroffen. Unter dem Konkurrenzdruck der zunehmenden industriellen Massenproduktion betrachteten die Handwerksmeister ihre Lehrlinge immer häufiger nur noch als kostengünstige Arbeitskräfte. Sie vernachlässigten die Ausbildung und sahen auch die Unterbringung und Verpflegung der Lehrlinge nicht mehr als ihre Aufgabe an. Die Entrichtung von Lehrgeld entfiel daher nach und nach. Die Preußische Gewerbeordnung und später die Reichsgewerbeordnung (1871) sahen kein Lehrgeld mehr vor (vgl. SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION 1974, S. 14).

Wegen der schlechten Bedingungen, unter denen die handwerkliche Lehre inzwischen stattfand, entschieden sich immer mehr Jugendliche, anstelle einer mehrjährigen Handwerksausbildung unmittelbar eine Arbeit in der Industrie aufzunehmen. Dort erhielten sie Lohnzahlungen für ihre Arbeitsleistungen. Die jugendlichen Arbeiter in der Industrie wurden zwar teilweise auch als Lehrlinge bezeichnet, eine Ausbildung im herkömmlichen Sinne fand zunächst jedoch meist nicht statt (vgl. GÖRS 1996). Ab Ende des 19. Jahrhunderts stieg in der Industrie jedoch der Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften beträchtlich an. Zuvor hatte die Industrie ihren Fachkräftebedarf weitestgehend aus dem Kreis der im Handwerk ausgebildeten Gesellen decken können, was inzwischen nicht mehr möglich war. Daher gewann die eigene Lehrlingsausbildung in der Industrie stark an Bedeutung. Im Handwerk wurde nun fast ausschließlich für den eigenen Nachwuchsbedarf ausgebildet und den Handwerkslehrlingen immer häufiger eine sogenannte Erziehungsbeihilfe gezahlt.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts begannen die inzwischen erstarkten Gewerkschaften, sich auch intensiv mit der Lehrlingsausbildung zu befassen. Ihr Ziel war eine umfassende Ordnung der Ausbildung einschließlich einer Regelung der Lehrlingsvergütungen. Auf dem 10. Kongress der Gewerkschaften Deutschlands in Nürnberg wurde 1919 hierzu eine „Erklärung zur Regelung des Lehrlingswesens“ verabschiedet (vgl. ARNOLD/MÜNCH 1995). Die Gewerkschaften betrachteten das Lehrverhältnis als Arbeitsverhältnis und die Lehrlingsvergütung als Lohn. Dementsprechend strebten sie ebenso wie für die normalen Arbeitsverhältnisse auch für die Lehrverhältnisse kollektivvertragliche Regelungen anstelle einzel-

vertraglicher Vereinbarungen an. Im Jahr 1928 enthielten dann immerhin rund 20% der bestehenden Tarifverträge – überwiegend aus dem Bereich Industrie und Handel – Bestimmungen über das Lehrlingswesen und zum Teil auch zu den Vergütungen der Lehrlinge (vgl. SCHUNK 1976).

Konträr zu den Gewerkschaftszielen standen die Interessen der inzwischen neuorganisierten handwerklichen Selbstverwaltungsorgane, der Handwerkskammern. Mit dem Handwerksgesetz von 1897 war ihnen die Regelung des handwerklichen Lehrlingswesens übertragen worden. Die Handwerkskammern leiteten hieraus auch das Recht zur Festlegung der Lehrlingsvergütung ab und erließen entsprechende Richtlinien, um tarifvertragliche Vereinbarungen auszuschließen. Somit konnten die Gewerkschaften in der handwerklichen Ausbildung ihre Ziele nicht durchsetzen.

Die unterschiedliche Auffassung von Gewerkschaften und Handwerkskammern zur Regelungskompetenz der Lehrlingsvergütungen löste eine grundlegende Diskussion über die Funktion dieser Zahlungen aus. Die Gewerkschaften sahen die Lehrlingsvergütung ausschließlich als Entgelt für die im Betrieb geleistete Arbeit an. Dagegen bezeichnete das Handwerk sie als reine Erziehungsbeihilfe, die lediglich zur Deckung der Lebensunterhaltskosten der Lehrlinge beitragen sollte. Jeglicher Zusammenhang zwischen Vergütungszahlungen und Arbeitsleistungen der Lehrlinge wurde vom Handwerk bestritten.

In der Zeit des Nationalsozialismus setzte sich die vom Handwerk vertretene Ansicht mehr und mehr durch. Anfang 1943 wurde schließlich eine gesetzliche Regelung für die private Wirtschaft erlassen, die eine einheitliche Erziehungsbeihilfe für alle Lehrlinge verbindlich vorschrieb.² Festgelegt waren von Lehrjahr zu Lehrjahr steigende Sätze, die zusätzlich nach drei Altersstufen und zwei Ortsklassen gestaffelt waren. Höhere Beträge durften die Betriebe auch freiwillig nicht zahlen. Nach 1945 blieb die Verordnung zunächst weiterhin gültig. Allerdings galten die darin vorgesehenen Beträge nun als Mindestsätze, d.h. sie konnten überschritten werden.

Die Lehrlings- bzw. Ausbildungsvergütung in der Bundesrepublik Deutschland

Mit Inkrafttreten des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1949 und der darin festgeschriebenen Tarifautonomie erhielten die Sozialparteien (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) die Regelungskompetenz für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Festlegung der Löhne und Gehälter. Unklar blieb jedoch, ob dies auch die Regelung des Lehrlingswesens und der Lehrlingsvergütungen umfassen sollte. Erneut begann zwischen Gewerkschaften und Handwerk eine Auseinandersetzung über die Frage, ob sich der Lehrling in einem Arbeits- oder in einem Erziehungsverhältnis befinde und ob die gezahlte Vergütung demzufolge Entgelt für geleistete Arbeit oder Beihilfe zum Lebensunterhalt sei. Während im Bereich von Industrie und Handel die Vergütungen der Lehrlinge bereits ab den 1950er-Jahren zunehmend tarifvertraglich vereinbart wurden, verlief die Entwicklung im Handwerk zunächst wiederum anders (vgl. SCHUNK 1976).

Mit der Neuordnung des Handwerksrechts durch die Handwerksordnung von 1953 wurde den Handwerkskammern die Aufgabe übertragen, die Berufsausbildung in ihrem Bereich zu regeln und Vorschriften hierfür zu erlassen. Nach Auffassung der Handwerkskammern be-

² Anordnung zur Vereinheitlichung der Erziehungsbeihilfen und sonstigen Leistungen an Lehrlinge und Anlernlinge in der privaten Wirtschaft vom 25.2.1943, Reichsgesetzblatt Teil I, S. 164.

saßen sie damit auch das Recht, die Lehrlingsvergütungen verbindlich festzusetzen. Mehrfach beschäftigten sich nun Gerichte mit dieser Streitfrage, und verschiedene Rechtsgutachten versuchten eine Klärung herbeizuführen. Die Schlüsselfrage nach dem Wesen und der Funktion der Lehrlingsvergütungen stand dabei immer im Vordergrund. Sie wurde allerdings sowohl von den Gerichten als auch von den Gutachtern zum Teil gegensätzlich beantwortet. Daher war es im Handwerk bis Ende der 1960er-Jahre üblich, dass die Kammern die Lehrlingsvergütungen festlegten oder zumindest Empfehlungen für die Vergütungshöhe aussprachen.

Das Bundesarbeitsgericht kam 1962 zu dem Schluss, dass die Lehrlingsvergütung beide Funktionen besitze, also sowohl Unterhaltsbeihilfe als auch Entlohnung für geleistete Arbeit darstelle. Diese Auffassung schlug sich auch im Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 nieder, das die betriebliche Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland erstmals umfassend regelte und bis heute die gesetzliche Grundlage bildet. Seitdem hat jeder Auszubildende gegenüber seinem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Rechtlich gesehen gilt die Ausbildungsvergütung als Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 5 Sozialgesetzbuch V). Daher muss der Auszubildende Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung leisten, sofern die Ausbildungsvergütung eine festgelegte Verdienstgrenze, die sogenannte Geringverdienergrenze, überschreitet. Zusätzlich muss der Auszubildende Lohnsteuer entrichten, sofern seine Einkünfte über der Steuerfreibetragsgrenze liegen.

Ab den 1970er-Jahren setzten sich auch im Handwerk mehr und mehr tarifvertragliche Regelungen der Ausbildungsvergütungen durch.³ Seit Mitte der 1970er-Jahre werden die Vergütungen in den meisten Wirtschaftszweigen tariflich festgelegt. Dabei bildeten sich allerdings zwischen den einzelnen Branchen – für die jeweils gesonderte tarifliche Vereinbarungen getroffen werden – sehr starke Unterschiede in der Vergütungshöhe heraus. Auch innerhalb der Branchen gibt es meist nicht nur eine, sondern mehrere unterschiedliche Vereinbarungen mit jeweils begrenztem regionalem Geltungsbereich, daher variieren die Vergütungen oft noch zusätzlich nach Regionen. In einigen Wirtschaftszweigen gibt es allerdings bis heute keine tarifvertraglichen Vereinbarungen der Ausbildungsvergütungen. Dies gilt zum einen für bestimmte Handwerkszweige (z. B. Goldschmiedehandwerk, Zahntechnikerhandwerk) und Bereiche der Freien Berufe (z. B. Rechtsanwälte, Steuer- und Wirtschaftsberatung), trifft zum anderen aber auch auf neuere Bereiche im Dienstleistungssektor zu (z. B. weite Teile der IT-Branche).

Das Lehrlingsentgelt in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR)

Ebenso wie in der Bundesrepublik Deutschland hatte auch in der ehemaligen DDR die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen im Rahmen einer betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung einen großen Stellenwert. Die sogenannte Lehrlingsausbildung stellte in den 1980er-Jahren für drei Viertel der Jugendlichen in der DDR den Weg in Arbeitsleben dar (vgl. ARBEITSGRUPPE BILDUNGSBERICHT 1994). Sie fand zu erheblichen Teilen in Großbetrieben (Kombinaten) statt, die dafür besondere Ausbildungseinrichtungen und Betriebsberufs-

³ Erst 1981 entschied das Bundesverwaltungsgericht (Urteil 5 C 50/80 vom 26.3.1981), dass die Kammern nicht berechtigt seien, Mindestsätze für die Ausbildungsvergütungen verbindlich festzusetzen. Die Begründung lautete, dass die Kammern nach Berufsbildungsgesetz nur Rechtsvorschriften erlassen dürften, die sich auf die unmittelbare Durchführung der Berufsausbildung bezögen, aber dies träfe auf eine Regelung der Ausbildungsvergütung nicht zu.

schulen unterhielten (vgl. RADDATZ 1991). Die Lehrlinge hatten während der Dauer des Lehrverhältnisses einen gesetzlichen Anspruch auf ein Entgelt (§ 143 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch). Das Lehrlingsentgelt wurde „zur materiellen und moralischen Anerkennung der Lern- und Arbeitsergebnisse der Lehrlinge in der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung gewährt“.⁴ Seinem Rechtscharakter nach war das Lehrlingsentgelt Arbeitseinkommen und unterlag damit der Beitragspflicht zur Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten.

Die Höhe der monatlichen Lehrlingsentgelte wurde durch Verordnung des Ministerrates festgelegt.⁵ Vorgesehen waren mit jedem Lehrhalbjahr ansteigende Beträge, die zusätzlich nach dem erreichten Schulabschluss variierten. Für Absolventen der 10. Klasse der polytechnischen Oberschule (POS) lag das Entgelt um bis zu ein Drittel höher als für Jugendliche ohne diesen Abschluss. Für nahezu alle Wirtschaftsbereiche und Ausbildungsberufe galten einheitliche Sätze. Das Entgelt betrug zuletzt (1990) für Lehrlinge mit Abschluss der 10. Klasse POS im ersten Lehrhalbjahr 180 Mark pro Monat und stieg bis zum 6. Lehrhalbjahr auf 300 Mark pro Monat an. Ausnahmen bildeten die Bereiche Bergbau, Metallurgie und Gießereien, in denen aufgrund besonders schwieriger und komplizierter Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen erhöhte Entgelte gezahlt wurden.⁶

Im Zuge der deutschen Vereinigung wurde schon im August 1990 auf Beschluss der Volkskammer der DDR das bundesdeutsche Berufsbildungsgesetz in der DDR in Kraft gesetzt. Damit bestand nun auch hier ein Rechtsanspruch der Auszubildenden auf eine angemessene Vergütung. Für eine kurze Übergangszeit orientierten sich die Vergütungszahlungen noch an den vorher geltenden einheitlichen Entgeltsätzen. Dann wurden mehr und mehr tarifvertragliche Regelungen getroffen, was im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion (Erster Staatsvertrag) seit dem 1. Juli 1990 möglich war. Bereits im Jahr 1991 waren die Ausbildungsvergütungen im Bundesgebiet Ost einschließlich Ostberlin für viele bedeutende Wirtschaftszweige tariflich vereinbart (vgl. BEICHT/BERGER 1991).

4 Vgl. Arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Berufsausbildung der Lehrlinge. In: Berufsbildung, Heft 7/8/1980, S. 358.

5 Vgl. Verordnungen des Ministerrates über die Erhöhung der Entgelte der Lehrlinge vom 31.1.1974, vom 11.6.1981 sowie vom 15.3.1990.

6 Für Lehrlinge, die aufgrund ihrer sozialen Verhältnisse besonderer Unterstützung bedurften, konnte zusätzlich zum Lehrlingsentgelt eine Beihilfe von monatlich 50 Mark gewährt werden.

3 Rechtliche Grundlagen der Vergütungszahlung in der Ausbildung

Der rechtliche Vergütungsanspruch der Auszubildenden ist seit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 in § 17 enthalten. Absatz 1 lautet: „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.“⁷ Die Regelung entspricht damit inhaltlich der Vorschrift in § 10 vor der Novellierung des BBiG.

Die im ersten Satz der Gesetzesvorschrift formulierte allgemeine Verpflichtung zur Zahlung einer Ausbildungsvergütung begründete der Bundestagsausschuss für Arbeit vor Verabschiedung des BBiG im Jahr 1969 im seinem schriftlichen Abschlussbericht wie folgt: Hiermit „soll einmal dem Auszubildenden (bzw. seinen Eltern) zur Durchführung der Berufsausbildung eine finanzielle Hilfe gesichert, zum anderen aber damit zugleich auch die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Facharbeitern und Angestellten gewährleistet werden. Insofern hat die Vergütungspflicht eine ausbildungsrechtliche Begründung. Sie ist außerdem aber auch aus arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten der Entlohnung gerechtfertigt“. Die Begründung zum zweiten Satz der Vorschrift lautete: „Die Bemessung der Vergütung muß das Lebensalter des Auszubildenden berücksichtigen und mit fortschreitender Ausbildung mindestens jährlich ansteigen. Dieser Bemessungsgrundsatz geht davon aus, daß mit fortschreitendem Alter des Auszubildenden sowie mit fortschreitender Ausbildung die wirtschaftlichen Bedürfnisse des Auszubildenden (...) steigen, aber auch die Arbeitsleistungen des Auszubildenden für den Ausbildungsbetrieb wirtschaftlich wertvoller werden“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 1969). Die Ausführungen des Bundestagsausschusses verweisen damit sowohl auf die Beihilfe- als auch die Entgeltfunktion der Vergütungszahlungen. Zur Höhe der Ausbildungsvergütungen legt die Gesetzesvorschrift nur den allgemeinen Grundsatz der „Angemessenheit“ fest. Dazu hieß es im o.g. Abschlussbericht des Bundestagsausschusses: „Die Vergütung muß angemessen sein; die Festsetzung im einzelnen bleibt den Vertragsparteien und den Tarifvertragsparteien überlassen.“ Somit entschied der Gesetzgeber, dass die Tarifparteien bzw. die Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden die Ausbildungsvergütungen selbst eigenverantwortlich festzulegen haben, wobei sie aber immer auf eine angemessene Höhe achten müssen.

Der unbestimmte Rechtsbegriff „angemessen“ führte allerdings dazu, dass sich seit Inkrafttreten des BBiG Verwaltungs- und Arbeitsgerichte in vielen Verfahren mit der Ausbildungsvergütung befassen mussten. Nach ständiger Rechtsprechung ist eine Vergütung angemessen, wenn sie sowohl für den Lebensunterhalt des Auszubildenden eine fühlbare Unterstützung bildet, als auch eine Mindestentlohnung für die Leistung eines Auszubildenden in dem jeweiligen Gewerbe darstellt (vgl. GEDON/HURLEBAUS 2009, HERKERT/TÖLTL 2010, SCHIECKEL/OESTREICHER/DECKER 2009). Dabei ist auf die Verkehrsauffassung⁸ abzustellen, und hierfür bieten die bestehenden Tarifverträge den wichtigsten Anhaltspunkt. Sie sind von

7 Diese Vorschrift bezieht sich ausschließlich auf die im BBiG bundeseinheitlich geregelten Ausbildungsgänge des dualen Berufsbildungssystems, nicht jedoch auf landesrechtlich geregelte schulische Ausbildungsgänge, auf die in den folgenden Ausführungen nicht eingegangen wird.

8 Hierunter wird in der Rechtsprechung die überwiegende Meinung der Allgemeinheit bzw. der beteiligten Gruppen zur Bewertung eines Sachverhalts verstanden.

den Tarifparteien ausgehandelt, und es kann davon ausgegangen werden, dass die Belange und Interessen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eingeflossen und hinreichend berücksichtigt worden sind. In der Rechtsprechung wird daher unterstellt, dass die tariflich festgelegten Ausbildungsvergütungen für ihren Geltungsbereich immer als angemessen gelten können.

Sind Ausbildungsbetriebe tarifgebunden, so sind die Vergütungszahlungen also durch die bestehenden tarifvertraglichen Vereinbarungen klar geregelt. Jeder tarifgebundene Betrieb ist gemäß § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz verpflichtet, seinen Auszubildenden mindestens die tariflichen Vergütungssätze zu zahlen. Eine Tarifbindung liegt vor, wenn der Betrieb Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes⁹ ist bzw. wenn er selbst einen Firmentarifvertrag abgeschlossen hat und wenn gleichzeitig der Auszubildende Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft ist.¹⁰ Manche Tarifverträge werden nach § 5 Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die dort festgelegten Vergütungssätze auch für nicht tarifgebundene Betriebe.

Ausbildungsbetriebe ohne Tarifbindung unterliegen den tariflichen Regelungen nicht. Hier stellt sich die Frage nach der angemessenen Höhe der Ausbildungsvergütungen also erneut. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem Tarifvertrag der betreffenden Branche und Region orientiert, immer als angemessen anzusehen (vgl. GEDON/HURLEBAUS 2009, HERKERT/TÖLTL 2010, SCHIECKEL/OESTREICHER/DECKER 2009). Allerdings kann die Angemessenheit nicht strikt von der tariflichen Vergütungshöhe abhängig gemacht werden. Wäre eine Abweichung nach unten nicht möglich, liefe dies faktisch auf eine tarifliche Bindung von eigentlich nicht tarifgebundenen Betrieben hinaus. Das Bundesarbeitsgericht hielt daher jeweils ein Unterschreiten in gewissem Umfang für zulässig, setzte hierfür jedoch eine klare Grenze: Demnach darf eine Ausbildungsvergütung um maximal 20 % unter den tariflichen Sätzen der betreffenden Branche und Region liegen, ansonsten ist sie nicht mehr angemessen. Existiert für eine Branche kein Tarifvertrag, so kann unter Umständen die tarifliche Regelung eines fachverwandten Bereichs herangezogen werden. Aber auch Empfehlungen der Fachverbände, Kammern und Innungen können dann laut Rechtsprechung unter Umständen Orientierungsmaßstab sein.

Ganz anders stellt sich die Rechtslage bei Ausbildungsverhältnissen dar, die im Rahmen staatlicher Programme oder auf gesetzlicher Grundlage ausschließlich durch öffentliche Gelder finanziert werden: Hier kann die Vergütung die tariflichen Sätze erheblich unterschreiten.¹¹ Dies betrifft vor allem die außerbetriebliche Ausbildung für sogenannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche in den Bund-Länder-Sonderprogrammen Ost und den ergänzenden Länderprogrammen sowie die außerbetriebliche Ausbildung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Jugendlichen nach § 242 Sozialgesetzbuch III (SGB III) bzw. von jun-

9 Einschränkung ist anzumerken, dass relativ viele Arbeitgeberverbände inzwischen Betrieben, die eine Tarifbindung vermeiden wollen, auch die Möglichkeit einer Mitgliedschaft *ohne* Tarifbindung anbieten. Eine Tarifbindung des Betriebs besteht daher nur bei einer „normalen“ Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.

10 In der Praxis spielt allerdings die Gewerkschaftszugehörigkeit der Auszubildenden keine Rolle, da Betriebe bei ihren Vergütungszahlungen in der Regel die Nichtmitglieder nicht schlechter stellen als die Mitglieder. Durch diese Gleichbehandlung vermeidet der Betrieb, Mitarbeitern einen (zusätzlichen) Grund für den Eintritt in die Gewerkschaft zu geben (vgl. SCHNABEL 2005).

11 Auch bei Ausbildungsverhältnissen, die durch private Spenden zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze voll finanziert werden und die für den Bildungsträger mit keinerlei finanziellen Vorteilen verbunden sind, kann eine deutliche Unterschreitung der Tarife zulässig sein (vgl. GEDON/HURLEBAUS 2009, HERKERT/TÖLTL 2010, SCHIECKEL/OESTREICHER/DECKER 2009).

gen Menschen mit Behinderungen nach § 102 SGB III. Für diese Ausbildungsverhältnisse ist die Vergütungshöhe in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. In der nach § 242 Sozialgesetzbuch III (SGB III) finanzierten Ausbildung lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Jugendlicher wird beispielsweise zurzeit im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung von (höchstens) 316 € pro Monat gezahlt, die sich in den nachfolgenden Ausbildungsjahren um jeweils 5% erhöht. Diese Beträge gelten einheitlich für West- und Ostdeutschland. Das Bundesarbeitsgericht begründete die Zulässigkeit niedrigerer Ausbildungsvergütungen in den außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen damit, dass die für derartige Zwecke zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel knapp seien und auf diese Weise mehr Jugendlichen eine Ausbildung finanziert werden könne als bei Zugrundelegung der tariflichen Sätze (vgl. GEDON/HURLEBAUS 2009, HERKERT/TÖLTL 2010, SCHIECKEL/OESTREICHER/DECKER 2009).

Die zuständigen Stellen (Kammern) prüfen bei der nach § 34 Berufsbildungsgesetz vorgeschriebenen Eintragung eines neuabgeschlossenen Ausbildungsvertrags in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, ob dieser den gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Hierbei überprüft die zuständige Stelle auch die Angemessenheit der im Vertrag festgesetzten Ausbildungsvergütung. Eine nicht angemessene Vergütung führt dazu, dass die Voraussetzung für die Eintragung in das Verzeichnis fehlt. Eine Nichtigkeit des Ausbildungsvertrags tritt dadurch nicht ein. Der Auszubildende hat jedoch jederzeit den Anspruch auf eine Anhebung der Vergütung auf eine angemessene Höhe.

Während für die betriebliche Berufsausbildung durch die Rechtsprechung eine Untergrenze für die Ausbildungsvergütungen gezogen wurde, die bei 80 % der tariflichen Vergütungssätze in der jeweiligen Branche und Region liegt, gibt es nach oben hin keine festgelegte Begrenzung. Jedem Betrieb, ob tarifgebunden oder nicht, steht es frei, seinen Auszubildenden höhere Vergütungen zu zahlen. Problematisch wird es allerdings, wenn aufgrund der Höhe der Vergütung anzunehmen ist, dass es sich nicht um ein Ausbildungsverhältnis, sondern eher um ein Arbeitsverhältnis handelt.

4 Die Ausbildungsvergütungen aus Sicht der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden

4.1 Bedeutung für die Ausbildungsbetriebe

Seit langem ist bekannt, dass die Ausbildungsvergütungen für die Betriebe einer der bedeutendsten Kostenfaktoren bei der Durchführung von Berufsausbildung darstellen. Die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung wurden in der Bundesrepublik Deutschland erstmals Anfang der 1970er-Jahre auf repräsentativer Basis erhoben (vgl. SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION 1974). Die im Betrieb anfallenden Gesamtausbildungskosten (Bruttokosten) wurden seinerzeit auf durchschnittlich rund 3.600 € (7.040 DM) je Auszubildenden und Jahr beziffert.¹² Damals überraschte die Höhe dieser Kosten, da die meisten Betriebe keine gesonderte Kostenrechnung für die Ausbildung durchführten, und dies auch bis heute größtenteils nicht tun. Die Untersuchungsergebnisse führten zu einer deutlichen Steigerung des Kostenbewusstseins im Hinblick auf die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Da auf die Ausbildungsvergütungen ein relativ großer Kostenanteil entfiel, standen sie bald im Mittelpunkt der Diskussionen um die betrieblichen Ausbildungskosten.

Der besondere Stellenwert der Ausbildungsvergütungen als Kostenfaktor in der betrieblichen Berufsausbildung erklärt sich zusätzlich aber auch dadurch, dass ihre Höhe sehr stark von den tariflich festgelegten Ausbildungsvergütungen bestimmt wird. Der einzelne Betrieb kann die zu zahlende Ausbildungsvergütung entweder überhaupt nicht selbst beeinflussen (bei Tarifbindung) oder nur in begrenztem Umfang (bei fehlender Tarifbindung). Der Spielraum ist für den Betrieb bei anderen Kostengrößen der betrieblichen Ausbildung wesentlich größer. Daher hat in der Vergangenheit vor allem die Wirtschaft immer wieder eine Absenkung der tariflichen Ausbildungsvergütungen gefordert, sobald größere Engpässe bei der Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsstellen auftraten. Es wurde argumentiert, dass eine solche Kostenentlastung den Betrieben die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze ermögliche. Zeitweise hatte dies auch deutliche Auswirkungen auf die Tarifverhandlungen: In einigen Tarifbereichen wurde vorübergehend auf Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen verzichtet und vereinzelt erfolgten sogar Kürzungen (vgl. Kapitel 5).

Nach einer repräsentativen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung) betragen im Jahr 2007 die Bruttokosten der betrieblichen Berufsausbildung im Durchschnitt 15.288 € je Auszubildenden und Jahr (vgl. SCHÖNFELD u.a. 2010).¹³ Von diesen Gesamtkosten nahmen die Ausbildungsvergütungen einen Anteil von durchschnittlich 46 % ein. Werden noch die gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen der Auszubildenden hinzugerechnet, also die gesamten Personalkosten der Auszubildenden betrachtet, so lag deren Anteil an den Bruttokosten sogar bei 62 %.

¹² Es handelte sich um die durchschnittlichen Bruttokosten in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk (vgl. SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION 1974, S. 120).

¹³ In die Erhebung einbezogen waren alle Ausbildungsbereiche außer Hauswirtschaft und Seeschifffahrt. Anders als seinerzeit bei der Untersuchung der Sachverständigenkommission, die in einer Vollkostenrechnung den gesamten Ressourcenverbrauch bei der Durchführung von Berufsausbildung kostenmäßig erfasste, wurde nun die tatsächliche betriebliche Kostenbelastung ermittelt, die durch die Ausbildung zusätzlich entsteht. Insbesondere die Kosten der nebenberuflichen Ausbilder reduzierten sich dadurch im Vergleich zu einer Vollkostenrechnung.

In der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2007 wurde in den Betrieben auch erfragt, ob es für sie bei den Ausbildungsvergütungen eine tarifliche Bindung gab. Danach waren für insgesamt 54 % der Ausbildungsbetriebe die Vergütungen durch Tarifvertrag festgelegt.¹⁴ In diesen tarifgebundenen Betrieben waren 65 % der Auszubildenden vertreten; für sie war die Vergütungshöhe somit festgelegt und ein Abweichen nach unten nicht möglich.¹⁵ Die übrigen Betriebe unterlagen keinem Tarifvertrag und hätten daher gemäß der Rechtsprechung um bis zu 20 % unter dem Tarif ihrer Branche und Region bleiben können (vgl. Kapitel 3). Diese Möglichkeit wurde jedoch meist nicht wahrgenommen: 27 % der Ausbildungsbetriebe waren zwar ohne Tarifbindung, zahlten die Ausbildungsvergütungen aber trotzdem in Anlehnung an einen Tarifvertrag. 22 % der Auszubildenden wurden in den betreffenden Betrieben ausgebildet. Nur 19 % der Ausbildungsbetriebe – mit 13 % der Auszubildenden – gaben an, nicht tarifgebunden zu sein und auch nicht nach Tarif zu zahlen.

Insgesamt wurde somit 2007 in über 80 % der Ausbildungsbetriebe die Vergütungshöhe durch tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütungen bestimmt. Allerdings gab es relativ große Unterschiede zwischen den alten und den neuen Ländern. In Ostdeutschland ist eine Tarifbindung der Betriebe weit weniger verbreitet als in Westdeutschland. Während im Westen 58 % der Ausbildungsbetriebe (mit 70 % der Auszubildenden) tarifgebunden waren, traf dies im Osten nur auf 37 % der Betriebe zu (mit 44 % der Auszubildenden). Allerdings zahlte in den neuen Ländern ein höherer Anteil der Betriebe die Ausbildungsvergütung freiwillig nach Tarif: Gegenüber 26 % der Betriebe (mit 21 % der Auszubildenden) im Westen waren es im Osten 33 % der Betriebe (mit 29 % der Auszubildenden). Keine Zahlung nach Tarif erfolgte im Westen nur in 16 % der Ausbildungsbetriebe (mit 9 % der Auszubildenden), dagegen im Osten immerhin in 30 % der Betriebe (mit 28 % der Auszubildenden). In den neuen Ländern wurde somit der größere Flexibilitätsspielraum, den eine fehlende Tarifbindung bei den Ausbildungsvergütungen ermöglicht, deutlich öfter genutzt als in den alten Ländern. Neben der Tatsache, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern im Durchschnitt noch deutlich niedriger als in den alten Ländern sind (vgl. Kapitel 5), erklärt somit auch die geringere Tarifbindung im Osten die relativ starken Unterschiede im tatsächlichen Vergütungsniveau zwischen den alten und den neuen Ländern. So betragen die von den Betrieben gezahlten Brutto-Vergütungen nach der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2007 durchschnittlich 7.352 € pro Jahr im Westen, aber nur 5.725 € im Osten (vgl. SCHÖNFELD u.a. 2010).

Bei Beurteilung der Kostenbelastung der Betriebe durch die Ausbildung bzw. die Ausbildungsvergütung ist zu berücksichtigen, dass die Auszubildenden während der betrieblichen Ausbildungszeit in der Regel auch für produktive, d.h. wirtschaftlich verwertbare Arbeiten eingesetzt werden. Diese sind für den Betrieb so viel wert, wie er alternativ einer „normalen“ Arbeitskraft – je nach Art der Arbeit können dies Fachkräfte oder an- und ungelernete Arbeitskräfte sein – für die gleiche Arbeitsleistung an Lohn oder Gehalt einschließlich Personalnebenkosten hätte zahlen müssen. Die so „eingesparten“ Lohn- und Gehaltskosten werden als Ausbildungserträge bezeichnet. Nach der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2007 erwirtschafteten die Auszubildenden auf diese Weise Erträge von durchschnittlich 11.692 € pro Jahr

14 Bei den im Folgenden dargestellten Angaben zur Tarifbindung der Ausbildungsbetriebe bei den Vergütungszahlungen handelt es sich um eigene Auswertungsergebnisse auf Basis der Daten der Kosten-Nutzen-Erhebung 2007.

15 Zwar könnte rechtlich gesehen den nicht der Gewerkschaft angehörenden Auszubildenden eine niedrigere Vergütung gezahlt werden, in der Praxis dürfte dies jedoch keine Rolle spielen (vgl. Kapitel 3).

(vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010). Die Personalkosten der Auszubildenden (Ausbildungsvergütungen einschließlich der Sozialleistungen) in Höhe von 9.490 € wurden durch die Erträge nicht nur gedeckt, sondern sogar um durchschnittlich 23 % überschritten. Obwohl es dabei deutliche Unterschiede nach Betriebsgröße gab – je größer ein Betrieb war, umso weniger überstiegen die Ausbildungserträge im Durchschnitt die Personalkosten der Auszubildenden – wurde selbst in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten (Erträge: 11.870 €, Personalkosten der Auszubildenden: 11.473 €) ein Ausgleich erreicht. Die Auszubildenden finanzierten somit die für sie anfallenden Personalkosten in der Regel durch ihre Arbeitsleistungen vollständig selbst.

4.2 Bedeutung für die Auszubildenden

Viele junge Menschen sehen es als einen besonderen Vorteil der dualen Berufsausbildung an, bereits in der Ausbildung ein eigenes Einkommen zu erzielen. Viele Auszubildende sind dann jedoch mit der Höhe der Ausbildungsvergütung nicht zufrieden: Im zweiten Ausbildungsjahr wird diese von zwei Dritteln als zu niedrig empfunden (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010). Der Gesetzgeber schrieb bei Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 1969 eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung vor. Da der Vergütung eine Doppelfunktion zugeschrieben wurde – sie soll für den Auszubildenden sowohl eine finanzielle Unterstützung zur Deckung der Lebenshaltungskosten als auch ein Entgelt für die produktiven Leistungen im Betrieb darzustellen – muss sich die Angemessenheit auf beide Aspekte beziehen (vgl. Kapitel 3). Im Folgenden wird darauf eingegangen, inwieweit die Vergütungszahlungen dieser gesetzlichen Anforderung gerecht werden. Darüber hinaus geht es um die Frage, wovon es abhängt, ob Auszubildende ihre Vergütung selbst als angemessen betrachten.

Deckung der Lebenshaltungskosten

Zur Einschätzung, inwieweit durch die Ausbildungsvergütung der Lebensunterhalt von Auszubildenden finanziert werden kann, ist der hierfür notwendige Mittelbedarf zu bestimmen. Der finanzielle Mindestbedarf von Auszubildenden, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, kann zurzeit (Stand: Februar 2011) auf 584 € pro Monat beziffert werden (ohne Fahrtkosten). Dieser Betrag ergibt sich aus der Berechnungsweise für eine Berufsausbildungsbeihilfe, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 59 SGB III gewährt werden kann, wenn die Ausbildungsvergütung zur Bedarfsdeckung nicht ausreicht. Voraussetzung ist allerdings, dass die Auszubildenden nicht mehr im Haushalt der Eltern leben und weder sie selbst, noch die Eltern bzw. der/die Lebenspartner/-in über die notwendigen Mittel verfügen. Der Anteil vom Gesamtbedarf, der nicht selbst aufgebracht werden kann, wird von der BA dann als Zuschuss gewährt. Der ermittelte monatliche Gesamtbedarf von Auszubildenden¹⁶ setzt sich zusammen aus dem Grundbedarf (derzeit 348 €), dem Bedarf für Miete einschließlich

16 Als Grundbedarf wird gemäß § 65, Abs. 1 SGB III der Bedarf für Studierende nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) zugrunde gelegt. Der Bedarf für die Unterkunft beträgt nach § 65, Abs. 1 SGB III 149 € und erhöht sich, wenn die Mietkosten für Unterkunft und Nebenkosten nachweislich diesen Betrag übersteigen, um bis zu 75 €. Da davon ausgegangen werden kann, dass dieser Erhöhungsbeitrag in der Regel vollständig in Anspruch genommen werden muss, wird der Bedarf hier bei 224 € angesetzt. Die Pauschale für Arbeitskleidung ist in § 68, Abs. 1 SGB III festgelegt. Die Pauschalen für Fahrtkosten richten sich nach § 67 SGB III. Als sonstige Kosten werden nach § 68 Abs. 3 SGB III z.B. Kinderbetreuungskosten übernommen.

Nebenkosten (224 €), einer Pauschale für Arbeitskleidung (12 €) sowie individuell berechneten Pauschalen für Fahrtkosten und ggf. sonstige Kosten.

Dieser Mindestbedarf von Auszubildenden kann nun den tariflichen Ausbildungsvergütungen gegenübergestellt werden. Sie betragen 2010 nach Auswertungen der BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern durchschnittlich 688 € und in den neuen Ländern 612 € pro Monat (vgl. Kapitel 5). Von diesen Bruttobeträgen müssen jedoch noch die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung abgezogen werden, deren Anteil bei rund 19 % der Bruttovergütung lag (vgl. BMAS 2010, Tab. 7.7).¹⁷ Damit reduzierten sich die monatlichen Vergütungen auf durchschnittlich 557 € netto im Westen und 496 € netto im Osten.¹⁸ Schon die tariflichen Ausbildungsvergütungen reichten somit im Durchschnitt nicht aus, um den Mindestbedarf zu decken, wenn Auszubildende nicht mehr im Haushalt der Eltern wohnten.

Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen sind aber – aufgrund der teilweise fehlenden Tarifbindung der Ausbildungsbetriebe (vgl. Kapitel 3 und 4.1) – noch niedriger. Die im Jahr 2008 durchgeführte BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“, in der rund 6.000 Auszubildende aus 15 stark besetzten Ausbildungsberufen befragt wurden (vgl. BEICHT u. a. 2009), ergab beispielsweise, dass die *tatsächlich ausgezahlten Netto-Ausbildungsvergütungen* in der betrieblichen Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr durchschnittlich nur 486 € pro Monat in den alten Ländern und 382 € in den neuen Ländern erreichten (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010).¹⁹ Nach den Auswertungen der BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen betrug 2008 die tarifliche Netto-Vergütung in den betreffenden 15 Berufen im zweiten Ausbildungsjahr im Westen durchschnittlich 507 € und im Osten 429 €. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die tariflichen und tatsächlichen Ausbildungsvergütung in den neuen Ländern tatsächlich stärker voneinander abwichen als in den alten Ländern, was aufgrund der im Osten weniger verbreiteten Tarifbindung der Betriebe auch anzunehmen war. Somit reicht insbesondere in Ostdeutschland die Ausbildungsvergütung im Durchschnitt für eine eigenständige Lebensführung der Auszubildenden bei weitem nicht aus.

Allerdings hat der Gesetzgeber mit der „angemessenen“ Ausbildungsvergütung auch keineswegs eine vollständige Bedarfsdeckung gefordert, nicht für noch zu Hause lebende Auszubildende, und erst recht nicht für Auszubildende mit eigenem Haushalt. Vielmehr war an eine spürbare finanzielle Unterstützung zur Bestreitung der Lebenshaltungskosten gedacht. Dies dürfte in den allermeisten Fällen gewährleistet sein, obwohl die Ausbildungsvergütungen insgesamt sehr stark variieren (vgl. Kapitel 5.3). Fraglich ist jedoch, ob die meist nicht bedarfsdeckenden Ausbildungsvergütungen der heutigen Lebenssituation der Auszubildenden noch gerecht werden. So stieg das Alter der Auszubildenden seit Inkrafttreten des BBiG stark an. Von 1970 bis 1990 nahm das Durchschnittsalter um fast zweieinhalb Jahre zu – von 16,6 auf 19,0 Jahre (vgl. BMBF 2006).²⁰ Von 1993 bis 2008 erhöhte sich das Durch-

17 Liegt die Brutto-Ausbildungsvergütung unter 325 € pro Monat, muss der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmerbeitrag mit übernehmen.

18 Hierbei wird unterstellt, dass keine Einkommenssteuer anfällt. Mit einer Ausbildungsvergütung in dieser Höhe wird der steuerliche Grundfreibetrag nicht überschritten, sofern keine weiteren Einkünfte vorhanden sind.

19 Es handelte sich um acht Berufe, die hauptsächlich im Ausbildungsbereich Industrie und Handel ausgebildet wurden, sechs Berufe mit Ausbildungsschwerpunkt im Handwerk und einen Beruf aus dem Bereich der Freien Berufe (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010).

20 Zugrunde gelegt wurden hier alle Berufsschüler/-innen nach Berufsschulstatistik (vgl. BMBF 2006). Seit 1993 wird in der Berufsbildungsstatistik das Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag erfasst (vgl. GERICKE 2010).

schnittsalter der Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag von 18,5 auf 19,7 Jahre (vgl. GERICKE 2010). Über zwei Drittel der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung beginnen, sind heute bereits volljährig. Mit einem höheren Lebensalter gehen nicht nur steigende Konsumwünsche einher, sondern auch der Anteil der jungen Menschen, die das Elternhaus verlassen, nimmt immer mehr zu (vgl. HAMMES/RÜBENACH 2009). Viele Auszubildende möchten dabei auch in finanzieller Hinsicht eigenständig sein und weder auf die Unterstützung der Eltern bzw. des Lebenspartners, noch auf Unterstützungsleistungen wie die Berufsausbildungsbeihilfe angewiesen sein.

Entgelt für die Arbeitsleistungen

Zur Beurteilung, inwieweit die Ausbildungsvergütungen ein angemessenes Entgelt für die im Betrieb erbrachten Arbeitsleistungen darstellen, kann wiederum auf die Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2007 zurückgegriffen werden (vgl. Kapitel 4.1). Die in der betrieblichen Ausbildung von den Auszubildenden erzielten Erträge stellen ja den Betrag an Lohn bzw. Gehalt (einschließlich Personalnebenkosten) dar, den die Auszubildenden für ihre Arbeitsleistung im Betrieb bekommen hätten, wenn sie dort als normale Arbeitskraft tätig gewesen wären. Es sind also wiederum die Ausbildungsvergütungen – als tatsächliches Entgelt der Auszubildenden – den Erträgen – als Entgelt einer normalen Arbeitskraft für die gleiche Leistung – gegenüberzustellen. So machten die Brutto-Ausbildungsvergütungen einschließlich der Personalnebenkosten (9.490 €) im Jahr 2007 im Gesamtdurchschnitt 81 % der Ausbildungserträge (11.692 €) aus. Die Auszubildenden erhielten also für die gleichen Arbeitsleistungen durchschnittlich fast ein Fünftel weniger an Entgelt als eine normale Arbeitskraft. Dabei ist nochmals auf die deutlichen Unterschiede nach Betriebsgröße hinzuweisen. Während in kleinen Betrieben (bis 9 Beschäftigte) die Ausbildungsvergütungen einschließlich Personalnebenkosten um 26 % niedriger als die Erträge waren, betrug der entsprechende Unterschied in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte) lediglich 3 %. Es galt also: Je kleiner die Betriebe waren, desto ungünstiger war für die Auszubildenden die Bezahlung in Relation zur geleisteten Arbeit.

Einflüsse auf die Vergütungszufriedenheit

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Ausbildungsvergütungen derzeit für viele Auszubildende den Mindestbedarf für den Lebensunterhalt nicht decken und oft auch keine ihren Arbeitsleistungen entsprechende Bezahlung darstellen. Insofern erklärt sich die relativ große Unzufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Vergütung. Nach der BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ war nur ein Drittel der Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung hiermit zufrieden und schätzte die Vergütungshöhe als „sehr gut“ (9 %) oder als „gerade richtig“ (24 %) ein (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010). Die große Mehrzahl (67 %) war hingegen unzufrieden und beurteilte die Beträge als „zu niedrig“. Von welchen Faktoren die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildungsvergütung abhing, wurde mittels eines statistischen Erklärungsmodells (logistische Regression) untersucht (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010).²¹ Die Zufriedenheit mit der Vergütung wurde erwartungsgemäß stark von deren Höhe beeinflusst: Erhielten Auszubildende netto über 700 € monatlich, so war die Chance, dass sie hiermit zufrieden waren, 17-mal höher als wenn sie nur 300 € oder weniger bekamen.

²¹ Die Anlage und die genauen Ergebnisse des Regressionsmodells sind dokumentiert in BEICHT/KREWERTH 2010.

Darüber hinaus spielten aber für die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung noch viele andere Faktoren eine Rolle. Von Bedeutung war dabei insbesondere, wie hoch die Auszubildenden ihre Arbeitsleistung, die sie für den Betrieb erbrachten, bewerteten.

Die Auszubildenden fühlten sich im zweiten Ausbildungsjahr in ihrem Betrieb oft bereits wie eine Fachkraft eingesetzt. Ihrer Einschätzung nach entfiel ein großer Teil der betrieblichen Ausbildungszeit – durchschnittlich 43 % – auf Arbeiten, die sie schon genauso gut und schnell wie ihre fertig ausgebildeten Kollegen erledigten. Je mehr Auszubildende ihrer Ansicht nach bereits Arbeitsleistungen wie Fachkräfte im Betrieb erbrachten, desto eher waren sie mit ihrer Vergütung unzufrieden.

Über die Hälfte der Auszubildenden (59 %) berichtete auch von Überstunden, die sie im Betrieb regelmäßig zu leisten hatten, und zwar in einem Umfang von durchschnittlich 4,8 Stunden pro Woche. Nicht immer wurden diese durch Freizeit oder zusätzliche Bezahlung ausgeglichen, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist. Immerhin 40 % der Auszubildenden mit regelmäßigen Überstunden gaben an, dass ein Ausgleich nur teilweise oder überhaupt nicht erfolgte. Je größer die Zahl der Überstunden ausfiel, desto höher war das Risiko, dass die Auszubildenden mit der Vergütung nicht zufrieden waren. Fand zudem kein oder kein vollständiger Überstundenausgleich statt, wirkte sich dies zusätzlich negativ auf die Zufriedenheit aus.

Umgekehrt rechneten die Auszubildenden es den Betrieben aber auch sehr positiv an, wenn diese ihnen eine qualitativ hochwertige Ausbildung boten. Die Auszubildenden legten großen Wert auf die Ausbildungsqualität und hatten diesbezüglich hohe Ansprüche (vgl. BEICHT u. a. 2009). Je stärker sie ihre Qualitätsansprüche in der betrieblichen Ausbildung als erfüllt ansahen, desto eher waren sie mit ihrer Vergütung zufrieden, selbst wenn diese nicht so hoch ausfiel.

Außerdem waren noch folgende weitere Einflüsse auf die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung festzustellen:

- Gingen Auszubildende einem Nebenjob nach, weil sie sonst ihre Grundversorgung (Miete, Nahrungsmittel u. Ä.) nicht finanzieren konnten, waren sie eher unzufrieden. 18 % der Auszubildenden jobbten nebenbei, weil sie das zusätzlich verdiente Geld ganz oder teilweise für ihre Grundversorgung benötigten.
- Zahlte der Betrieb die Ausbildungsvergütung nicht immer pünktlich aus, so hatte dies ebenfalls negative Folgen für die Vergütungszufriedenheit. 17 % der Auszubildenden bekamen ihre Vergütung manchmal oder sogar häufiger erst später als zum vorgeschriebenen Termin am Monatsende.
- Erhielten Auszubildende eine deutlich höhere oder niedrigere Vergütung als ihre Mitschüler/-innen in der Berufsschulklasse (20 % über bzw. unter dem Klassendurchschnitt), so wirkte sich dies deutlich positiv bzw. negativ auf die Zufriedenheit aus.
- Auch das individuelle Anspruchsniveau war von Bedeutung: Je wichtiger es Auszubildende fanden, bereits in der Ausbildung viel Geld zu verdienen, desto eher waren sie unzufrieden mit der Vergütung.

- Bei einem höheren Lebensalter – ab 22 Jahren – war das Risiko der Unzufriedenheit mit der Vergütung erheblich größer als bei jüngeren Auszubildenden. Zu erklären ist dies mit den steigenden materiellen Bedürfnissen der Jugendlichen sowie dem zunehmenden Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit vom Elternhaus.
- Auch für die Betriebsgröße zeigte sich ein Effekt: Bei Auszubildenden aus größeren Betrieben (ab 500 Beschäftigte) bestand im Vergleich zu denjenigen aus kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) – unter ansonsten gleichen Bedingungen – eine deutlich höhere Chance, dass sie mit ihrer Vergütung zufrieden waren.
- Schließlich spielte noch die Region eine Rolle: Im Osten waren Auszubildende eher mit der Vergütung zufrieden als im Westen. Neben geringeren Lebenshaltungskosten wirkte sich im Osten möglicherweise auch das im Vergleich zur außerbetrieblichen Ausbildung sehr positive Image der betrieblichen Ausbildung aus.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sehr unterschiedliche Faktoren auf die Vergütungszufriedenheit der Auszubildenden einwirken. Die zentrale Einflussgröße bleibt aber dennoch die Höhe der Ausbildungsvergütung.

5 Langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

5.1 Vergütungsentwicklung insgesamt

Seit dem Jahr 1976 werden im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen beobachtet und analysiert. Hierzu werden jährlich zum Stichtag 1. Oktober die in den bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands vereinbarten Ausbildungsvergütungen ausgewertet.²² Zunächst werden dabei jeweils die durchschnittlichen Vergütungsbeträge für eine relativ große Zahl von Ausbildungsberufen ermittelt. Auf Grundlage dieser berufsspezifischen Durchschnittswerte erfolgen dann weitere Berechnungen und Analysen, wobei wegen der großen Unterschiede in der Besetzungstärke der Berufe immer eine Gewichtung mit den jeweiligen Auszubildendenzahlen vorgenommen wird. Bis einschließlich 1991 bezogen sich die Auswertungen ausschließlich auf Westdeutschland, ab 1992 wurden auch gesonderte Auswertungen für die neuen Länder durchgeführt.²³ In den für die alten Länder erfassten Berufen waren im gesamten Beobachtungszeitraum meist über 90 % aller Auszubildenden vertreten. Für die neuen Länder war die Zahl der berücksichtigten Berufe jeweils geringer, da in einer Reihe von Branchen keine Tarifvereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen. Hier wurden durch die einbezogenen Berufe dennoch jeweils mindestens 80 % der Auszubildenden repräsentiert.

Die Ergebnisse werden nachfolgend jeweils getrennt für West- und Ostdeutschland dargestellt. Dies ist vor allem wegen der unterschiedlichen Untersuchungszeiträume und der unterschiedlichen Zahl von erfassten Berufen notwendig. Vor allem für die neuen Länder ist zu beachten, dass dort die außerbetriebliche Ausbildung, in der die tariflichen Vergütungsvereinbarungen nicht gelten (vgl. Kapitel 3), über viele Jahre eine sehr große Bedeutung hatte und auch heute noch deutlich stärker verbreitet ist als in den alten Ländern. Der Anteil an außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen konnte bei den Auswertungen nicht herausgerechnet werden, da aus der Berufsbildungsstatistik bislang nicht hervorgeht, wie sich die Auszubildenden in den einzelnen Berufen auf die betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung verteilen. Bei den vorgenommenen Gewichtungen wurden daher immer die Gesamtzahlen der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen in West- und Ostdeutschland zugrundegelegt.

Alte Länder

Die tariflichen Vergütungen in den alten Ländern lagen im Jahr 1976 bei durchschnittlich 202 € pro Monat. Bis zum Jahr 2010 stiegen sie auf 688 € an und damit nominal um rund 240 %. Dieser beträchtliche Anstieg relativiert sich jedoch bei Berücksichtigung der Preissteigerung, wie Abbildung 1 zeigt. Die Lebenshaltung verteuerte sich von 1976 bis 2010 um insgesamt 125 %, ²⁴ die reale Steigerung der Ausbildungsvergütungen betrug damit 115 %.

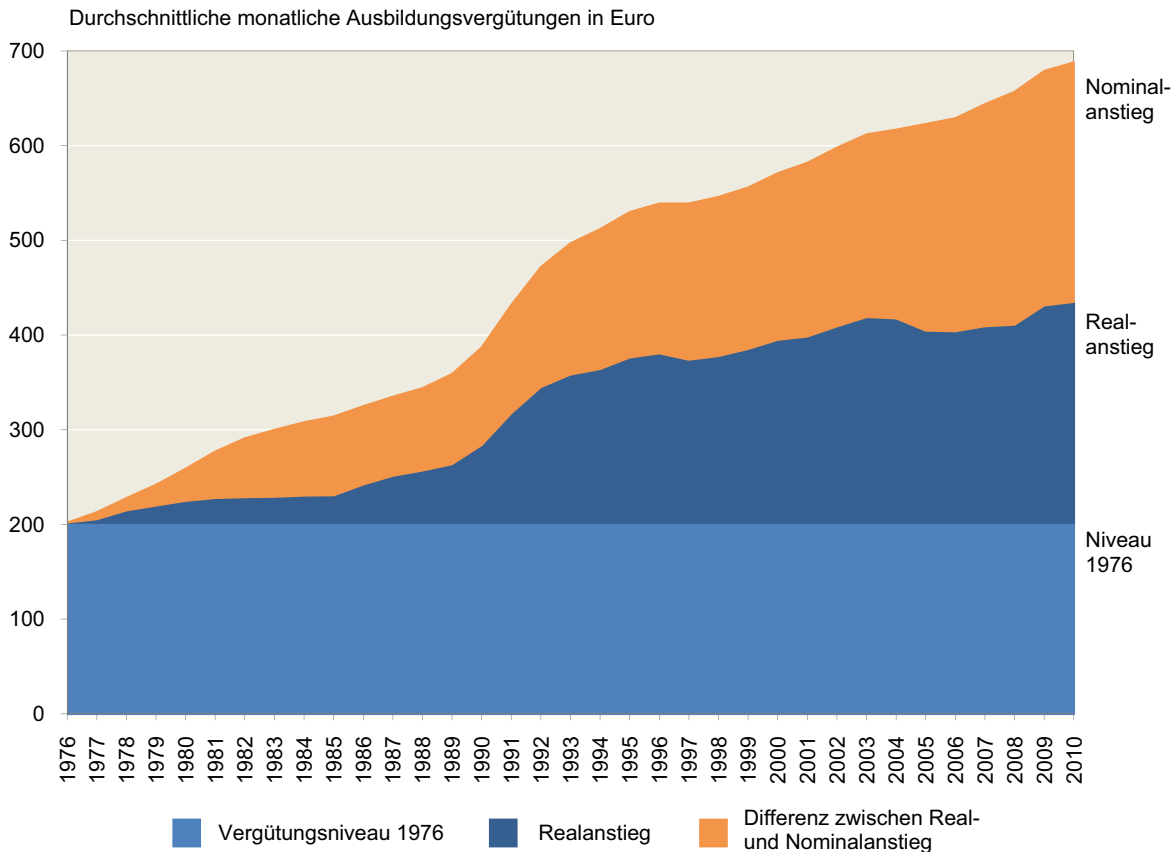
²² Zur methodischen Vorgehensweise siehe Anhang.

²³ Unter „Westdeutschland“ bzw. „alte Länder“ werden im Folgenden jeweils die westdeutschen Länder einschließlich West-Berlin verstanden, unter „Ostdeutschland“ bzw. „neue Länder“ die ostdeutschen Länder einschließlich Ost-Berlin. Der Grund hierfür liegt darin, dass die west- und ostdeutschen Tarifregionen in der Vergangenheit entsprechend abgegrenzt waren und dies auch heute vielfach noch sind.

²⁴ Berechnet auf Basis der Preisindizes des Statistischen Bundesamts (bis einschließlich 1999: Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte der alten Länder; ab 2000: Verbraucherpreisindex für Deutschland).

In absoluten Beträgen ausgedrückt bedeutet dies, dass von der durchschnittlichen Vergütungszunahme um 486 € durch den Kaufkraftverlust 253 € wieder aufgezehrt wurden und 233 € als reale Erhöhung der monatlichen Ausbildungsvergütungen verblieben.

Abbildungung 1: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern 1976 bis 2010**



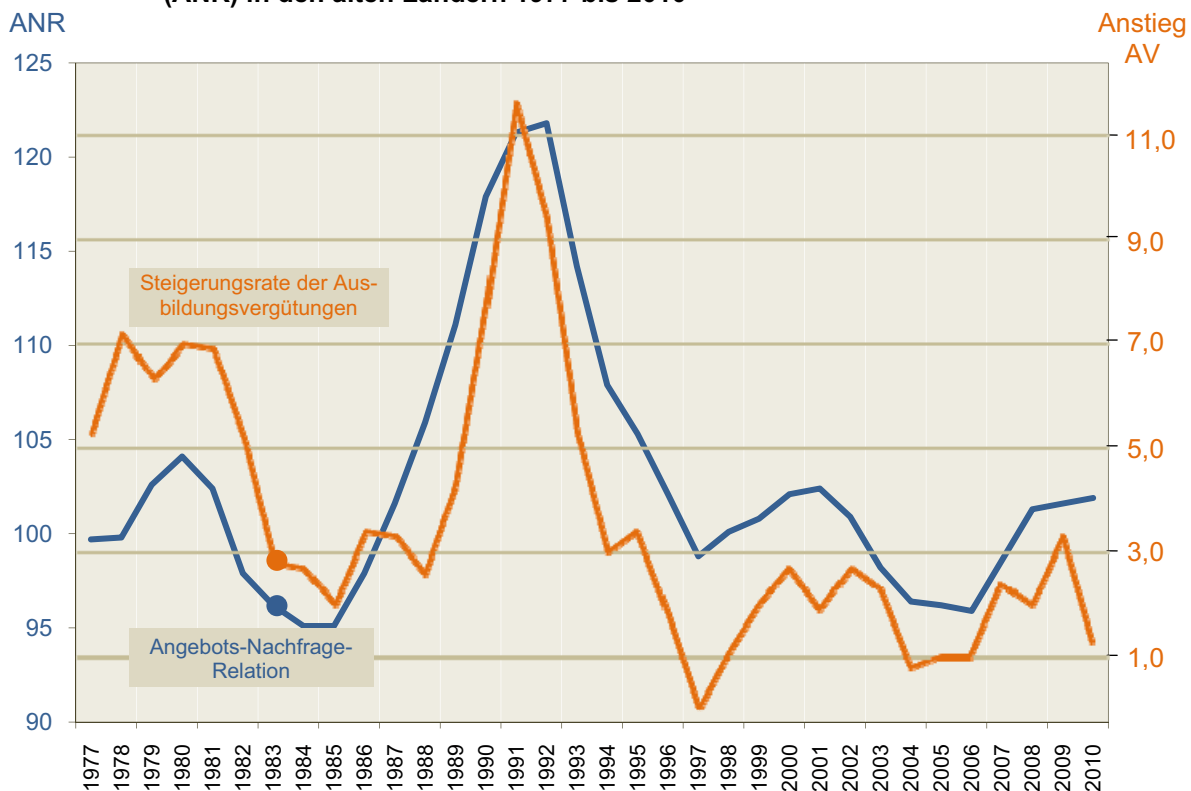
Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Wird die langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen betrachtet, so lassen sich Phasen mit relativ hohen Zuwachsraten und Phasen mit sehr moderaten Steigerungen unterscheiden (vgl. Tabelle 1). Der Anstieg der Ausbildungsvergütungen war dabei immer relativ stark abhängig vom Umfang der tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen (vgl. hierzu Kap. 5.5). Meist werden in den Tarifverhandlungen, in denen über die Anhebung der Löhne und Gehälter entschieden wird, auch die Ausbildungsvergütungen festgelegt. Oft werden sie dabei prozentual in gleichem Maße wie die Löhne und Gehälter erhöht. Die tariflichen Lohn- und Gehaltssteigerungen werden in der Regel von der wirtschaftlichen Lage beeinflusst, die sich wiederum auch deutlich auf die Angebotsseite des Ausbildungsmarkts (Zahl der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen) auswirkt. Die Nachfrageseite des Ausbildungsmarkts (Zahl der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen) hängt dagegen vor allem von der demografischen Entwicklung ab.²⁵ Die daraus resultierende Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt hatte in der Vergangenheit – neben der all-

²⁵ Insbesondere seit Beginn der 2000er-Jahre war allerdings auch jeweils eine erhebliche Zahl an sogenannten „Altbewerberinnen/Altbewerbern“ zu verzeichnen, d.h. Personen, die sich bereits in Vorjahren erfolglos um eine Ausbildungsstelle bemüht hatten.

gemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung – immer zusätzlich einen Einfluss auf die Erhöhungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen, wie Abbildung 2 verdeutlicht.²⁶

Abbildung 2: **Steigerungsraten der Ausbildungsvergütungen und Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in den alten Ländern 1977 bis 2010**



Erläuterung: Beispielsweise lag im Jahr 1983 die Angebots-Nachfrage-Relation bei 96, d.h. auf 100 nachfragende Jugendliche kamen rechnerisch 96 Ausbildungsplatzangebote. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen im gleichen Jahr um 2,8 % an.

Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.9.

Zu Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 1976 waren aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge bereits seit einigen Jahren die Ausbildungsplätze knapp. 1976 lag erstmals auch rein rechnerisch gesehen das Ausbildungsplatzangebot unter der Nachfrage. In den nachfolgenden Jahren stellte die Wirtschaft eine Vielzahl zusätzlicher Ausbildungsstellen bereit. Die Angebots-Nachfrage-Relation verbesserte sich daher trotz der hohen Schulabgängerzahlen

²⁶ In Abbildung 2 gilt die linke Skala für die Angebots-Nachfrage-Relationen, die rechte Skala für die jährlichen Steigerungsraten der Ausbildungsvergütungen. Eine Angebots-Nachfrage-Relation von 100 bedeutet ein rechnerisch insgesamt ausgeglichenes Zahlenverhältnis von angebotenen Ausbildungsstellen und nachfragenden Jugendlichen. Jedoch ist auch in diesem Fall keineswegs davon auszugehen, dass alle nachfragenden Jugendlichen tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten konnten. Zum einen gibt es erhebliche regionale Ungleichheiten des Ausbildungsplatzangebots, zum anderen werden nicht alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchten, der Nachfrage zugerechnet. So zählen alle Bewerber/-innen, die in einer Alternative verblieben, nicht zur Nachfrage. Vor allem seit dem erheblichen Ausbau des Übergangssystems, in das ab den 1990er-Jahren sehr viele erfolglose Ausbildungsstellenbewerber/-innen einmündeten, spiegelt die Angebots-Nachfrage-Relation die tatsächlichen Marktverhältnisse nicht mehr adäquat wider. Daher weist das BIBB inzwischen neben der „klassischen“ Angebots-Nachfrage-Relation auch eine „erweiterte“ Relation aus, in der auch die alternativ verbliebenen Bewerber/-innen, für die die Vermittlungsbemühungen der Bundesagentur für Arbeit weiterlaufen, bei der Nachfrage berücksichtigt werden (vgl. ULRICH/FLEMMING/GRANATH 2010). Als lange Zeitreihe steht jedoch nur die „klassische“ Angebots-Nachfrage-Relation zur Verfügung, auf die hier daher zurückgegriffen werden musste.

kurzzeitig ein wenig. Von 1977 bis einschließlich 1982 wurden die Ausbildungsvergütungen noch vergleichsweise stark angehoben, die durchschnittlichen jährlichen Steigerungsraten bewegten sich jeweils über 5%. Der höchste prozentuale Anstieg wurde in dieser Phase im Jahr 1978 mit 7,2% erreicht (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: **Ausbildungsvergütungen insgesamt sowie nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1976 bis 2010**

Durchschnittliche Beträge pro Monat in Euro* sowie Anstieg gegenüber dem Vorjahr in Prozent

Jahr**	Insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Landwirtschaft		Öffentlicher Dienst		Freie Berufe	
	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %
2010	688	1,3	759	1,1	562	1,1	599	1,9	750	1,5	573	0,0
2009	679	3,3	751	2,9	556	1,6	588	3,7	739	2,1	573	7,5
2008	657	2,0	730	2,2	547	1,3	567	2,0	724	7,9	533	0,0
2007	644	2,4	714	2,3	540	1,9	556	1,6	671	0,0	533	0,4
2006	629	1,0	698	1,0	530	0,6	547	0,9	671	0,1	531	0,2
2005	623	1,0	691	1,3	527	0,6	542	0,2	670	-0,1	530	0,4
2004	617	0,8	683	1,3	524	0,2	541	0,7	671	2,1	528	1,7
2003	612	2,3	674	2,6	523	1,6	537	0,9	657	1,9	519	-0,2
2002	598	2,7	657	2,7	515	1,2	532	2,3	645	0,8	520	1,6
2001	582	1,9	640	1,7	509	1,6	520	1,4	640	1,6	512	1,4
2000	571	2,7	629	2,8	501	1,5	513	1,8	630	1,1	505	1,5
1999	556	2,0	613	2,4	493	1,0	504	0,8	624	2,4	497	0,0
1998	546	1,1	598	1,1	488	0,6	500	0,9	609	1,4	497	0,8
1997	539	0,0	592	0,9	485	-0,9	495	1,6	600	0,3	493	0,0
1996	539	1,8	586	2,1	490	2,5	488	-0,3	599	1,0	493	4,3
1995	530	3,4	575	3,6	478	4,9	489	4,7	593	3,1	473	0,0
1994	512	3,0	555	2,4	456	6,0	467	2,6	575	1,7	473	3,0
1993	497	5,3	542	4,9	430	5,7	456	7,2	565	4,1	460	11,8
1992	472	9,4	517	8,1	407	11,2	425	7,1	543	15,9	411	7,8
1991	432	11,6	478	12,8	366	10,2	397	10,2	468	14,6	381	2,6
1990	387	7,8	424	7,9	332	6,9	360	4,1	409	6,5	372	10,0
1989	359	4,3	393	2,0	311	8,0	346	8,9	383	6,7	338	6,8
1988	344	2,6	385	2,6	288	2,0	318	2,6	359	2,3	316	0,0
1987	335	3,3	375	3,2	282	2,0	309	1,7	351	3,5	316	6,9
1986	325	3,4	364	3,8	277	2,1	304	1,9	339	4,7	296	3,2
1985	314	2,0	350	2,2	271	1,0	299	1,4	324	3,1	287	2,2
1984	308	2,7	343	2,6	268	2,5	295	2,1	314	2,3	281	1,5
1983	300	2,8	334	3,2	262	2,0	288	5,4	307	2,6	277	3,4
1982	291	5,2	324	5,7	257	4,6	274	5,3	300	3,7	267	4,6
1981	277	6,9	306	7,5	245	5,7	260	6,9	289	6,6	256	5,3
1980	259	7,0	285	7,1	232	6,8	243	8,7	271	6,0	243	7,7
1979	242	6,3	266	5,5	217	7,3	223	6,1	256	7,3	225	10,8
1978	228	7,2	252	7,2	202	7,9	211	5,1	238	4,5	203	6,1
1977	213	5,3	235	5,0	188	5,8	200	7,4	228	5,2	192	8,4
1976	202	-	224	-	177	-	187	-	217	-	177	-

* Die für die Jahre 1976 bis 2001 ermittelten DM-Beträge wurden in Euro-Beträge umgerechnet. Bis 2000 wurden die Steigerungsraten auf Basis der DM-Beträge berechnet.

** Bis 1988 wurden ausschließlich die tariflichen Grundbeträge berücksichtigt, ab 1989 wurden auch die teilweise festgesetzten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Ab Beginn der 1980er-Jahre wurde es immer schwieriger, die Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz zu versorgen. Die Angebots-Nachfrage-Relation sank von 1982 an deutlich unter 100. Nun gerieten die Ausbildungsvergütungen mehr und mehr in die Diskussion. Vonseiten der Wirtschaft wurde immer wieder auf die hohen Ausbildungskosten hingewiesen, die die Betriebe an der Bereitstellung einer genügenden Zahl an Ausbildungsplätzen hindern würden. Forderungen nach einem „Einfrieren“ oder sogar „Zurückfahren“ der Vergütungen wurden laut. Dies beeinflusste die Tarifverhandlungen der Jahre 1983 bis 1988 spürbar: In einigen Bereichen wurde zeitweise auf Vergütungserhöhungen verzichtet und vereinzelt gab es sogar Kürzungen. In den meisten Tarifbereichen wurden die Vergütungen zwar weiterhin regelmäßig angehoben, jedoch fielen die Erhöhungen in der Regel zurückhaltend aus. Die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate lag in dieser Phase jeweils deutlich unter 5 %, der geringste Anstieg war 1985 mit lediglich 2 % festzustellen.

Zum Ende der 1980er-Jahre trat aufgrund des Nachrückens geburtenschwächerer Jahrgänge eine erhebliche Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt ein. Anfang der 1990er-Jahre nahm zudem die Zahl der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze stark zu. Im Jahr 1992 war der bisher größte Ausbildungsstellenüberhang von 22 % zu verzeichnen. Die Klage über zu hohe Ausbildungsvergütungen verstummte, da nun ein Nachwuchsmangel für das duale System befürchtet wurde. Dies löste eine intensive Debatte darüber aus, wie die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung gesteigert werden könne. Häufig wurde in diesem Zusammenhang eine kräftige Erhöhung der Ausbildungsvergütungen vorgeschlagen. Die Auswirkungen zeigten sich sehr deutlich in den Tarifabschlüssen der Jahre 1990 bis 1993. Die Ausbildungsvergütungen wurden stark angehoben, und 1991 war mit 11,6 % die bislang mit Abstand höchste Zuwachsrate zu verzeichnen.

Innerhalb weniger Jahre nahm das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen in Westdeutschland dann aber wieder drastisch ab, während die Schulabgängerzahlen über viele Jahre immer weiter anstiegen. Abermals traten erhebliche Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt auf. Für den Ausbildungsstellenabbau wurde insbesondere vonseiten der Wirtschaft, aber auch der Bildungspolitik eine zu hohe Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe verantwortlich gemacht. Die Forderungen nach einem Absenken der Ausbildungsvergütungen wurden ab Mitte der 1990er-Jahre oft noch massiver erhoben als in den 1980er-Jahren. Die in den Tarifverhandlungen vereinbarten Vergütungsanhebungen fielen seither nur noch sehr zurückhaltend aus. In vielen Tarifbereichen wurden die Ausbildungsvergütungen in einzelnen Jahren nicht erhöht und in einigen Bereichen sogar reduziert. Die durchschnittlichen jährlichen Steigerungsraten lagen von 1996 bis 2008 jeweils unter 3 %. 1997 war im Durchschnitt sogar überhaupt keine Zunahme der Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen. Zwar gab es auch in jenem Jahr in den meisten Tarifbereichen einen leichten Anstieg, der jedoch durch die Reduzierung der Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes²⁷ um knapp 10 % insgesamt vollständig „verdeckt“ wurde.

Bis heute ist die Lage auf dem westdeutschen Ausbildungsmarkt angespannt, wobei die Probleme durch die Angebots-Nachfrage-Relation nur unvollständig widerspiegelt werden. Im Jahr 2009 lag die durchschnittliche Vergütungserhöhung mit 3,3 % erstmals seit 1995

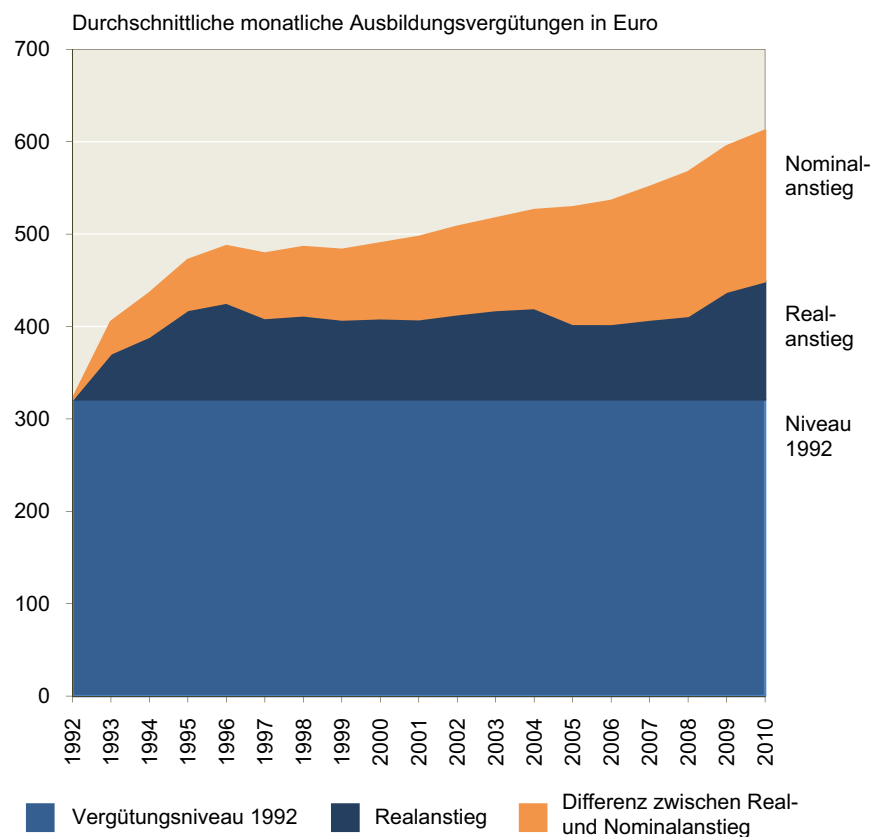
27 Folgendes führte zu der deutlichen Absenkung: Im Bauhauptgewerbe erhalten die Betriebe im Rahmen einer tarifvertraglichen Finanzierungsregelung die Ausbildungsvergütungen während der in den gewerblichen Berufen vorgeschriebenen umfangreichen überbetrieblichen Ausbildungsphasen erstattet. Das Mittelaufkommen reichte hierfür 1997 nicht mehr aus. Die Tarifvertragsparteien reduzierten daher den Erstattungsumfang, indem sie die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten und neuen Ländern senkten.

wieder über 3 %. Die etwas günstigeren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vor der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie der aufgrund der demografischen Entwicklung künftig erwartete Nachwuchsmangel dürften dabei wahrscheinlich eine Rolle gespielt haben. Wahrscheinlich infolge der Krise fiel die Vergütungserhöhung 2010 mit nur 1,3 % allerdings wieder sehr schwach aus.

Neue Länder

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern lagen im Jahr 1992 durchschnittlich bei 321 € pro Monat. Bis 2010 erhöhten sie sich auf 612 €, also nominal um insgesamt 91 %.²⁸ Die reale Vergütungssteigerung fiel jedoch erheblich geringer aus, wie aus Abbildung 3 hervorgeht.

Abbildung 3: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern 1992 bis 2010**



Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

28 An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht den tatsächlich gezahlten Vergütungen entsprechen. Die tariflichen Vergütungen gelten ausschließlich für die betriebliche Berufsausbildung und stellen nur für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge dar, während nicht tarifgebundene Betriebe um bis zu 20 % unter den Tarifen bleiben dürfen (vgl. Kapitel 3). Da im Osten die Tarifbindung geringer ist als im Westen, muss in den neuen Ländern mit stärkeren Abweichungen vom Tarifniveau gerechnet werden (vgl. Kapitel 4.1). Außerdem gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht für die öffentlich finanzierten außerbetrieblichen Auszubildenden, die in den neuen Ländern bis heute große Bedeutung haben. Nach Schätzungen des BIBB betrug der Anteil außerbetrieblicher Auszubildender an allen Auszubildenden in Ostdeutschland zeitweise über 30 % und lag Ende 2009 immer noch bei 26 % (vgl. BEICHT/ULRICH 2009, BEICHT 2011).

Der Preisanstieg für die Lebenshaltung betrug von 1992 bis 2010 insgesamt 51 %, ²⁹ dementsprechend nahmen die Vergütungen real nur um 40 % zu. Von der Gesamterhöhung um durchschnittlich 291 € wurden somit in Ostdeutschland 163 € durch den Kaufkraftverlust wieder aufgezehrt, und nur 128 € blieben als realer Zuwachs übrig.

Tabelle 2: **Ausbildungsvergütungen insgesamt sowie nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern 1992 bis 2010**

Durchschnittliche Beträge pro Monat in Euro* sowie Anstieg gegenüber dem Vorjahr in Prozent

Jahr	Insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Landwirtschaft		Öffentlicher Dienst		Freie Berufe**	
	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %	Betrag in €	Anstieg in %
2010	612	2,9	670	2,1	439	2,3	496	2,9	750	1,4	572	0,2
2009	595	4,9	656	3,8	429	1,7	482	2,8	740	2,9	571	10,2
2008	567	2,9	632	2,6	422	2,7	469	1,1	719	10,8	518	12,1
2007	551	2,8	616	3,2	411	-0,7	464	5,5	649	1,1	462	2,2
2006	536	1,3	597	1,5	414	0,0	440	-0,5	642	2,6	452	-0,4
2005	529	0,6	588	1,0	414	0,0	442	0,2	626	0,0	454	0,4
2004	526	1,7	582	1,0	414	-0,2	441	0,5	626	4,0	452	0,2
2003	517	1,8	576	1,9	415	0,2	439	3,1	602	2,9	451	-0,2
2002	508	2,2	565	2,7	414	-0,7	426	-3,8	585	2,3	452	0,7
2001	497	1,4	550	1,7	417	-1,0	443	3,2	572	2,5	449	2,5
2000	490	1,5	541	1,8	421	-1,3	429	2,8	558	2,3	438	2,3
1999	483	-0,7	532	0,4	426	-3,4	418	0,4	545	2,4	428	-0,1
1998	486	1,6	530	2,4	441	0,4	416	-4,9	532	2,9	429	1,2
1997	479	-1,7	517	-0,3	440	-3,4	438	-4,6	517	-0,1	424	-0,2
1996	487	3,0	519	2,8	455	5,0	459	-1,5	518	0,7	425	2,5
1995	472	8,3	505	8,2	434	10,9	466	9,6	514	6,2	415	0,0
1994	436	7,7	466	8,4	391	9,3	425	11,7	484	4,9	415	6,6
1993	405	26,1	430	31,0	358	15,7	380	38,3	462	21,9	390	12,7
1992	321	-	328	-	309	-	275	-	379	-	346	-

* Die für die Jahre 1992 bis 2001 ermittelten DM-Beträge wurden in Euro-Beträge umgerechnet. Bis 2000 wurden die Steigerungsraten auf Basis der DM-Beträge berechnet.

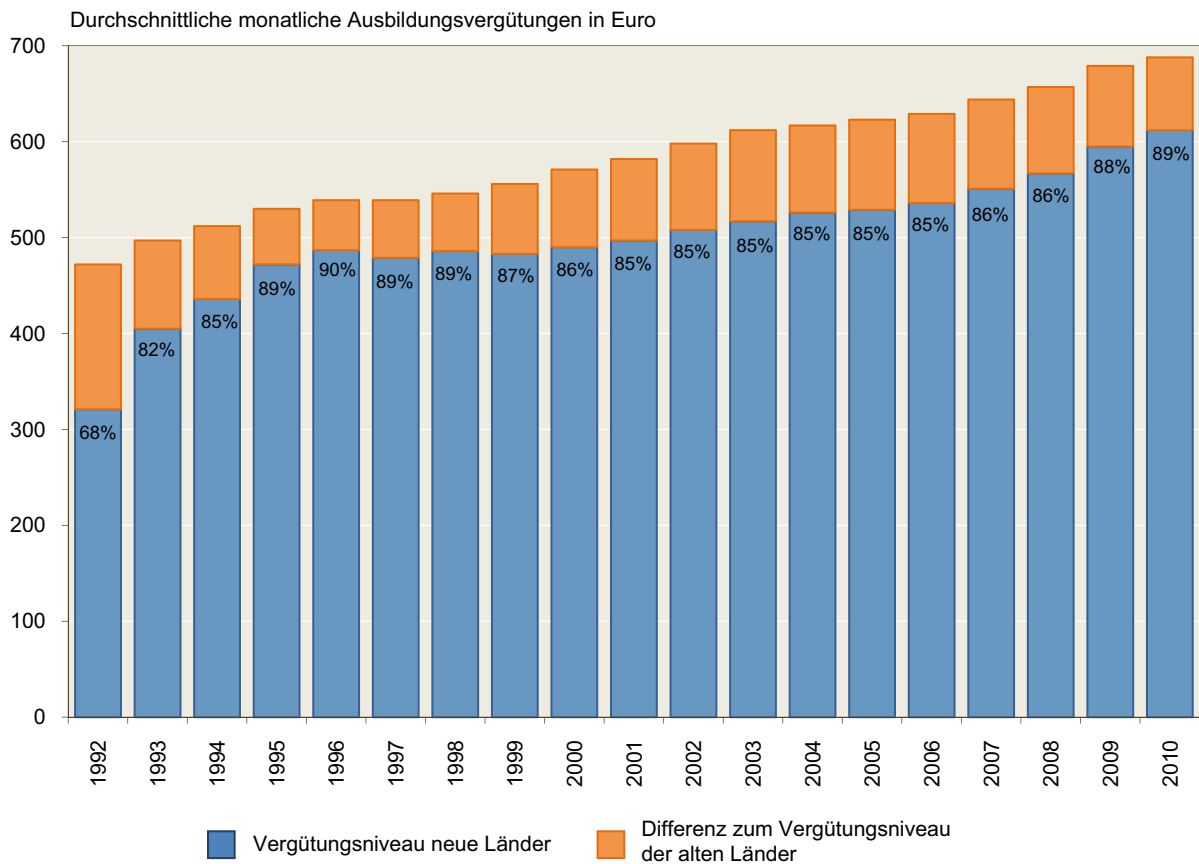
** Bei den Freien Berufen konnte im Jahr 1992 nur ein einziger Ausbildungsberuf erfasst werden (Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r).

Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Die mit Abstand größte Anhebung der Ausbildungsvergütungen gab es in den neuen Ländern 1993 mit 26,1 % (vgl. Tabelle 2). Auch in den beiden Folgejahren wurden die Vergütungen mit 7,7 % bzw. 8,3 % relativ stark erhöht. Der beträchtliche Vergütungsanstieg war darauf zurückzuführen, dass die Tarifparteien, insbesondere die Gewerkschaften, in den ersten Jahren nach der deutschen Vereinigung bestrebt waren, die Löhne und Gehälter einschließlich der Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland möglichst rasch an das Westniveau anzugleichen. Während die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern 1992 durchschnittlich erst bei 68 % der Westvergütung lagen, erreichten sie 1996 schon 90 % (vgl. Abbildung 4).

29 Berechnet auf Basis der Preisindizes des Statistischen Bundesamts (bis einschließlich 1999: Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte der neuen Länder; ab 2000: Verbraucherpreisindex für Deutschland).

Abbildung 4: **Angleichung der Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern an das Westniveau 1992 bis 2005**



Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Angesichts des immer stärker zunehmenden Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen in Ostdeutschland setzte sich der Angleichungsprozess bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen dann allerdings nicht weiter fort. Die Schwierigkeiten auf dem ostdeutschen Ausbildungsstellenmarkt hatten bereits kurz nach der deutschen Vereinigung begonnen. In der ehemaligen DDR waren die Ausbildungskapazitäten überwiegend in Großbetrieben, Kombinat und Produktionsgenossenschaften konzentriert gewesen. Durch Konkurse und Entflechtung der Großbetriebe in Folge der wirtschaftlichen Umstrukturierung nach der Wende ging in kurzer Zeit ein großer Teil dieser Ausbildungsplätze verloren (vgl. BERGER 1995). Das Handwerk war in der DDR ein weitgehend vernachlässigter Wirtschaftsbereich gewesen und entwickelte sich nach der Wende nur langsam, hier konnte der erhebliche Verlust an Ausbildungskapazitäten in den Großbetrieben nicht annähernd ausgeglichen werden. Verschärft wurden die Probleme durch eine starke Zunahme der Nachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung in den neuen Ländern. Das Ausbildungsstellenangebot reichte daher bei weitem nicht mehr aus, um alle Jugendlichen, die eine duale Ausbildung beginnen wollten, zu versorgen. Obwohl eine große Zahl an öffentlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen bereit gestellt und die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Plätze durch Förderprogramme der neuen Länder finanziell unterstützt wurde, ging die Angebots-Nachfrage-Relation immer weiter zurück. Während es 1992 zumindest zahlenmäßig noch einen Über-

hang an Ausbildungsplätzen von 2 % gegeben hatte, lag das Stellenangebot 1997 um 10 % unter der Nachfrage.³⁰

Daher setzte sich nun in den Tarifverhandlungen für Ostdeutschland die Auffassung durch, dass die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe nicht durch stark ansteigende Vergütungen weiter vergrößert werden dürfe. 1997 kam es im Durchschnitt sogar zu einem Rückgang der tariflichen Ausbildungsvergütungen um 1,7 %. Der Grund hierfür war, dass es – neben nur sehr geringen Steigerungsraten in den meisten Tarifbereichen – eine elfprozentige Senkung der Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes gab, in denen sehr viele ostdeutsche Jugendliche ausgebildet wurden.³¹ 1999 wurden in den neuen Ländern die Vergütungen im Bauhauptgewerbe nochmals um 10 % im zweiten und dritten Ausbildungsjahr reduziert, was wiederum zu einer Verringerung des Gesamtdurchschnitts der tariflichen Ausbildungsvergütungen führte, nun um 0,7 %. In den nachfolgenden Jahren fielen die Vergütungserhöhungen in Ostdeutschland generell immer äußerst schwach aus, bis 2006 betrug der durchschnittliche Anstieg fast immer weniger als 2 %. Ab 1997 war daher die Angleichung an das Westniveau wieder rückläufig und stagnierte von 2001 bis 2006 bei 85 %.

Seit 2007 sind in den neuen Ländern allerdings wieder etwas höhere Steigerungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen zu beobachten, die im Durchschnitt jeweils über dem Anstieg in den alten Ländern lagen. Besonders stark fiel die Erhöhung 2009 mit durchschnittlich 4,9 % aus. 2010 erreichten die Vergütungen in Ostdeutschland 89 % des westlichen Niveaus. Möglicherweise hängt die wieder fortschreitende Angleichung der tariflichen Ausbildungsvergütungen mit dem erheblichen Rückgang der Schulabgängerzahlen in den letzten Jahren zusammen, der inzwischen zu einer deutlichen Verbesserung der Ausbildungsmarktvhältnisse in den neuen Ländern führte (vgl. ULRICH u.a. 2010).

Gesamtes Bundesgebiet

Auf Basis der für West- und Ostdeutschland ermittelten Gesamtdurchschnitte der tariflichen Ausbildungsvergütungen wird seit 1992 auch ein Durchschnittswert für das gesamte Bundesgebiet berechnet.³² Danach betragen die Vergütungen in Deutschland im Jahr 1992 durchschnittlich 453 € pro Monat. Bis 2010 stiegen sie auf 678 € an und damit um insgesamt 50 %.

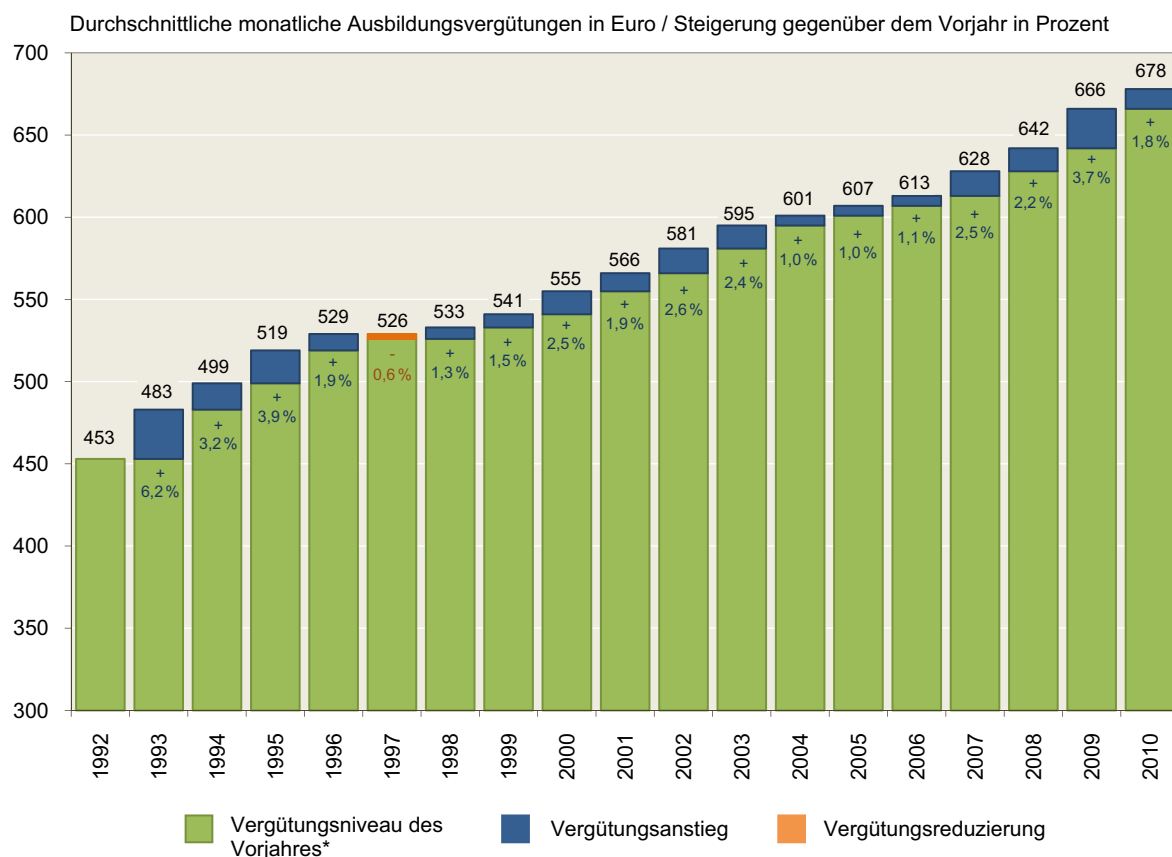
Die größte Steigerung gab es 1993 mit 6,2 %, was insbesondere auf die beträchtliche Vergütungsanhebung in Ostdeutschland in jenem Jahr zurückzuführen war (vgl. Abbildung 5). Dagegen war 1997 sogar ein Rückgang um 0,6 % zu verzeichnen, der – neben insgesamt nur sehr geringen Erhöhungen in den meisten Branchen – vor allem durch eine deutliche Vergütungssenkung im west- und ostdeutschen Bauhauptgewerbe ausgelöst wurde.

30 Auch hier ist nochmals zu betonen, dass die tatsächliche Versorgungslücke auf dem Ausbildungsmarkt durch die Angebots-Nachfrage-Relation nur unvollständig widerspiegelt wird. Zu beachten ist zudem, dass die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze bei der Angebotsseite mit berücksichtigt werden.

31 Vgl. hierzu auch Fußnote 27.

32 Hierbei erfolgte eine Gewichtung mit der jeweiligen Gesamtzahl der Auszubildenden in den erfassten Berufen der alten und neuen Länder. Die gesamtdeutschen Durchschnitte sind nur als Näherungswerte anzusehen, vgl. hierzu die methodischen Hinweise im Anhang.

Abbildung 5: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen im Bundesgebiet 1992 bis 2010**



* Für 1992 ist die Vorjahresvergütung nicht bekannt, dargestellt ist daher nur die Gesamtvergütung

Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Nach vielen Jahren sehr zurückhaltender Vergütungssteigerungen war im Jahr 2009 erstmals mit 3,7 % wieder eine relativ starke Anhebung der tariflichen Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen. Dies setzte sich 2010 allerdings – wahrscheinlich vor allem infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise – nicht fort, vielmehr ging die Steigerungsrate mit 1,8 % wieder um mehr als die Hälfte zurück.

5.2 Vergütungen in den Ausbildungsbereichen

Aufgrund des in Deutschland bestehenden Tarifsystems – die tariflichen Vereinbarungen werden in einer Vielzahl unterschiedlicher Branchen gesondert geschlossen, meistens noch zusätzlich untergliedert nach mehreren Regionen – gibt es eine sehr starke Differenzierung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das Vergütungsniveau unterscheidet sich in West- und Ostdeutschland insbesondere zwischen den Ausbildungsbereichen, d.h. Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlichem Dienst und Freien Berufen.³³ Auf die Unterschiede und Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in diesen Bereichen wird im Folgenden eingegangen.

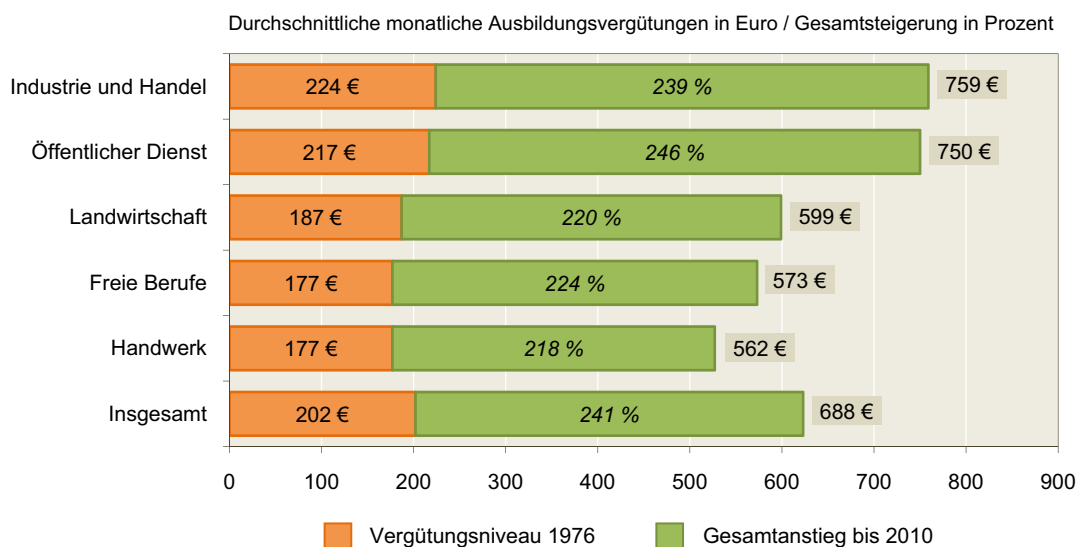
³³ Der Ausbildungsbereich Hauswirtschaft ist wegen der relativ geringen quantitativen Bedeutung nicht einbezogen, für Ostdeutschland liegen auch keine tariflichen Ausbildungsvergütungen vor. Für den Ausbildungsbereich Seeschifffahrt sind ebenfalls keine Angaben verfügbar.

Alte Länder

Im Jahr 1976 wurden in Industrie und Handel, dem von den Auszubildendenzahlen her gesehen bedeutendsten Ausbildungsbereich, durchschnittlich die höchsten Vergütungen in Westdeutschland gezahlt (vgl. Abbildung 6). Auch im Öffentlichen Dienst wurden fast ebenso hohe Vergütungen erreicht. Im Handwerk, dem zweitgrößten Ausbildungsbereich, sowie im Bereich der Freien Berufe³⁴ waren die Vergütungen dagegen im Durchschnitt am geringsten. Ebenfalls relativ niedrig fielen sie in der Landwirtschaft aus.

Die prozentuale Gesamtsteigerung von 1976 bis 2010 bewegte sich nominal zwischen 246 % im Öffentlichen Dienst und 218 % im Handwerk. Da der prozentuale Anstieg in den Ausbildungsbereichen mit ursprünglich relativ hohen Vergütungen sogar etwas stärker war als in denjenigen mit einem niedrigeren Vergütungsniveau, nahmen die Unterschiede zwischen den Bereichen im Zeitverlauf noch zu.

Abbildung 6: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1976 bis 2010**



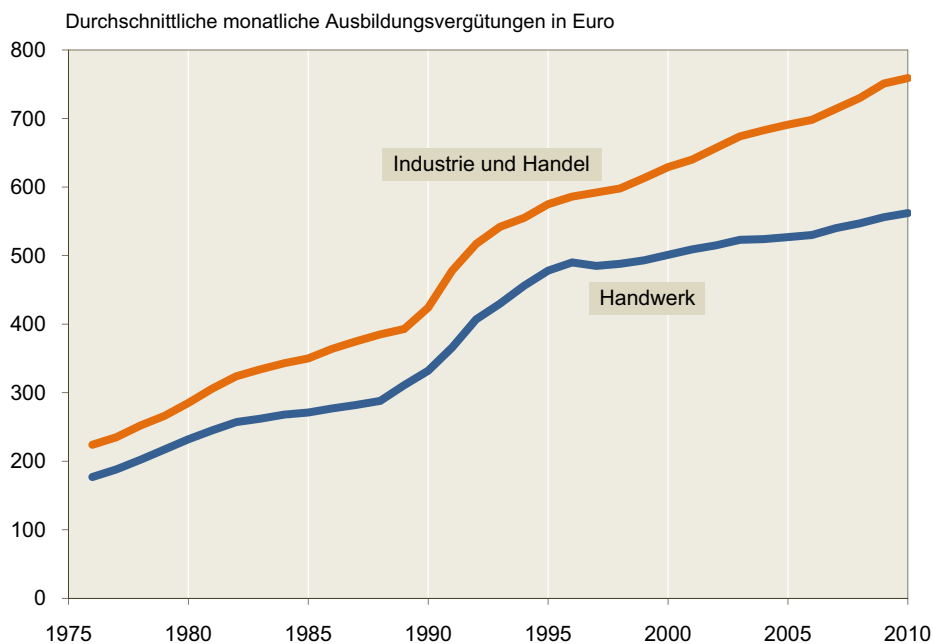
Bei den jährlichen Zuwachsraten der Vergütungen zeigten sich immer mehr oder weniger große Abweichungen zwischen den Ausbildungsbereichen (vgl. Tabelle 1). Dennoch gab es in allen Bereichen – wie bereits bei der Gesamtentwicklung in den alten Ländern beschrieben – Phasen mit hohen und Phasen mit nur geringen Vergütungssteigerungen.

In den beiden größten Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk entwickelten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen allerdings zeitweise unterschiedlich (vgl. Abbildung 7). Daher veränderten sich die Abstände im Vergütungsniveau immer wieder: Während im Jahr 1976 die Vergütungen in Industrie und Handel um 27 % über denen des Handwerks gelegen hatten, waren es 1980 nur noch 23 %, da die Vergütungen im Handwerk zwischenzeitlich prozentual stärker angehoben worden waren. Diese Annäherung setzte sich

³⁴ Es ist darauf hinzuweisen, dass es für wichtige Bereiche der Freien Berufe, vor allem für Rechtsanwaltspraxen sowie Steuer- und Wirtschaftsberatungspraxen, keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen gab. Insbesondere die stark besetzten Ausbildungsberufe Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r konnten daher nicht in die Auswertungen einbezogen werden.

dann jedoch zunächst nicht fort. Von 1981 bis 1988 waren die Steigerungsraten in Industrie und Handel oft deutlich höher, und der Abstand zum Handwerk nahm zu auf 34 %. In den Jahren 1989 bis 1995 wurden wiederum die Ausbildungsvergütungen im Handwerk oft prozentual erheblich stärker erhöht. Daher lagen die Vergütungen in Industrie und Handel 1995 um nur noch um 20 % über denen des Handwerks.

Abbildung 7: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten Ländern 1976 bis 2010**



Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Ab 1996 gab es in beiden Ausbildungsbereichen dann nur noch sehr geringe Zuwachsraten, die aber im Handwerk ab 1997 immer noch niedriger ausfielen als in Industrie und Handel. Die Unterschiede im Vergütungsniveau nahmen daher im Laufe der Zeit wieder deutlich zu. Im Jahr 2010 wurden in Industrie und Handel um 35 % höhere Ausbildungsvergütungen erreicht als im Handwerk.

Neue Länder

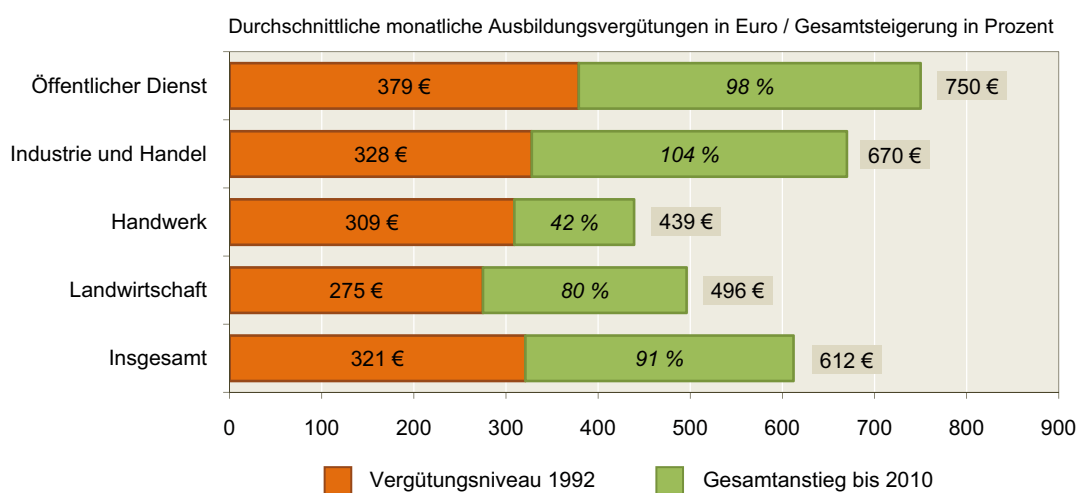
In den neuen Ländern bildeten sich bereits mit den ersten Tarifabschlüssen nach der Wende ähnlich starke Differenzierungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen heraus, wie sie in den alten Ländern seit langem bestanden. In den Tarifverhandlungen für Ostdeutschland stellten die westdeutschen Tarifabschlüsse eine wichtige Orientierungsgröße dar. Nach kurzer Zeit war das ursprünglich weitgehend einheitliche Lehrlingsentgelt der ehemaligen DDR abgelöst durch sehr unterschiedliche Vergütungssätze in den einzelnen Branchen. Damit gab es nun auch zwischen den Ausbildungsbereichen deutliche Abweichungen im Vergütungsniveau.

Im Jahr 1992 lagen in Ostdeutschland die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen im Öffentlichen Dienst mit Abstand an der Spitze (vgl. Abbildung 8). Dann folgten die beiden

großen Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk. Die niedrigsten Vergütungen waren durchschnittlich in der Landwirtschaft zu verzeichnen.³⁵

Die Vergütungsentwicklung in den nachfolgenden Jahren verlief in den Ausbildungsbereichen uneinheitlich. In Industrie und Handel gab es von 1992 bis 2010 mit 104 % den größten prozentualen Vergütungsanstieg. Auch im Öffentlichen Dienst wurden die Vergütungen stark angehoben. Deutlich weniger nahmen sie dagegen in der Landwirtschaft zu. Weitaus am geringsten fiel die Erhöhung mit lediglich 42 % im Handwerk aus, weshalb hier die Vergütungen 2010 im Durchschnitt am niedrigsten waren. In Industrie und Handel lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen nun durchschnittlich um 53 % über denen des Handwerks, im Öffentlichen Dienst sogar um 71 %.

Abbildung 8: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern 1992 bis 2010**



Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland an das Westniveau entwickelte sich in den einzelnen Ausbildungsbereichen ebenfalls unterschiedlich. Im Jahr 1992 war der Vergütungsabstand in Industrie und Handel noch am größten, hier wurden im Osten durchschnittlich erst 63 % der Westvergütung erreicht. In der Landwirtschaft lagen die Vergütungen bei 65 % und im Öffentlichen Dienst bei 70 % der westlichen Höhe. Am geringsten war 1992 der Abstand im Handwerk mit durchschnittlich 76 % der westlichen Vergütungshöhe.

Bis zum Jahr 2010 war im Öffentlichen Dienst die vollständige Angleichung der tariflichen Ausbildungsvergütungen zwischen Ost und West erreicht. Bei den Freien Berufen gab es ebenfalls eine starke Annäherung.³⁶ In Industrie und Handel bewegten sich die Vergütungen nun durchschnittlich bei 88 % des Westniveaus und in der Landwirtschaft bei 83 %. Mit 78 % näherten sich die Vergütungen im Handwerk am wenigsten den westlichen Beträgen an.

35 Für den Ausbildungsbereich Freie Berufe, in dem die Vergütungen ebenfalls eher niedrig lagen, kann keine Gesamtsteigerungsrate ausgewiesen werden, da im Jahr 1992 nur ein einziger Beruf in die Auswertung einbezogen werden konnte.

36 Zu beachten ist, dass für wichtige Bereiche der Freien Berufe, d.h. für Rechtsanwaltspraxen sowie Steuer- und Wirtschaftsberatungspraxen, im Osten – ebenso wie im Westen – keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen. Anders als in den alten Ländern gab es allerdings auch für die Zahnarztpraxen in den neuen Ländern keine tariflichen Regelungen der Ausbildungsvergütungen.

Im Handwerksbereich hat die Vergütungsangleichung von 1992 bis 2010 somit auf den ersten Blick kaum Fortschritte gemacht. Allerdings waren für dieses Ergebnis in erster Linie die in West und Ost unterschiedlichen Berufsstrukturen im Handwerk verantwortlich: In den ersten Jahren nach der Wende entfiel in den neuen Ländern auf die Berufe des Bauhandwerks ein wesentlich größerer Auszubildendenanteil als in den alten Ländern. Die sehr hohen Vergütungen des Bauhauptgewerbes gingen daher im Osten mit einem wesentlich höheren Gewicht in den Durchschnittswert des Handwerks ein als im Westen. Durch die ab dem Jahr 2000 in den neuen Ländern stark rückläufigen Auszubildendenzahlen im Baubereich wirkten sich die hohen Vergütungen immer weniger auf den Durchschnitt im Handwerk aus. Hinzu kam die zweimalige Senkung der Ausbildungsvergütungen im ostdeutschen Bauhauptgewerbe in den Jahren 1997 und 1999. Die schwache Steigerung des Vergütungsdurchschnitts im ostdeutschen Handwerk und die geringe Angleichung an das Westniveau sind zu einem wesentlichen Teil auf diese Effekte zurückzuführen.

5.3 Verteilungen nach Vergütungshöhe

Die insgesamt sehr starke Differenzierung der tariflichen Ausbildungsvergütungen lässt sich am besten anhand von Verteilungen der Berufe bzw. Auszubildenden nach Vergütungshöhe verdeutlichen. Zu diesem Zweck wurden die Berufe entsprechend des für sie ermittelten Vergütungsdurchschnitts in 50 €-Intervalle gruppiert. Wegen der unterschiedlichen Besetzungstärke der Berufe erfolgte eine Gewichtung mit den Auszubildendenzahlen. Um die Veränderung der Vergütungsstrukturen im jeweiligen Beobachtungszeitraum aufzuzeigen, werden nachfolgend für die alten Länder die Verteilungen 1976 und 2010 miteinander verglichen, für die neuen Länder die Verteilungen 1992 und 2010.³⁷ Bei den Ergebnissen ist zu berücksichtigen, dass die zugrunde gelegten berufsspezifischen Vergütungswerte in mehrfacher Hinsicht Durchschnittsdaten darstellen. Zum einen sind bei den meisten Berufen variierende Vergütungsbeträge aus unterschiedlichen Branchen und Regionen in die Berechnung eingegangen. Zum anderen wird ein Durchschnitt über die von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr ansteigenden Vergütungsbeträge gebildet. Tatsächlich sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen daher noch differenzierter, als es hier zum Ausdruck kommt.

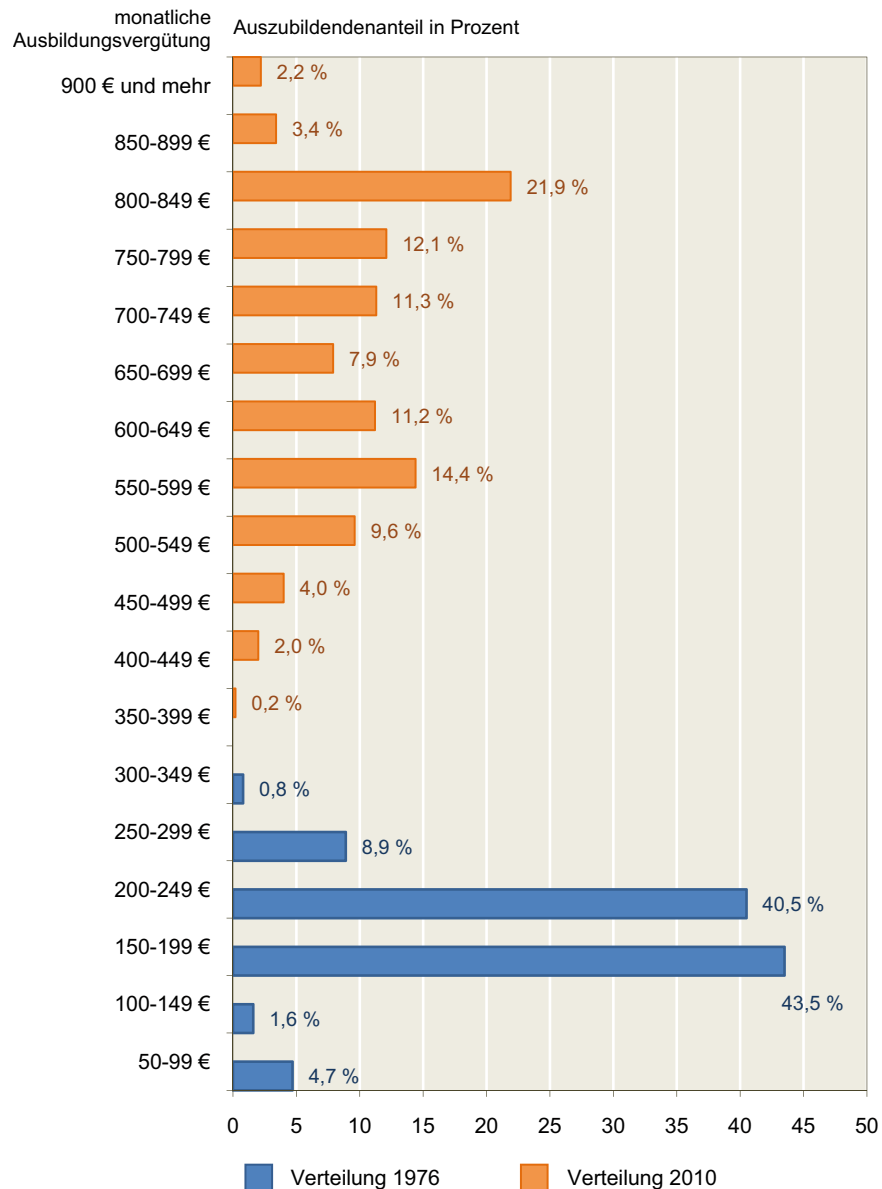
Alte Länder

Im Jahr 1976 lag die monatliche Vergütung in den alten Ländern für 84 % der Auszubildenden in einer Größenordnung von 150 € bis 249 € (vgl. Abbildung 9). 10 % der Auszubildenden kamen auf vergleichsweise hohe Vergütungen von 250 € und mehr, während 6 % nur relativ geringe Beträge von weniger als 150 € erhielten.

Relativ hohe Vergütungen gab es 1976 vor allem in den dreijährigen Ausbildungsberufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/-in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Stukkateur/-in, Zimmerer/-in) sowie für die angehenden Bank- und Versicherungskaufleute. Die höchsten Ausbildungsvergütungen wurden allerdings in dem relativ schwach besetzten Beruf Binnenschiffer/-in mit durchschnittlich 342 € pro Monat erreicht. Eher niedrig fielen dagegen die Beträge insbesondere in den Berufen Friseur/-in und Gärtner/-in aus. Die geringste Vergütung war in der Ausbildung zum/zur Damenschneider/-in mit 76 € zu verzeichnen.

³⁷ Zu beachten ist, dass sich die Angaben jeweils nur auf die tariflichen Ausbildungsvergütungen beziehen. Vergütungszahlungen, die sich nicht an den Tarifen orientieren, sind hier nicht berücksichtigt.

Abbildung 9: **Verteilung der Auszubildenden nach Höhe der Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern 1976 und 2010**



Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Aufgrund der beträchtlichen nominalen Steigerungen, die es im Beobachtungszeitraum insgesamt gab, verschob sich die Verteilung der Ausbildungsvergütungen im Jahr 2010 in deutlich höhere Wertebereiche. Gleichzeitig nahm die Spannweite erheblich zu und die Konzentration auf einzelne Vergütungsintervalle schwächte sich ab. Anders als 1976 war die Verteilung 2010 nicht mehr ein-, sondern zweigipflig. Für 45 % der Auszubildenden betrug die monatlichen Vergütungen nun zwischen 700 € und 849 €. In dieser Größenordnung lagen die Vergütungsdurchschnitte in vielen Berufen aus Industrie und Handel sowie Öffentlichem Dienst. Für 43 % der Auszubildenden bewegten sich die Vergütungen zwischen 500 € und 699 €. Hier konzentrierten sich vor allem Berufe der Ausbildungsbereiche Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe sowie die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes, das dem Bereich Industrie und Handel zuzurechnen ist. Insgesamt kamen somit 88 % der Auszubildenden auf Vergütungen zwischen 500 € und 849 €.

Relativ hohe Vergütungen von 850 € und mehr entfielen 2010 auf 6 % der Auszubildenden. Beträge in dieser Höhe gab es vor allem in den dreijährigen Berufen des Bauhauptgewerbes sowie für die angehenden Drucker/-innen. Die höchsten Vergütungen waren wiederum in der Ausbildung zum/zur Binnenschiffer/-in mit 978 € pro Monat zu verzeichnen. Eher geringe Beträge von weniger als 450 € bekamen ebenfalls 6 % der Auszubildenden. Dies betraf z. B. die Berufe Florist/-in, Friseur/-in sowie Maler/-in und Lackierer/-in. Die niedrigsten Vergütungen waren im zweijährigen Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in mit durchschnittlich 378 € festzustellen.³⁸

Welche Ursache haben diese beträchtlichen Unterschiede in der Vergütungshöhe? Grundsätzlich sind die Ausbildungsvergütungen relativ eng an das Lohn- und Gehaltsniveau in den Betrieben der unterschiedlichen Branchen gekoppelt (vgl. BEICHT/WALDEN 2004). Vor allem sehr hohe Ausbildungsvergütungen können aber oft auch auf besondere Bedingungen in einzelnen Branchen zurückgeführt werden: So war z. B. im Bauhauptgewerbe ursprünglich ein über lange Zeit vorhandener Fachkräftemangel der Grund dafür, dass sich die Tarifvertragsparteien für die Zahlung hoher Ausbildungsvergütungen entschieden, die nur relativ wenig unter dem Lohn eines ungelerten Jungarbeiters lagen. Damit sollte den Jugendlichen ein besonderer finanzieller Anreiz geboten werden, eine Ausbildung im Baugewerbe aufzunehmen, und gleichzeitig die Zahl junger ungelerner Arbeitskräfte auf dem Bau vermindert werden. Im Gerüstbaugewerbe, in dem erst 1990 ein entsprechender Ausbildungsberuf zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte geschaffen wurde, waren vor allem in den ersten Jahren ebenfalls sehr hohe Ausbildungsvergütungen vereinbart; auch dort versprachen sich die Tarifparteien hiervon wahrscheinlich eine Anreizwirkung. In der Binnenschifffahrt, für welche die Deckung des Nachwuchskräftebedarfs aufgrund der schwierigen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen immer äußerst schwierig war, wurden in der Vergangenheit oft die höchsten Vergütungen tariflich vereinbart.

Bei den eher geringen Ausbildungsvergütungen im Friseurhandwerk dürfte insbesondere das generell relativ niedrige Lohnniveau in diesem Gewerbe die ausschlaggebende Rolle gespielt haben. Hinzu kommt aber auch, dass immer sehr viele junge Frauen eine Ausbildung zur Friseurin anstrebten, weshalb bislang nie größere Nachwuchsprobleme in diesem Handwerkszweig auftraten. Ähnliches gilt für den Beruf Florist/-in, in dem bis heute fast nur Frauen ausgebildet werden. Bei Betrachtung aller Ausbildungsberufe, in denen weit überwiegend junge Frauen vertreten sind, lässt sich feststellen, dass die Ausbildungsvergütungen dort meist relativ gering ausfielen. In einer Sonderauswertung wurden 2009 Vergütungsdurchschnitte ausschließlich für die Berufe berechnet, in denen der Anteil weiblicher bzw. männlicher Auszubildender bei mindestens 80 % lag (vgl. BEICHT 2010). Dabei ergaben sich erhebliche Abweichungen: In den alten Ländern waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den männerdominierten Berufen um 27 % höher als in den frauendominierten Berufen.

Neue Länder

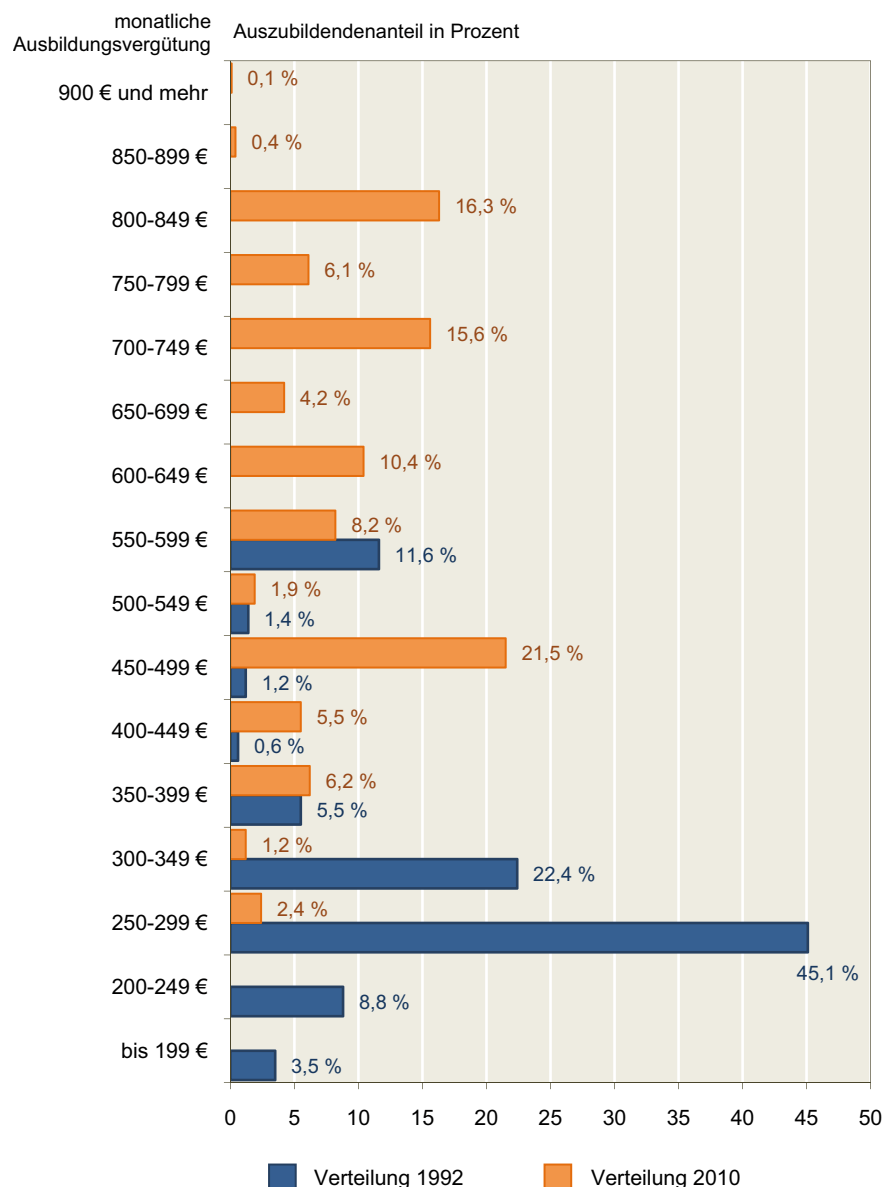
Im Jahr 1992 bewegten sich die Vergütungen in den neuen Ländern für 68 % der Auszubildenden zwischen 250 € und 349 € pro Monat (vgl. Abbildung 10). Relativ hohe Vergütungen von 350 € und mehr erhielten 20 % der Auszubildenden, wobei die Beträge für 12 % sogar

³⁸ Für das Damenschneiderhandwerk, in dem 1976 die Ausbildungsvergütungen am niedrigsten waren, lagen 2010 keine tariflichen Vereinbarungen mehr vor.

über 550 € lagen. Mit weniger als 250 € waren die Beträge für ebenfalls 12 % der Auszubildenden dagegen sehr niedrig.

Hohe Vergütungen wurden 1992 vor allem in den dreijährigen Ausbildungsgängen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/-in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Stukkateur/-in, Zimmerer/-in) erreicht. Die höchsten Beträge gingen an die Auszubildenden des Berufs Gerüstbauer/-in mit durchschnittlich 690 € pro Monat. Relativ niedrig waren demgegenüber die Vergütungen z.B. in den Berufen Damenschneider/-in, Florist/-in, Friseur/-in und Gärtner/-in. Die geringste tarifliche Ausbildungsvergütung gab es im Herrenschniederhandwerk mit 107 €.

Abbildung 10: **Verteilung der Auszubildenden nach Höhe der Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern 1992 und 2010**



Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen

Bis zum Jahr 2010 verlagerten sich die Ausbildungsvergütungen zu großen Teilen in höhere Wertebereiche. Sie waren nun sehr breit gestreut und wiesen keine eindeutigen Schwerpunkte mehr auf. Die Spannweite der Vergütungen war 2010 im Osten noch größer als im

Westen. 36 % der ostdeutschen Auszubildenden kamen auf Ausbildungsvergütungen zwischen 600 € und 799 €. In diesem Vergütungsbereich konzentrierten sich viele Berufe von Industrie und Handel sowie Öffentlichem Dienst, auch die Berufe des Bauhauptgewerbes waren hier angesiedelt. Für 37 % der Auszubildenden reichten die Beträge von 400 € bis 599 €. Hier waren viele Handwerks- und Landwirtschaftsberufe, die Freien Berufe sowie die Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes vertreten. Insgesamt lagen somit die Vergütungen für 73 % der Auszubildenden zwischen 400 € und 799 €.

Vergleichsweise hoch waren die Vergütungen für 17 % der Auszubildenden mit 800 € und mehr. Beträge in dieser Größenordnung wurden vor allem in den Berufen Drucker/-in, Mechatroniker/-in, Versicherungskaufmann/-frau, sowie in den industriellen Metall- und Elektroberufen (z.B. Fertigungsmechaniker/-in, Konstruktionsmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Geräte und Systeme) erreicht.³⁹ Am höchsten fielen die Vergütungen mit 978 € pro Monat im Beruf Binnenschiffer/-in aus, für den es einen bundeseinheitlichen Tarif gab.

Mit weniger als 400 € lagen die Beträge für 10 % der Auszubildenden relativ niedrig. Dies betraf z.B. die Berufe Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Florist/-in sowie Maler/-in und Lackierer/-in. Die geringsten Vergütungen waren mit durchschnittlich 269 € im Beruf Friseur/-in vereinbart.⁴⁰ Auch in den neuen Ländern war festzustellen, dass eher niedrige Zahlungen insbesondere in den Berufen vorkamen, in denen weit überwiegend junge Frauen ausgebildet wurden. Die o.g. Sonderauswertung 2009 ergab für Ostdeutschland, dass die Ausbildungsvergütungen in den männlich dominierten Berufen durchschnittlich um 31 % höher waren als in den weiblich dominierten Berufen (vgl. BEICHT 2010).

5.4 Vergütungen in ausgewählten Berufen

Bei den Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen werden Vergütungsdurchschnitte für eine relativ große Zahl von stärker besetzten Berufen ermittelt (vgl. Anhang). Im Folgenden sollen am Beispiel von jeweils 20 Ausbildungsberufen die beträchtlichen berufsspezifischen Unterschiede in der Vergütungshöhe und -entwicklung für die alten und neuen Länder exemplarisch aufgezeigt werden. Hierzu wurden Berufe aus unterschiedlichen Ausbildungsbereichen und Branchen, gewerblich-technische und kaufmännische Berufe, Berufe mit verschiedener Ausbildungsdauer sowie mit relativ hohen und niedrigen Vergütungen ausgesucht. Für West- und Ostdeutschland wurden größtenteils die gleichen Berufe ausgewählt. Allerdings konnten jeweils nur Berufe einbezogen werden, die bereits von Beginn an in den jeweiligen Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen enthalten waren. Daher ist z.B. keiner der industriellen Metall- oder Elektroberufe berücksichtigt, denn durch die zwischenzeitlich stattgefundenen Neuordnungen 1987 und 1994 wurden die ursprünglichen Berufe aufgehoben und durch neue ersetzt.

Alte Länder

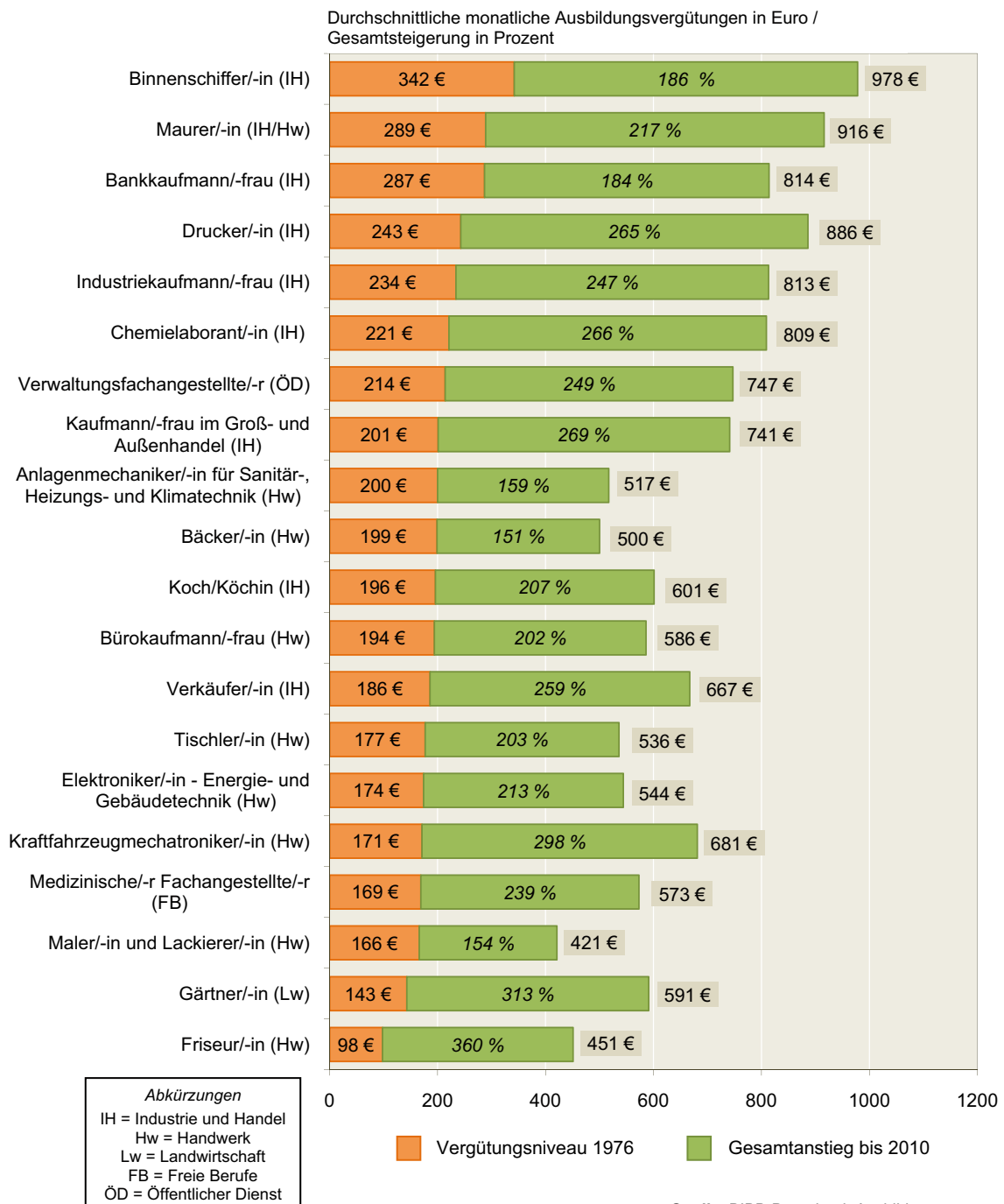
Von den 20 für Westdeutschland ausgewählten Berufen sind acht dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel zuzurechnen und weitere acht dem Handwerk; der Beruf Maurer/-in ist

³⁹ Im Gerüstbaugewerbe wurden die Ausbildungsvergütungen im Jahr 2001 relativ stark abgesenkt, daher betrug der durchschnittliche Betrag im Beruf Gerüstbauer/-in 2010 im Osten nur noch 684 €.

⁴⁰ Aufgrund fehlender tariflicher Regelungen konnte 2010 aus dem Schneiderhandwerk kein Beruf mehr in die Auswertungen einbezogen werden.

in beiden Bereichen vertreten, und die Vergütungszahlungen unterscheiden sich dort nicht. Aus den Ausbildungsbereichen Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Landwirtschaft ist jeweils ein Beruf berücksichtigt.

Abbildung 11: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen in den alten Ländern 1976 bis 2010**



Bei den meisten Berufen handelt es sich um dreijährige Ausbildungsgänge. Eine dreieinhalbjährige Dauer haben die Berufe Chemielaborant/-in, Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik (früher: Elektroinstallateur/-in), Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (früher: Gas- und Wasserinstallateur/-in) und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in

(früher: Kraftfahrzeugmechaniker/-in). Nur zweijährig ist die Ausbildungszeit im Beruf Verkäufer/-in. Bis zur Neuordnung 1985 traf dies auch für den Beruf Medizinische/-r Fachangestellte/-r (früher: Arzthelfer/-in) zu.

In den alten Ländern waren 1976 im Beruf Binnenschiffer/-in die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen vereinbart (vgl. Abbildung 11). Obwohl die prozentuale Anhebung von 1976 bis 2010 mit 186 % weit unterdurchschnittlich ausfiel, lag die Vergütung in diesem Beruf 2010 nach wie vor an der Spitze. In der Ausbildung zum/zur Friseur/-in wurden dagegen schon 1976 sehr niedrige Beträge gezahlt. Zwar war der prozentuale Anstieg mit 360 % überproportional stark, dennoch blieben die Vergütungen auch 2010 verhältnismäßig gering.

Relativ große prozentuale Vergütungserhöhungen von 250 % und mehr waren außerdem in den Berufen Gärtner/-in (313 %), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (298 %), Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel (269 %), Chemielaborant/-in (266 %), Drucker/-in (265 %) und Verkäufer/-in (259 %) zu verzeichnen. Einen eher geringen Anstieg von weniger als 200 % gab es dagegen noch in den Berufen Bankkaufmann/-frau (184 %), Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (159 %), Maler/-in und Lackierer/-in (154 %) sowie Bäcker/-in (151 %). Ein Zusammenhang der prozentualen Steigerungen mit der ursprünglichen Vergütungshöhe der Berufe lässt sich dabei nicht erkennen. Obwohl die berufsspezifische Vergütungsentwicklung somit sehr uneinheitlich war und sich daher die Position der Berufe innerhalb der Vergütungsrangfolge teilweise verschob, blieben die Unterschiede im Vergütungsniveau dennoch im Zeitverlauf weitgehend erhalten.

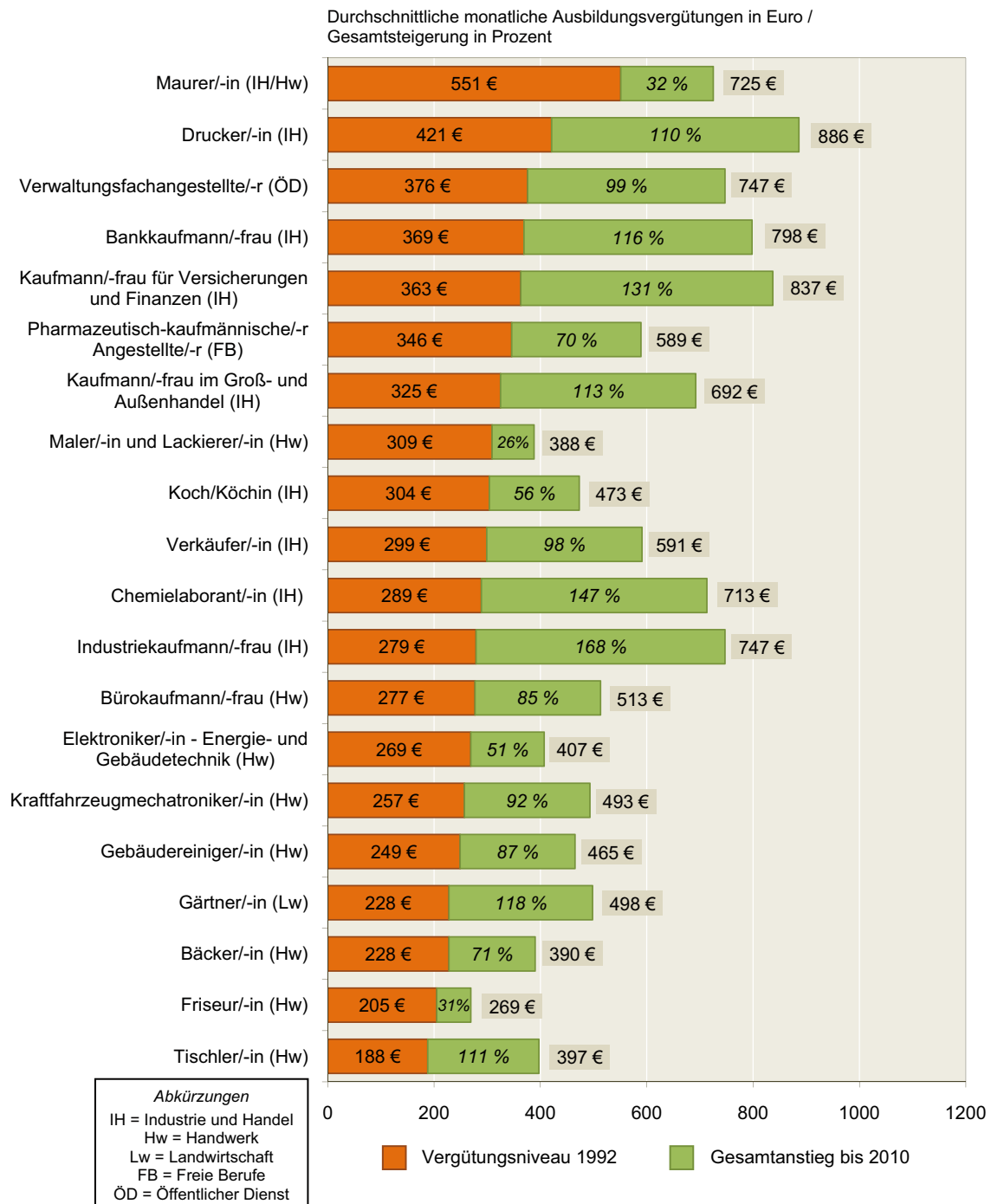
Auf spezifische Gründe für hohe bzw. niedrige tarifliche Ausbildungsvergütungen wurde bereits eingegangen (vgl. Kapitel 5.3). So haben die hohen Vergütungen in der Binnenschifffahrt und dem Bauhauptgewerbe vor allem eine Anreizfunktion. In diesen Bereichen, in denen besonders schwierige Arbeitsbedingungen vorherrschen, sollen sie zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses beitragen. Im Beruf Bankkaufmann/-frau spielt – neben dem insgesamt hohen Gehaltsniveau im Bankbereich – eine Rolle, dass sehr hohe Anforderungen u. a. an die schulische Qualifikation der Auszubildenden gestellt werden. Der relativ schwache Vergütungsanstieg seit 1976 lässt sich dadurch erklären, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Bankbereich immer sehr hoch war, der Bedarf an Nachwuchskräften dagegen aufgrund eines deutlichen Arbeitsplatzabbaus in den vergangenen Jahren eher zurückging. Im Beruf Drucker/-in dürfte insbesondere das traditionell hohe Lohnniveau in der Druckindustrie, das u. a. mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten zusammenhängt, ausschlaggebend für hohe Ausbildungsvergütungen und starke Vergütungssteigerungen gewesen sein.

Im Friseur-, Bäcker- sowie Maler- und Lackiererhandwerk ist davon auszugehen, dass die Ausbildungsvergütungen vor allem durch das relativ niedrige Lohnniveau in diesen Handwerkszweigen geprägt wurden. Während im Friseurhandwerk die Vergütungen allerdings prozentual stark erhöht wurden, war im Bäckerhandwerk wahrscheinlich der enorm verschärfte Wettbewerbsdruck in den vergangenen Jahren dafür verantwortlich, dass kaum mehr Spielräume für höhere Zahlungen gesehen wurden. Ähnliches trifft vermutlich auch in Bezug auf den sehr schwachen Anstieg der Ausbildungsvergütungen im Maler- und Lackiererhandwerk zu.

Neue Länder

Die Betrachtung ausgewählter berufsspezifischer Ausbildungsvergütungen bezieht sich für die neuen Länder weitgehend auf dieselben Berufe wie bei den alten Ländern (vgl. Abbildung 12).⁴¹

Abbildung 12: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen in den neuen Ländern 1992 bis 2010**



41 Statt der für die alten Länder einbezogenen Berufe Binnenschiffer/-in (IH), Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (Hw) sowie Medizinische/-r Fachangestellte/-r (FB) wurden für die neuen Länder die Berufe Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (IH), Gebäudereiniger/-in (Hw) sowie Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (FB) einbezogen.

Die im Osten 1992 im Beruf Maurer/-in vereinbarte sehr hohe Vergütung stieg demnach bis 2010 um lediglich 32 % an. Wie vorne bereits ausgeführt, wurden die Ausbildungsvergütungen im ostdeutschen Bauhauptgewerbe zweimal abgesenkt, was die sehr niedrige Gesamtsteigerung verursachte (vgl. Kap. 5.1). Sehr gering fiel mit weniger als 60 % auch der Vergütungsanstieg in den Berufen Koch/Köchin (56 %), Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik (51 %), Friseur/-in (31 %) sowie Maler/-in und Lackierer/-in (26 %) aus.

An die Spitze der 20 ausgewählten Berufe rückte 2010 der Beruf Drucker/-in, in dem die Vergütungen mit 110 % überdurchschnittlich zunahmen und inzwischen die gleiche Höhe wie in den alten Ländern erreichten. Eine noch deutlich größere prozentuale Steigerung von über 130 % gab es in den Berufen Industriekaufmann/-frau (168 %), Chemielaborant/-in (147 %) und Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (131 %).

Insgesamt fällt vor allem auf, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den meisten Handwerksberufen wesentlich weniger angehoben wurden als in den Berufen von Industrie und Handel. Die Vergütungsabweichungen zwischen den Berufen haben sich damit in Ostdeutschland beträchtlich vergrößert. Verglichen mit den alten Ländern sind die Unterschiede in der berufsspezifischen Vergütungsentwicklung in den neuen Ländern wesentlich ausgeprägter, obwohl der betrachtete Zeitraum erheblich kürzer war.

5.5 Entwicklung im Vergleich zu Tariflöhnen und -gehältern

Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Erhöhungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten und neuen Ländern den allgemeinen Lohn- und Gehaltssteigerungen entsprachen bzw. inwieweit es bei den Ausbildungsvergütungen – beeinflusst insbesondere von der jeweiligen Situation auf dem Ausbildungsmarkt – eine abweichende Entwicklung gab. Für einen entsprechenden Vergleich wurden auf der einen Seite jeweils die vom Statistischen Bundesamt ermittelten Indizes der Tariflöhne der Arbeiter und Tarifgehälter der Angestellten herangezogen (vgl. BMAS 2009, Tabelle 5.1). Diesen wurden auf der anderen Seite die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in den Arbeiter- und Angestelltenberufen gegenübergestellt, für welche ebenfalls Indizes gebildet wurden.⁴² Den Arbeiterberufen wurden dabei alle gewerblichen bzw. gewerblich-technischen Berufe zugeordnet, in denen nach der Ausbildung eine Beschäftigung als Facharbeiter/-in üblich ist und Lohn gezahlt wird. Den Angestelltenberufen wurden die kaufmännischen, verwaltenden und technischen Ausbildungsberufe zugerechnet, in denen später in der Regel eine Tätigkeit als Angestellte/-r erfolgt und Gehalt bezogen wird. Ein Vergleich auf dieser Grundlage erfolgte allerdings nur bis einschließlich 2005.

Ab dem Jahr 2009 stellte das Statistische Bundesamt die Berechnungsweise für die Indizes der Tariflöhne und -gehälter um, d. h. nun wurden Indizes der tariflichen Monatsverdienste für

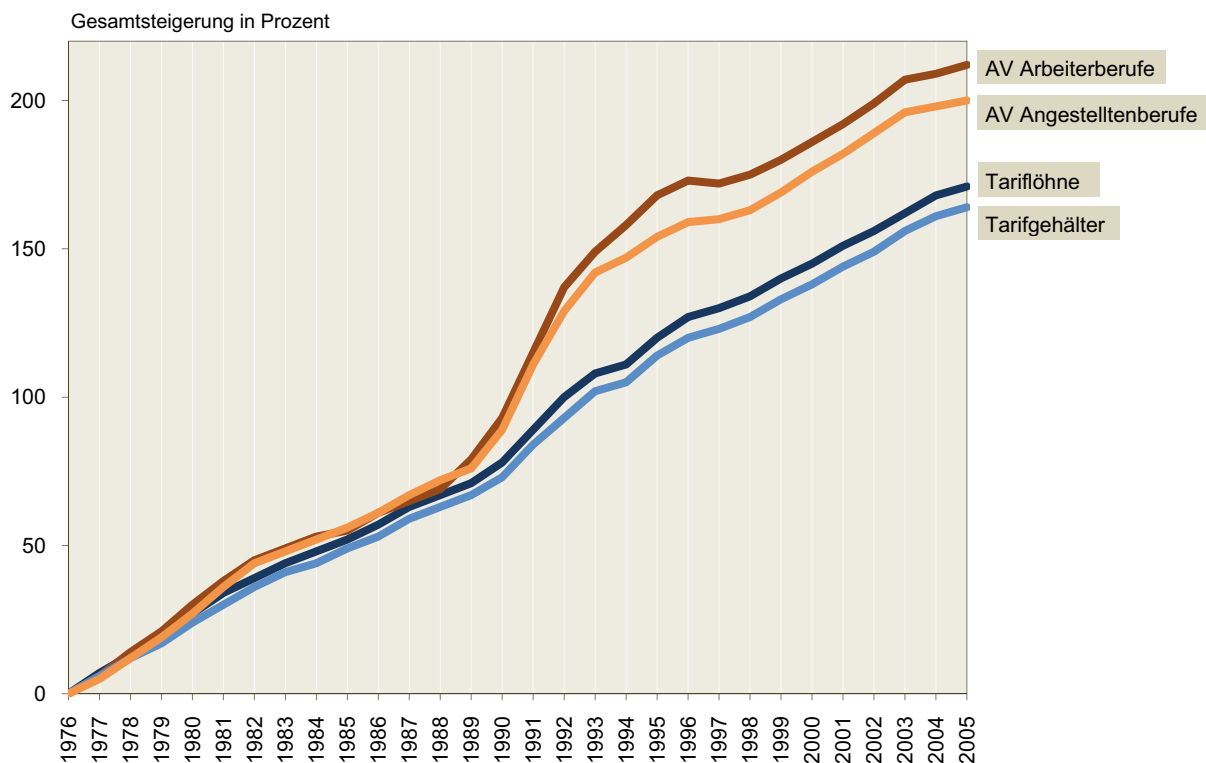
⁴² Bei den Indizes der Ausbildungsvergütungen und der Tariflöhne und -gehälter ist das Jahr 1995 jeweils das Basisjahr. Dies bedeutet, dass der jeweilige Durchschnittsbetrag des Jahres 1995 gleich 100 gesetzt wurde. Die Indizes der anderen Jahre geben dann jeweils die Relation zum Wert von 1995 an. Die Indizes der Tariflöhne und -gehälter sind allerdings nur eingeschränkt mit den gebildeten Indizes der tariflichen Ausbildungsvergütungen vergleichbar. So schließen die Lohn- und Gehaltsindizes nur die gewerbliche Wirtschaft und die Gebietskörperschaften ein und beziehen sich jeweils auf einen Jahreszeitraum. Bei den Ausbildungsvergütungen werden dagegen alle Wirtschaftsbereiche einschließlich Landwirtschaft und Freie Berufe berücksichtigt, und es erfolgt eine stichtagbezogene Auswertung. Ein globaler Vergleich auf dieser Basis ist jedoch als vertretbar einzuschätzen.

die Arbeitnehmer/-innen insgesamt berechnet (vgl. BICK 2009).⁴³ Dieser Gesamtindex wurde bis 2005 zurückgerechnet. Für die Jahre 2005 bis 2009⁴⁴ erfolgte daher der Vergleich mit den tariflichen Ausbildungsvergütungen auf dieser neuen Basis. Auf der einen Seite wurden dabei also die jeweiligen Indizes der tariflichen Monatsverdienste zugrunde gelegt, auf der anderen Seite die ermittelten Gesamtdurchschnitte der tariflichen Ausbildungsvergütungen.

Alte Länder

Die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen betragen 1976 in den alten Ländern durchschnittlich 193 € pro Monat und stiegen bis 2005 auf 602 € an, also um 212 % (vgl. Tabelle 3). Im gleichen Zeitraum erhöhten sich die Tariflöhne um 171 %. Die Ausbildungsvergütungen in den Angestelltenberufen wurden von 215 € auf 646 € angehoben, und damit um 200 %. Der Anstieg der Tarifgehälter machte 164 % aus. Die Ausbildungsvergütungen nahmen somit stärker zu als die Löhne und Gehälter, und zwar in den Arbeiterberufen um 41 Prozentpunkte und in den Angestelltenberufen um 36 Prozentpunkte.

Abbildung 13: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den alten Ländern 1976 bis 2005**



Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie Statistisches Bundesamt

Wie Abbildung 13 zeigt, wurden die tariflichen Ausbildungsvergütungen allerdings nur in einer relativ kurzen Zeitspanne wesentlich stärker als die Löhne und Gehälter angehoben, und zwar von 1989 bis 1995. Die größten Unterschiede traten dabei in den Jahren 1990 bis

43 Bei dem neuen Index der tariflichen Monatsverdienste sind nun alle Wirtschaftsbereiche mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht sowie der Privaten Haushalte einbezogen (vgl. BICK 2009).

44 Für 2010 lagen die Angaben zum Index der tariflichen Monatsverdienste noch nicht vor.

1992 auf. Wie vorne ausgeführt, gab es in diesem Zeitraum einen relativ großen Überhang an Ausbildungsstellen, und es wurde ein Nachwuchsmangel für das duale System befürchtet (vgl. Kap 5.1). Spürbar steigende Ausbildungsvergütungen sollten nun die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung erhöhen.

Tabelle 3: **Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den alten Ländern 1976 bis 2005**

Jahr*	Arbeiterberufe					Angestelltenberufe				
	durchschnittliche monatliche AV in Euro	Gesamtanstieg seit 1976 in Prozent		Index (1995 = 100)		durchschnittliche monatliche AV in Euro	Gesamtanstieg seit 1976 in Prozent		Index (1995 = 100)	
		AV	Tariflöhne	AV	Tariflöhne**		AV	Tarifgehälter	AV	Tarifgehälter***
2005	602	212	171	116,7	123,1	646	200	164	117,9	123,7
2004	597	209	168	115,7	121,8	640	198	161	116,8	122,1
2003	592	207	162	114,7	119,4	637	196	156	116,2	119,6
2002	577	199	156	111,8	116,6	622	189	149	113,5	116,7
2001	563	192	151	109,1	114,2	606	182	144	110,6	114,2
2000	552	186	145	107,0	111,7	594	176	138	108,5	111,5
1999	539	180	140	104,6	109,3	578	169	133	105,6	109,0
1998	529	175	134	102,6	106,6	567	163	127	103,5	106,3
1997	524	172	130	101,5	104,7	560	160	123	102,3	104,4
1996	526	173	127	101,9	103,3	557	159	120	101,8	103,1
1995	516	168	120	100,0	100,0	548	154	114	100,0	100,0
1994	497	158	111	96,4	96,2	532	147	105	97,2	95,9
1993	479	149	108	92,9	94,6	521	142	102	95,1	94,4
1992	457	137	100	88,6	91,0	492	129	93	89,9	90,5
1991	415	115	89	80,5	85,9	454	111	84	82,8	86,1
1990	372	93	78	72,2	81,0	406	89	73	74,1	81,1
1989	344	79	71	66,7	78,0	378	76	67	69,1	78,2
1988	325	69	67	63,0	76,1	371	72	63	67,8	76,4
1987	318	65	63	61,6	74,1	360	67	59	65,8	74,5
1986	310	61	57	60,1	71,3	347	61	53	63,4	71,8
1985	300	55	52	58,1	69,2	336	56	49	61,3	69,5
1984	295	53	48	57,2	67,3	327	52	44	59,8	67,4
1983	288	49	44	55,8	65,6	319	48	41	58,2	65,8
1982	280	45	39	54,3	63,4	309	44	36	56,5	63,6
1981	267	38	34	51,7	60,8	293	36	30	53,6	61,0
1980	251	30	27	48,7	57,6	273	27	24	49,9	58,1
1979	234	21	19	45,3	54,1	256	19	17	46,8	54,9
1978	219	14	13	42,5	51,3	241	12	12	44,1	52,3
1977	205	6	7	39,6	48,7	225	5	6	41,1	49,8
1976	193			37,4	45,5	215			39,3	46,8

* Bei den Ausbildungsvergütungen wurden die für die Jahre 1976 bis 2001 ermittelten DM-Beträge in Euro-Beträge umgerechnet. Bis 2000 wurden die Indizes und Steigerungsraten auf Basis der DM-Beträge berechnet. Bis 1988 wurden bei den Ausbildungsvergütungen ausschließlich die tariflichen Grundbeträge berücksichtigt, ab 1989 wurden auch die teilweise festgesetzten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

** Index der tariflichen Wochenlöhne.

*** Index der tariflichen Monatsgehälter.

Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie Statistisches Bundesamt

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt verschlechterte sich jedoch nach kurzer Zeit wieder beträchtlich, und die Zuwachsraten der Vergütungen wurden sehr niedrig. Von 1996 bis 2005 wurden die Ausbildungsvergütungen geringer angehoben als die Löhne und Gehälter, und zwar um jeweils rund sechs Prozentpunkte weniger sowohl in den Arbeiter- als auch den Angestelltenberufen (vgl. Tabelle 3).⁴⁵

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Anhebung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2005 einerseits stark von der allgemeinen Tarifentwicklung für die Arbeitnehmer abhing, sich andererseits jedoch auch die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zeitweise merklich auf die Vergütungserhöhungen auswirkte.

Tabelle 4: **Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) sowie der tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmer/-innen in den alten Ländern 2005 bis 2009**

Jahr	durchschnittliche monatliche AV in Euro	Gesamtanstieg seit 2005 in Prozent		Anstieg gegenüber Vorjahr in Prozent	
		AV	Tarifverdienste	AV	Tarifverdienste
2009	679	9,0	9,0	3,3	2,8
2008	657	5,5	6,0	2,0	3,3
2007	644	3,4	2,6	2,4	1,6
2006	629	1,0	1,0	1,0	1,0
2005	623				

Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie Statistisches Bundesamt

Von 2005 bis 2009 war in den alten Ländern der prozentuale Gesamtanstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen mit 9,0% ebenso hoch wie bei den tariflichen Monatsverdiensten der Arbeitnehmer/-innen (vgl. Tabelle 4).

Neue Länder

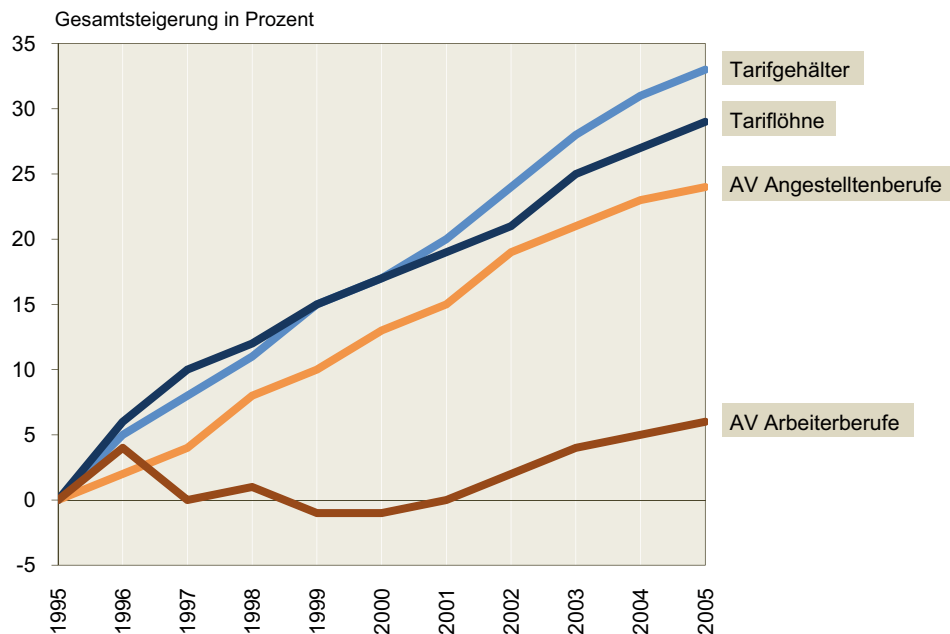
Für die neuen Länder ist ein Vergleich des Anstiegs der tariflichen Ausbildungsvergütungen und der Tariflöhne und -gehälter erst ab dem Jahr 1995 möglich, da für die Vorjahre noch keine tariflichen Lohn- und Gehaltsindizes ermittelt wurden. Die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen lagen 1995 in den neuen Ländern bei durchschnittlich 474 € pro Monat und erhöhten sich bis 2005 auf 502 €, und damit um nur 6% (vgl. Abbildung 14 sowie Tabelle 4). Die Löhne stiegen demgegenüber mit 29% wesentlich stärker an. Ein wesentlicher Grund für die sehr geringe Zunahme der Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen ist die zweimalige Vergütungsabsenkung in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes in Ostdeutschland (vgl. Kap. 5.1).

In den Angestelltenberufen betragen die Ausbildungsvergütungen 1995 durchschnittlich 468 € und wurden bis 2005 auf 582 € angehoben. Die Vergütungssteigerung war mit 24% wesentlich größer als in den Arbeiterberufen. Aber die Erhöhung der Angestelltengehälter fiel mit 33% noch stärker aus. Die Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern stiegen damit von 1995 bis 2005 ebenso wie in den alten Ländern schwächer als die Löhne und Gehäl-

⁴⁵ Dies geht aus einem Vergleich der Indizes für das Jahr 2005 hervor. Danach sind die Tariflöhne gegenüber dem Basisjahr 1995 um 23,1% und die Tarifgehälter um 23,7% angestiegen. Die vergleichbaren Ausbildungsvergütungen nahmen dagegen nur um 16,7% bzw. 17,9% zu.

ter an, wobei aber die Abweichung im Osten wesentlich stärker ausgeprägt war. Die äußerst schwierige Situation auf dem ostdeutschen Ausbildungsstellenmarkt dürfte dabei eine Rolle gespielt haben.

Abbildung 14: **Entwicklung der Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den alten Ländern 1995 bis 2005**



Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie Statistisches Bundesamt

Tabelle 5: **Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den neuen Ländern 1995 bis 2005**

Jahr*	Arbeiterberufe					Angestelltenberufe				
	durchschnittliche monatliche AV in Euro	Gesamtanstieg seit 1976 in Prozent		Index (1995 = 100)		durchschnittliche monatliche AV in Euro	Gesamtanstieg seit 1976 in Prozent		Index (1995 = 100)	
		AV	Tariflöhne	AV	Tariflöhne		AV	Tarifgehälter	AV	Tarifgehälter
2005	502	6	29	105,9	128,7	582	24	33	124,4	133,1
2004	499	5	27	105,3	127,2	577	23	31	123,3	131,4
2003	491	4	25	103,6	124,5	567	21	28	121,2	127,7
2002	484	2	21	102,1	121,5	555	19	24	118,6	124,0
2001	476	0	19	100,4	119,0	539	15	20	115,2	120,5
2000	470	-1	17	99,2	116,7	528	13	17	112,9	117,2
1999	468	-1	15	98,7	114,7	514	10	15	109,8	114,8
1998	477	1	12	100,6	112,0	505	8	11	107,9	111,2
1997	474	0	10	100,0	109,7	488	4	8	104,4	108,2
1996	491	4	6	103,6	105,7	479	2	5	102,3	105,2
1995	474			100,0	100,0	468			100,0	100,0

* Die Indizes der Tariflöhne und -gehälter liegen für die neuen Länder erst ab dem Jahr 1995 vor. Bei den Ausbildungsvergütungen wurden die für die Jahre 1995 bis 2001 ermittelten DM-Beträge in Euro-Beträge umgerechnet. Bis 2000 wurden die Indizes und Steigerungsraten auf Basis der DM-Beträge berechnet.

Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie Statistisches Bundesamt

Eine günstigere Entwicklung gab es für die Auszubildenden in den neuen Ländern allerdings ab dem Jahr 2005 (vgl. Tabelle 6). Bis 2009 erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen um insgesamt 12,5 % und damit prozentual etwas mehr als die tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmer mit 10,6 %.

Tabelle 6: **Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) sowie der tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmer/-innen in den neuen Ländern 2005 bis 2010**

Jahr	durchschnittliche monatliche AV in Euro	Gesamtanstieg seit 2005 in Prozent		Anstieg gegenüber Vorjahr in Prozent	
		AV	Tarifverdienste	AV	Tarifverdienste
2010	612				
2009	595	12,5	10,6	4,9	3,0
2008	567	7,2	7,4	2,9	5,2
2007	551	4,2	2,1	2,8	1,3
2006	536	1,3	0,8	1,3	0,8
2005	529				

Quellen: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen sowie Statistisches Bundesamt

Ein Grund für die stärkere Anhebung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den letzten Jahren lag möglicherweise darin, dass die Schulabgängerzahlen in Ostdeutschland drastisch zurückgingen und es für die ostdeutschen Betriebe zunehmend schwieriger wurde, geeignete Bewerber/-innen für ihre Ausbildungsplätze zu finden (vgl. ULRICH u. a. 2010). Damit zeichneten sich in den neuen Ländern bei den Ausbildungsvergütungen eventuell bereits erste Reaktionen auf den befürchteten Nachwuchsmangel an Fachkräften ab.

6 Zusammenfassung und Fazit

Nach § 17 Berufsbildungsgesetz hat heute jeder Auszubildende in der betrieblichen Berufsausbildung einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Dies war in der Vergangenheit nicht immer so: In der früheren Handwerkslehre musste sogar ein Lehrgeld entrichtet werden. Erst seit Beginn des letzten Jahrhunderts setzten sich Vergütungszahlungen für die Lehrlinge durch. Zur Festlegung der Vergütungshöhe wurden nach und nach tarifvertragliche Vereinbarungen geschlossen. In der Bundesrepublik Deutschland sind die Ausbildungsvergütungen seit Mitte der 1970er-Jahre in fast allen bedeutenden Wirtschaftszweigen tarifvertraglich geregelt. Dabei bildeten sich zwischen den Branchen beträchtliche Unterschiede in der Vergütungshöhe heraus. Oft gibt es auch zusätzlich noch regionale Abweichungen innerhalb der einzelnen Branchen. Nach der deutschen Vereinigung wurden auch in den neuen Ländern die vorher in der DDR geltenden einheitlichen Lehrlingsentgelte rasch abgelöst durch tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen. Diese liegen bis heute meist unter dem Westniveau, variieren aber sogar noch stärker.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen werden seit 1976 vom Bundesinstitut für Berufsbildung jährlich ausgewertet. Hierbei werden die Vereinbarungen aus den wichtigsten Tarifbereichen Deutschlands berücksichtigt. Es wurde ein Verfahren entwickelt, mit dem über eine Zuordnung von Tarifbereichen zu Ausbildungsberufen berufsspezifische Durchschnittswerte ermittelt werden können. Die Berechnungen erfolgen jeweils für eine relativ große Zahl von stärker besetzten Ausbildungsberufen. Auf dieser Grundlage werden die Strukturen der Ausbildungsvergütungen aufgezeigt und ihre Entwicklung beobachtet. Bis 1991 bezog sich die Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen auf Westdeutschland, seit 1992 wird zusätzlich eine Auswertung für Ostdeutschland durchgeführt.

In *den alten Ländern* stiegen demnach die tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2010 nominal um 241 % an – von 202 € auf 688 € pro Monat. Die reale Zunahme unter Berücksichtigung des Preisanstiegs war allerdings mit 115 % weniger als halb so hoch. Die jährlichen Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen hingen immer sehr stark von der allgemeinen tariflichen Lohn- und Gehaltsentwicklung ab. Zusätzlich wirkte sich aber auch die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus. In den – allerdings nur kurzen – Phasen, in denen die Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsplätze teilweise nicht besetzen konnten und ein künftiger Nachwuchsmangel befürchtet wurde, erfolgten relativ starke Anhebungen der Ausbildungsvergütungen. Dies sollte die betriebliche Ausbildung für Jugendliche attraktiver machen. In Phasen, in denen betriebliche Ausbildungsplätze Mangelware waren, setzten sich dagegen Forderungen der Wirtschaft nach einer Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe durch, und die Vergütungen wurden nur noch sehr wenig erhöht. Ab Mitte der 1990er-Jahre bestanden in Westdeutschland immer erhebliche Probleme auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarkts, und die tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen in den meisten Jahren nur sehr schwach an.

In *den neuen Ländern* gab es in den ersten Jahren nach der deutschen Vereinigung das Bestreben, die tariflichen Ausbildungsvergütungen ebenso wie die Tariflöhne und -gehälter sehr rasch an das Westniveau anzugleichen. Die Ausbildungsvergütungen nahmen daher in den ersten Jahren stark zu und erreichten 1996 im Durchschnitt 90 % der westlichen Höhe. Der sich dramatisch zuspitzende Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen führte dann aber auch in Ostdeutschland zu einem Umlenken: Die Ausbildungsvergütungen wurden nun

noch weniger als in den alten Ländern angehoben, und der Abstand zum Westniveau vergrößerte sich wieder. Ab 2001 stagnierte die Angleichung mehrere Jahre bei durchschnittlich 85 % der Westvergütung. Erst seit 2006 wurden die Vergütungen in den neuen Ländern wieder stärker erhöht als in den alten Ländern und lagen 2010 bei 89 % des Westniveaus. Insgesamt stiegen die Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland in den Jahren 1992 bis 2010 von durchschnittlich 321 € auf 612 € an, und damit nominal um 91 %. Die reale Erhöhung bei Berücksichtigung der Preissteigerung betrug jedoch nur 40 %.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen differieren sowohl in den alten als auch den neuen Ländern ganz erheblich nach Ausbildungsbereichen und Berufen, wobei sich im Osten ähnliche Strukturen herausgebildet haben wie im Westen. Relativ hoch liegt das Vergütungsniveau jeweils im Bereich Industrie und Handel sowie im Öffentlichen Dienst, eher niedrig dagegen im Handwerk, in der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen. Auf hohe Beträge kommen in West und Ost z.B. die angehenden Bankkaufleute, Binnenschiffer/-innen, Drucker/-innen, Kaufleute für Versicherungen und Finanzen sowie Maurer/-innen. Gering fallen die tariflichen Vergütungen dagegen z.B. in der Ausbildung zum/zur Bäcker/-in, Friseur/-in, sowie Maler/-in und Lackierer/-in aus. Die Vergütungsunterschiede zwischen den Berufen haben im Laufe der Zeit vor allem in Ostdeutschland zum Teil noch deutlich zugenommen.

Tarifgebundene Betriebe sind verpflichtet, ihren Auszubildenden mindestens die für ihre Branche und Region vereinbarten tariflichen Vergütungssätze zu zahlen. Auch für nicht tarifgebundene Betriebe bilden die Tarife nach derzeitiger Rechtsprechung eine Orientierungsgröße, die allerdings um bis zu 20 % unterschritten werden darf. Insgesamt richten sich 81 % der Ausbildungsbetriebe nach dem Tarif – entweder wegen Tarifbindung oder freiwillig. 87 % der Auszubildenden sind in diesen Betrieben vertreten. Die Höhe der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen wird somit in relativ hohem Maße durch die tariflichen Regelungen bestimmt. In den neuen Ländern trifft dies aufgrund einer geringeren Tarifbindung der Betriebe allerdings weniger stark zu als in den alten Ländern. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur in der betrieblichen Ausbildung von Relevanz sind. In der aus öffentlichen Mitteln finanzierten außerbetrieblichen Ausbildung, die im Osten bis heute deutlich verbreiteter ist als im Westen, gelten sie dagegen nicht; dort werden in der Regel erheblich niedrigere Vergütungen gezahlt.

Der Gesetzgeber hat den Vergütungszahlungen zwei Funktionen zugeschrieben. Zum einen sollen sie einen angemessenen Beitrag zur Deckung der Lebenshaltungskosten des Auszubildenden leisten, und damit die Ausbildung finanziell absichern. Zum anderen sollen sie eine angemessene Entlohnung für die während der Ausbildung im Betrieb geleistete Arbeit darstellen. Nach der geltenden Rechtsprechung erfüllen tariflich festgelegte Ausbildungsvergütungen – unabhängig von ihrer Höhe – diese beiden Kriterien immer, und zwar weil davon ausgegangen wird, dass die Belange und Interessen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in die Tarifvereinbarung eingeflossen und hinreichend berücksichtigt worden sind.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stellen Bruttobeträge dar. Von diesen wird den Auszubildenden in der Regel ein Anteil von rund einem Fünftel an Beiträgen zur Sozialversicherung abgezogen. Die verbleibenden Netto-Ausbildungsvergütungen reichen damit im Durchschnitt nicht aus, um den Mindestbedarf eines Auszubildenden zu decken, der nicht mehr im Haushalt seiner Eltern lebt. Hinzu kommt, dass die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen noch niedriger liegen, da ja nicht alle Betriebe nach Tarif zahlen. Zwei Drittel der Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung sind daher mit ihren Vergütungen nicht zu-

frieden, lediglich ein Drittel beurteilt diese als gerade richtig oder sehr gut (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010). Die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung hängt erwartungsgemäß sehr stark von deren Höhe ab. Sie wird aber insbesondere auch davon beeinflusst, wie hoch die Auszubildenden ihre Arbeitsleistungen im Betrieb einschätzen. Je mehr sie dort bereits wie eine Fachkraft eingesetzt werden, desto eher empfinden sie ihre Vergütung als nicht angemessen. Umgekehrt wirkt sich jedoch eine gute betriebliche Ausbildungsqualität positiv auf die Zufriedenheit mit der Vergütung aus, auch wenn diese nicht so hoch ausfällt.

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen einer der wesentlichen Kostenfaktoren bei der Durchführung von Berufsausbildung. 46 % der gesamten Ausbildungskosten (Brutto-Vollkosten) entfallen im Durchschnitt hierauf (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010). Werden noch die gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen für die Auszubildenden hinzuge-rechnet, beträgt der Anteil an den Bruttokosten sogar 62 %. Allerdings ist bei Beurteilung der Kostenbelastung durch die Ausbildung auch zu berücksichtigen, dass die Auszubildenden im Betrieb zeitweise produktive Arbeiten verrichten. Aus den eingesparten Lohnkosten für diese Arbeitsleistungen ergeben sich für den Betrieb Ausbildungserträge. Diese liegen durchschnittlich um 23 % über den Ausbildungsvergütungen (einschließlich Sozialleistungen). Damit finanzieren die Auszubildenden die für sie anfallenden Personalkosten in der Regel durch ihre Arbeitsleistungen selbst.

In Zukunft müssen die Betriebe aufgrund der demografischen Entwicklung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern mit größeren Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze rechnen. In Ostdeutschland sind die Schulabgängerzahlen bereits in den vergangenen Jahren drastisch zurückgegangen (vgl. ULRICH u. a. 2010). Schon jetzt gibt es in einigen Regionen Klagen von Betrieben, die keine Interessenten für ihre Ausbildungsstellen mehr finden. Angesichts eines drohenden Fachkräftemangels werden sich Betriebe mit der Frage auseinandersetzen müssen, wie sie leistungsfähige Schulabsolventinnen und -absolventen gewinnen können. Sie stehen dabei zum einen im Wettbewerb mit anderen Betrieben, die ebenfalls Ausbildungsplätze anbieten. Zum anderen besteht aber auch eine Konkurrenz der betrieblichen Ausbildung mit anderen beruflichen Ausbildungswegen, z.B. den Bachelorstudiengängen. Hier gilt es für die Betriebe also, mit besonderen Vorteilen der eigenen betrieblichen Ausbildung zu werben. Neben einer hohen Ausbildungsqualität und günstigen beruflichen Perspektiven kann dazu vor allem auch eine attraktive Bezahlung während der Ausbildung gehören.

Die Möglichkeit, bereits während der Ausbildungszeit ein eigenes Einkommen zu erzielen, sehen viele Jugendliche und junge Erwachsene als einen besonderen Vorteil der betrieblichen Ausbildung an. Das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen beträgt inzwischen über 19 Jahre. Mit einem höheren Alter sind nicht nur steigende Konsumbedürfnisse verbunden, sondern auch der Wunsch, das Elternhaus zu verlassen, nimmt immer mehr zu (vgl. HAMMES/RÜBENACH 2009). Viele Jugendliche möchten dabei weder von ihren Eltern finanziell abhängig bleiben, noch auf Unterstützungssysteme wie die Berufsausbildungsbeihilfe angewiesen sein. Finanzielle Eigenständigkeit ist jedoch nur bei einer bedarfsdeckenden Ausbildungsvergütung gewährleistet, die heute von vielen Betrieben noch nicht gezahlt wird. Die relativ hohen Ausbildungserträge, die in der betrieblichen Ausbildung erzielt werden, deuten allerdings darauf hin, dass in den Betrieben oft noch größere Spielräume für Vergütungssteigerungen bestehen würden.

Anhang

Methodische Vorgehensweise bei den Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führt seit 1976 regelmäßig zum Stand 1. Oktober eine Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen durch (vgl. BEICHT/NOLL/WIEDERHOLD-FRITZ 1980, BEICHT/WIEDERHOLD 1986, BEICHT/HOLZSCHUH 1990, BEICHT 1997, BEICHT 2006). Zu diesem Zweck wurde die „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ eingerichtet. Sie ermöglicht es, für eine relativ große Zahl von Ausbildungsberufen jeweils die aktuellen Vergütungsdurchschnitte zu ermitteln. Auf dieser Basis werden dann die jeweiligen Gesamtstrukturen und Veränderungen aufgezeigt sowie die längerfristige Vergütungsentwicklung analysiert. Neben der Auswertung für Westdeutschland erfolgt seit 1992 auch eine zusätzliche Auswertung für Ostdeutschland. Damit ist es möglich, die Vergütungsstrukturen in den alten und neuen Ländern zu vergleichen und die Angleichung der Ausbildungsvergütungen im Osten an das westliche Tarifniveau zu beobachten.

Zuordnungs- und Berechnungsverfahren

Grundlage der Auswertungen bilden die Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in den wichtigsten Tarifbereichen Deutschlands. Diese Angaben stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf jeweils aktuellem Stand zur Verfügung.⁴⁶ Derzeit sind knapp 500 Tarifbereiche einbezogen, in denen rund zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vertreten sind.⁴⁷ Die Tarifvereinbarungen werden aufgrund des in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Tarifsystems in der Regel für einzelne Wirtschaftszweige in bestimmten Regionen oder für einzelne Unternehmen abgeschlossen. Grundsätzlich beziehen sich tarifliche Regelungen immer auf *alle* Beschäftigten in den Betrieben, die dem Geltungsbereich des Tarifvertrags, d. h. dem Tarifbereich, angehören, wobei keine Differenzierung nach dem Beruf vorgenommen wird.⁴⁸ Für die Auszubildenden werden in den Tarifbereichen fast immer einheitliche Vergütungssätze festgelegt, unabhängig davon, in welchen Berufen sie ausgebildet werden. Wenn überhaupt, wird bei den Ausbildungsvergütungen lediglich nach bestimmten Berufsgruppen, z. B. nach gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen, differenziert.

Zwischen den einzelnen Branchen unterscheidet sich die Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen jedoch zum Teil beträchtlich. Zudem gibt es innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige meistens noch eine Untergliederung in mehrere regional begrenzte Tarifbereiche, zwischen denen die vereinbarten Vergütungsbeträge ebenfalls voneinander abweichen. Die Tarifgebiete umfassen oft ein oder mehrere Bundesländer, manchmal auch nur bestimmte Regionen innerhalb eines Bundeslandes. Viele Tarifbereiche erstrecken sich auch auf alle alten bzw. auf alle neuen Länder, dagegen nur eher wenige auf das gesamte Bundesgebiet.

46 Dem BMAS liegen alle in Deutschland getroffenen Tarifabschlüsse vor, die in das dort geführte Tarifregister eingetragen werden. In einer ständig aktualisierten Sonderauswertung werden hieraus die Tarifvereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen für die von den Beschäftigtenzahlen her gesehen bedeutendsten Tarifbereiche zusammengestellt.

47 Einbezogen sind ausschließlich Tarifverträge, die mit einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossen wurden. Unberücksichtigt blieben Tarifvereinbarungen mit Christlichen Gewerkschaften, die in den letzten Jahren vor allem im Bereich des Metallhandwerks regional begrenzte Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen abgeschlossen haben.

48 Die Differenzierung der Löhne und Gehälter erfolgt hauptsächlich nach Leistungsmerkmalen, die sich aus der Tätigkeit und der hierfür erforderlichen Qualifikation ergeben.

Um auf Basis der tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen zu berufsspezifischen Durchschnittswerten zu kommen, wird im Rahmen der Datenbank Ausbildungsvergütungen eine Zuordnung von Tarifbereichen zu Ausbildungsberufen vorgenommen. Diese erfolgt anhand von Informationen darüber, in welchen Wirtschaftszweigen die einzelnen Berufe schwerpunktmäßig ausgebildet werden. Für die meisten Berufe lassen sich eine oder mehrere „typische“ Branchen identifizieren. Die Tarifbereiche dieser Branchen werden dann den jeweiligen Berufen zugeordnet.

Relativ unproblematisch ist die Zuordnung insbesondere im Handwerk, wo Wirtschaftszweig bzw. Gewerbe und Beruf oft identisch sind (z.B. Dachdeckerhandwerk, Bäckerhandwerk). Aber auch für die Ausbildungsberufe in der Landwirtschaft (z.B. Landwirt/-in, Gärtner/-in) und bei den Freien Berufen (z.B. Arzthelfer/-in) bestehen klare Zuordnungsmöglichkeiten von Tarifbereichen. Selbst im Bereich Industrie und Handel konzentriert sich die Ausbildung in vielen Berufen auf bestimmte Wirtschaftszweige (z.B. Bankkaufmann/-frau, Florist/-in).

Schwieriger und unsicherer wird es allerdings, wenn Berufe in den unterschiedlichsten Branchen ausgebildet werden. Beispiele für solche „Querschnittberufe“ sind die Berufe Industriekaufmann/-frau und Bürokaufmann/-frau, die in fast allen Industrie- bzw. Handwerkszweigen ausgebildet werden. Hier wäre eigentlich eine Vielzahl von Tarifbereichen aus verschiedensten Wirtschaftszweigen zuzuordnen. Aus Vereinfachungsgründen werden in der Datenbank Ausbildungsvergütungen jedoch nur die für die einzelnen Berufe jeweils wichtigsten Tarifbereiche einbezogen.⁴⁹

Allerdings ist auch bei Berufen, die sich nur auf wenige Branchen verteilen, meist keine vollständige Zuordnung aller relevanten Tarifbereiche möglich. Zum einen besteht das Problem, dass die Ausbildung in den einzelnen Berufen nicht ausschließlich in den für sie typischen Wirtschaftszweigen erfolgt, sondern zu einem kleinen Teil auch in eher untypischen Branchen stattfinden kann, was jedoch bei der Zuordnung außer Acht bleibt. Zum anderen ergeben sich Einschränkungen dadurch, dass die vom BMAS zur Verfügung gestellte Übersicht über die tariflichen Vergütungsvereinbarungen keine vollständige Datenbasis bildet. Durch die Auswahl der quantitativ bedeutendsten Tarifbereiche wird dort zwar ein insgesamt hoher Erfassungsgrad erreicht, jedoch sind für eine Reihe von Wirtschaftszweigen nicht „flächendeckend“ alle existierenden regionalen Tarifvereinbarungen enthalten. Dieses Problem betrifft insbesondere viele Handwerkszweige, für die oft nur Angaben aus den größten Tarifregionen vorliegen.⁵⁰

Die Zuordnung von Tarifbereichen zu Ausbildungsberufen stellt das „Kernstück“ der Datenbank Ausbildungsvergütungen des BIBB dar. Sie bleibt im Laufe der Zeit so weit wie möglich unverändert, d.h. es werden nur notwendige Anpassungen vorgenommen, z.B. wegen der Neuordnung von Ausbildungsberufen oder der Neuaufnahme bzw. dem Wegfall von Tarifbereichen in der jeweils aktuellen BMAS-Übersicht.

49 Beim Aufbau der Datenbank „Ausbildungsvergütungen“ gab es vor allem auch aus DV-technischen Gründen eine Beschränkung auf maximal 20 Tarifbereiche pro Beruf, inzwischen ist die Zahl der zuordenbaren Tarifbereiche nicht mehr limitiert.

50 Für bestimmte Berufe existieren teilweise auch keine Tarifvereinbarungen. Dies gilt z.B. für die IT-Berufe „Fachinformatiker/-in“, „Informatikkaufmann/-frau“, „Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in“ sowie „Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau“, da es in der IT-Branche vielfach keine tarifvertraglichen Regelungen der Ausbildungsvergütungen gibt. Ähnliches trifft auf eine Reihe von Handwerksberufen zu, weil für bestimmte Handwerkszweige nur in einzelnen Regionen tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

Für jeden erfassten Beruf wird ein Durchschnitt über die unterschiedlichen Vergütungsbeträge, die in den jeweils zugeordneten Tarifbereichen vereinbart sind, gebildet. Die pro Beruf berücksichtigten Tarifbereiche weichen in ihrer quantitativen Bedeutung oft erheblich voneinander ab. Daher ist bei der Durchschnittsberechnung eine entsprechende Gewichtung notwendig. Allerdings ist die Zahl der Auszubildenden in den Tarifbereichen weder in berufsspezifischer Differenzierung noch als Gesamtgröße bekannt. Für die Gewichtung wird deshalb ersatzweise die Zahl der Beschäftigten herangezogen, die als Schätzgröße für die einzelnen Tarifbereiche vorliegt. Damit wird zwar eine gleich hohe Ausbildungsquote in allen Tarifbereichen, die einem Beruf zugeordnet sind, unterstellt, was vor allem bei einer Einbeziehung unterschiedlicher Wirtschaftszweige sicherlich nicht immer zutrifft. Dennoch wäre ein Verzicht auf eine Gewichtung die schlechtere Alternative.

In den Tarifbereichen sind die Ausbildungsvergütungen gemäß § 17 und § 18 Berufsbildungsgesetz immer als monatliche Beträge festgesetzt, die mit jedem Ausbildungsjahr ansteigen. Die Vergütungsdurchschnitte werden daher pro Beruf zunächst für die einzelnen Ausbildungsjahre berechnet. Auf dieser Basis wird anschließend jeweils ein Durchschnitt über die gesamte in der Ausbildungsordnung vorgeschriebene Ausbildungsdauer der Berufe gebildet. Die Durchschnittswerte von ganzen Ausbildungsjahren gehen dabei mit vollem Gewicht, die Werte von „halben“ Ausbildungsjahren entsprechend mit halbem Gewicht ein. Der errechnete Gesamtdurchschnitt entspricht somit dem Betrag, den ein Auszubildender im betreffenden Beruf – unter der Voraussetzung konstanter Tarifvereinbarungen – während der gesamten Ausbildungszeit durchschnittlich pro Monat erhalten würde. Die berufsspezifischen Gesamtdurchschnittswerte ermöglichen es, das Vergütungsniveau der einzelnen Berufe direkt miteinander zu vergleichen.

In derzeit knapp 5% der Tarifbereiche sind neben den Grundbeträgen zusätzlich erhöhte Vergütungen ab einem bestimmten Lebensalter der Auszubildenden, meist ab 18 Jahren, vorgesehen. Bis zum Jahr 1988 erfolgte die Berechnung der berufsspezifischen Vergütungsdurchschnitte ausschließlich auf Basis der Grundbeträge. Ab dem Jahr 1989 wurde wegen des zwischenzeitlich stark angestiegenen Durchschnittsalters der Auszubildenden zusätzlich ein Durchschnitt unter Einbeziehung der erhöhten Vergütungen ermittelt. Dabei wurden, falls in einem Tarifbereich altersabhängige erhöhte Beträge vereinbart waren, diese anstelle der Grundbeträge berücksichtigt. Im vorliegenden Bericht basieren alle Ergebnisse ab 1989 auf den „erhöhten“ Durchschnittswerten.

Die berufsspezifischen Gesamtdurchschnitte stellen die Grundlage für die weiteren Auswertungen zur Struktur und Entwicklung der Ausbildungsvergütungen dar. So wird z. B. jeweils ein Durchschnittsbetrag über alle Berufe berechnet und eine Gesamtverteilung nach Vergütungshöhe ermittelt. Wegen der sehr unterschiedlichen quantitativen Bedeutung der einzelnen Berufe wird bei diesen Auswertungen immer eine Gewichtung mit den Auszubildendenzahlen vorgenommen. Dabei werden jeweils die zum Stichtag 31.12. des Vorjahres in der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes ausgewiesenen Gesamtzahlen der Ausbildungsverhältnisse in den einzelnen Berufen herangezogen.

Die Auswertungen zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen werden grundsätzlich getrennt für West- und Ostdeutschland durchgeführt. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen besteht ein wesentliches Ziel darin, Unterschiede in den Vergütungsstrukturen der alten und neuen Länder aufzuzeigen sowie die Angleichung der Vergütungen im Osten an das Westniveau zu beobachten. Zum anderen wäre aber auch die Zusammenführung der für West- und Ost-

deutschland ermittelten berufsspezifischen Durchschnittswerte zu Gesamtdurchschnitten mit größeren Problemen verbunden. So sind nicht alle Berufe, die für die alten Länder in der Datenbank Ausbildungsvergütungen berücksichtigt sind, auch für die neuen Länder erfasst. Für einige Berufe liegen in Ostdeutschland keine tariflichen Regelungen zu den Ausbildungsvergütungen vor. Einige Berufe sind aber auch von ihrer Besetzungsstärke her in den neuen Ländern zu unbedeutend.

Über die unterschiedliche Zahl an erfassten Berufen hinaus wäre aber auch die eigentliche Durchschnittsberechnung über die berufsspezifischen West- und Ostwerte problematisch. Hierbei müsste auf jeden Fall eine Gewichtung mit den Auszubildendenzahlen der Berufe in West und Ost erfolgen. In den neuen Ländern nimmt jedoch die außerbetriebliche Ausbildung, in der die tariflichen Vergütungsvereinbarungen nicht gelten (vgl. Kap. 3), nach wie vor einen deutlich größeren Anteil ein als in den alten Ländern. Wie hoch die Anteile in den einzelnen Berufen sind, ist jedoch nicht bekannt, weshalb die Zahl der außerbetrieblichen Auszubildenden nicht aus den vorliegenden Auszubildendenzahlen heraus gerechnet werden kann.⁵¹ Dies wäre jedoch für gesamtdeutsche Auswertungen unbedingt notwendig.

Bisher wird daher lediglich anhand der beiden Gesamtdurchschnitte für West- und Ostdeutschland nochmals ein Durchschnittswert für das Bundesgebiet berechnet. Durch die Gewichtung mit der jeweiligen Gesamtzahl der Auszubildenden in den erfassten Berufen gehen dabei die ostdeutschen Vergütungen einerseits stärker in den Gesamtdurchschnittswert ein, als es der Zahl der betrieblichen Auszubildenden in den neuen Ländern entspricht. Andererseits ist aber auch der Erfassungsgrad der Auszubildenden in den neuen Ländern durch die geringere Anzahl von einbezogenen Berufen insgesamt niedriger. Die Bildung des gesamtdeutschen Durchschnittswerts ist somit mit größeren Ungenauigkeiten verbunden und kann im Ergebnis lediglich einen Näherungswert darstellen.

Zahlenmäßiger Überblick über die erfassten Berufe

In der Datenbank Ausbildungsvergütungen sind ausschließlich Berufe berücksichtigt, die nach Berufsbildungsgesetz im dualen System, d.h. in Betrieb und Berufsschule, ausgebildet werden. Nicht einbezogen sind dagegen Berufe, in denen die Ausbildung nach sonstigen bundes- oder landesrechtlichen Regelungen durchgeführt wird (z.B. Berufe in der Krankenpflege) und teilweise ebenfalls (tariflich vereinbarte) Ausbildungsvergütungen gezahlt werden. Aufgenommen sind nur Ausbildungsberufe mit einer bestimmten quantitativen Bedeutung. Das Auswahlkriterium ist eine Besetzungsstärke im Jahr der Erstaufnahme von mindestens 500 Auszubildenden in Westdeutschland und 150 Auszubildenden in Ostdeutschland.⁵²

Einige stark besetzte Berufe können allerdings nicht berücksichtigt werden, da in den Wirtschaftszweigen, in denen sie ausgebildet werden, keine Tarifvereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden. Das betrifft vor allem relativ große Bereiche der Freien Berufe (z. B. Rechtsanwälte, Wirtschafts- und Steuerberatung⁵³), einzelne Handwerks-

51 Erst seit dem Jahr 2007 wird im Rahmen der auf eine Individualdatenerfassung umgestellten Berufsbildungsstatistik auch die Finanzierungsart der Ausbildung erhoben. Dies erfolgt allerdings nur für die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

52 Inzwischen weisen einige erfasste Berufe eine geringere Besetzungsstärke auf, sie blieben aus Vergleichsgründen dennoch in der Datenbank.

53 Hier werden die stark besetzten Berufe „Rechtsanwaltsfachangestellte/-r“ und „Steuerfachangestellte/-r“ ausgebildet.

zweige (z.B. Zahntechnikerhandwerk, Goldschmiedehandwerk) sowie einige Dienstleistungsbereiche (z.B. Werbebranche).

Tabelle 7: **Zahlenmäßiger Überblick über die in der Datenbank Ausbildungsvergütungen erfassten Berufe in den alten Ländern**

Ausbildungsbereich	Anzahl der erfassten Berufe		Anteil der Auszubildenden in den erfassten Berufen an allen Auszubildenden in Prozent	
	1976	2010*	1976	2010
Industrie und Handel	96	112	94	94
Handwerk	40	49	92	83
Landwirtschaft	6	9	95	86
Öffentlicher Dienst	10	11	80	98
Freie Berufe	3	4	63	71
Insgesamt	155	186	90	89

* Im Jahr 2010 ist außerdem ein Beruf aus dem Ausbildungsbereich Hauswirtschaft erfasst.

Im Jahr 1976 waren insgesamt 155 Berufe in der Datenbank Ausbildungsvergütungen erfasst, in denen 90 % der westdeutschen Auszubildenden ausgebildet wurden (vgl. Tabelle 7). Wegen der angestrebten Vergleichbarkeit der jährlich ermittelten Ergebnisse wurde auf größtmögliche Kontinuität bei der Berufsauswahl geachtet. Dennoch gab es im Laufe der Jahre vor allem wegen der Neuordnung von Berufen und der Schaffung völlig neuer Berufe vielfältige Veränderungen. Derzeit sind für die alten Länder 186 Berufe mit 89 % der Auszubildenden erfasst. Es handelt sich hauptsächlich um Berufe aus den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk.

Tabelle 8: **Zahlenmäßiger Überblick über die in der Datenbank Ausbildungsvergütungen erfassten Berufe in den neuen Ländern**

Ausbildungsbereich	Anzahl der erfassten Berufe		Anteil der Auszubildenden in den erfassten Berufen an allen Auszubildenden in Prozent	
	1992	2010	1992	2010
Industrie und Handel	104	94	95	89
Handwerk	39	36	92	70
Landwirtschaft	6	7	83	78
Öffentlicher Dienst	11	11	91	99
Freie Berufe	1	3	6	35
Insgesamt	161	151	90	80

Wie vorne ausgeführt, können für die neuen Länder nicht alle Berufe in die Auswertungen aufgenommen werden, die für die alten Länder berücksichtigt sind. Für das Jahr 1992 sind 161 Berufe einbezogen worden, in denen 90 % der ostdeutschen Auszubildenden vertreten waren. Die Zahl der Berufe hat sich bis 2010 auf 151 reduziert, der Anteil der von ihnen repräsentierten Auszubildenden auf 80 %. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass für einige Wirtschaftszweige keine Angaben zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen in der BMAS-

Übersicht mehr enthalten sind, da hierfür in den größeren Tarifregionen inzwischen keine tariflichen Regelungen mehr getroffen werden.

Die jeweils aktuelle Gesamtübersicht über die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in allen erfassten Berufen für West- und Ostdeutschland ist im Internet als PDF- oder Excel-Datei abrufbar ist unter: <http://www.bibb.de/de/783.htm>. Auf Wunsch können von der Autorin auch Gesamtübersichten für die Vorjahre zur Verfügung gestellt werden.

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern 1976 bis 2010	22
Abbildung 2: Steigerungsraten der Ausbildungsvergütungen und Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) in den alten Ländern 1977 bis 2010.....	23
Abbildung 3: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern 1992 bis 2010	26
Abbildung 4: Angleichung der Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern an das Westniveau 1992 bis 2005.....	28
Abbildung 5: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen im Bundesgebiet 1992 bis 2010... 30	
Abbildung 6: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1976 bis 2010.....	31
Abbildung 7: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten Ländern 1976 bis 2010.....	32
Abbildung 8: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern 1992 bis 2010	33
Abbildung 9: Verteilung der Auszubildenden nach Höhe der Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern 1976 und 2010	35
Abbildung 10: Verteilung der Auszubildenden nach Höhe der Ausbildungsvergütungen in den neuen Ländern 1992 und 2010	37
Abbildung 11: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen in den alten Ländern 1976 bis 2010.....	39
Abbildung 12: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in 20 ausgewählten Berufen in den neuen Ländern 1992 bis 2010	41
Abbildung 13: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den alten Ländern 1976 bis 2005	43
Abbildung 14: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den alten Ländern 1995 bis 2005	46

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Ausbildungsvergütungen insgesamt sowie nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1976 bis 2010	24
Tabelle 2: Ausbildungsvergütungen insgesamt sowie nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern 1992 bis 2010	27
Tabelle 3: Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den alten Ländern 1976 bis 2005	44
Tabelle 4: Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) sowie der tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmer/-innen in den alten Ländern 2005 bis 2009.....	45
Tabelle 5: Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) in den Arbeiter- und Angestelltenberufen sowie der Tariflöhne und -gehälter in den neuen Ländern 1995 bis 2005	46
Tabelle 6: Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) sowie der tariflichen Monatsverdienste der Arbeitnehmer/-innen in den neuen Ländern 2005 bis 2010.....	47
Tabelle 7: Zahlenmäßiger Überblick über die in der Datenbank Ausbildungsvergütungen erfassten Berufe in den alten Ländern	56
Tabelle 8: Zahlenmäßiger Überblick über die in der Datenbank Ausbildungsvergütungen erfassten Berufe in den neuen Ländern.....	56

Literatur

- ARBEITSGRUPPE BILDUNGSBERICHT AM MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG (1994): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Reinbeck bei Hamburg
- ARNOLD, ROLF.; MÜNCH, JOACHIM (1995): Fragen und Antworten zum Dualen System der deutschen Berufsausbildung. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.). Bonn
- BEICHT, URSULA (2010): Entwicklung der Ausbildungsvergütungen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 272-277
- BEICHT, URSULA (2011): Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn (in Druck)
- BEICHT, URSULA (1997): Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Bielefeld
- BEICHT, URSULA (2006): Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bielefeld
- BEICHT, URSULA; BERGER, KLAUS (1991): Ausbildungsvergütungen: Große Veränderungen bei den Lehrlingsentgelten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft „Berufsbildung in den neuen Bundesländern 1991“, S. 36-38
- BEICHT, URSULA; HOLZSCHUH, JÜRGEN (1990) Die Ausbildungsvergütungen in der Bundesrepublik Deutschland. Zeitreihenuntersuchung auf der Grundlage tariflicher Vergütungen von 1976 bis 1988. Berlin, Bonn
- BEICHT, URSULA; KREWERTH, ANDREAS (2010): Geld spielt eine Rolle! Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden? BIBB REPORT 14/10. Bielefeld 2010 – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_14.pdf
- BEICHT, URSULA; KREWERTH, ANDREAS; EBERHARD, VERENA; GRANATO, MONA (2009): Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB-REPORT 9/09. Bielefeld – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf
- BEICHT, URSULA; NOLL, INGEBORG; WIEDERHOLD-FRITZ, SUSANNE (1980): Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen. Untersuchungen eines wesentlichen Kostenfaktors in der betrieblichen Berufsausbildung anhand von Tarifverträgen. Berlin
- BEICHT, URSULA; ULRICH, JOACHIM GERD (2009): Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 123-127– ULR: http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_090525_screen.pdf

- BEICHT, URSULA; WALDEN, GÜNTER (2004): Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? - Eine pauschale Antwort ist nicht möglich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 20-23
- BEICHT, URSULA; WIEDERHOLD, SUSANNE (1986): Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 1984. Zeitreihenuntersuchung tarifvertraglicher Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen. Berlin, Bonn 1986
- BERGER, KLAUS (1995): Strukturmerkmale der betrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland. In: Degen, Ulrich; Walden, Günter; Berger, Klaus: Berufsausbildung in den neuen Bundesländern. Daten, Analysen, Perspektiven. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 180. Berlin, Bonn, S. 29-40
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (2009): Statistisches Taschenbuch 2009. Arbeits- und Sozialstatistik. Bonn
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (2010): Statistisches Taschenbuch 2010. Arbeits- und Sozialstatistik. Bonn
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2006): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn, Berlin
- DEUTSCHER BUNDESTAG (1969): Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit zum Entwurf des im Jahre 1969 verabschiedeten Berufsbildungsgesetzes. Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode, Drucksache V/4260
- GEDON, WALTER; HURLEBAUS, HORST-DIETER (2009): Berufsbildungsrecht. Kommentar zum Berufsbildungsgesetz sowie Gesetz und Materialien zum Berufsbildungsrecht. Köln
- GERICKE, NAOMI (2010): Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 179-185 – ULR: http://datenreport.bibb.de/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf
- GÖRS, DIETER (1996): Zur Rolle der Gewerkschaften im sozialen Wandel des 19. Jahrhunderts. In: Berufsbildung und sozialer Wandel. Hrsg.: Greinert, Wolf-Dietrich u.a. Bielefeld, S. 267-290
- HAMMES, WINFRIED; RÜBENACH, STEFAN P. (2009): Haushalte und Lebensformen der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, S. 873-885
- HERKERT, JOSEF; TÖLTL, HARALD (2010): Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. Regensburg 2010
- RADDATZ, ROLF (1991): Zur Umstellung des Ausbildungssystems der früheren DDR auf den Ordnungsrahmen der Bundesrepublik. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 9
- SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG (1974): Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld
- SCHNABEL, CLAUS (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Heft 2/3, S. 181-196

- SCHIECKEL, HORST; OESTREICHER, ERNST; DECKER, ANDREAS (2009): Berufsbildungsgesetz/Berufsausbildungsförderungsgesetz. Kommentar und Rechtssammlung. Dresden
- SCHUNK, KARLHEINZ (1976): Die Ausbildungsvergütung unter besonderer Berücksichtigung verteilungsstruktureller und lohnspezifischer Merkmale. Dissertation. Bonn
- ULRICH, JOACHIM GERD; FLEMMING, SIMONE; GRANATH, RALF-OLAF (2010): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und –nachfrage. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 16-43 – ULR: http://datenreport.bibb.de/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf
- ULRICH, JOACHIM GERD; KREWERTH, ANDREAS; FLEMMING, SIMONE; GRANATH, RALF-OLAF (2010): Trotz Rückgang des Ausbildungsplatzangebots 2010 etwas bessere Ausbildungsmarktlage als im Vorjahr. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Bonn – ULR: <http://www.bibb.de/de/56774.htm>

Abstract

In der Vergangenheit waren die Ausbildungsvergütungen in der Deutschland immer wieder Gegenstand bildungspolitischer Diskussionen. Gab es zu wenige Stellenangebote auf dem Ausbildungsmarkt, wurden die Vergütungen häufig als zu hoch bezeichnet. Sie galten dann als Hindernis für die Bereitstellung einer ausreichend großen Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen.kehrte sich die Marktsituation um, d. h. konnten viele Ausbildungsstellen wegen mangelnder Nachfrage nicht besetzt werden, veränderte sich die Bewertung der Vergütungshöhe oft völlig. Nun sollten starke Vergütungsanhebungen zu einer Attraktivitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung für die Jugendlichen beitragen. Die unterschiedlichen Debatten um die Ausbildungsvergütungen beeinflusste immer merkbar deren tatsächliche Entwicklung.

Im vorliegenden Diskussionspapier werden die Ergebnisse einer fast 35-jährigen Langzeitbeobachtung der tariflichen Ausbildungsvergütungen dargestellt. Es werden die Vergütungsentwicklungen in West- und Ostdeutschland differenziert aufgezeigt und analysiert. Eingegangen wird aber auch auf die historische Entwicklung der Vergütungszahlungen, die derzeitigen rechtlichen Grundlagen sowie die Bedeutung der Ausbildungsvergütungen aus Sicht der Betriebe und der Auszubildenden. Aufgrund der demografischen Veränderungen droht in den nächsten Jahren für die betriebliche Berufsausbildung ein immer stärkerer Nachfrage-mangel. Bildungspolitische Überlegungen, wie die betriebliche Ausbildung attraktiver gestaltet werden könnte, werden daher möglicherweise die Aufmerksamkeit bald wieder viel stärker auf die Ausbildungsvergütungen lenken, als dies zurzeit der Fall ist.

The training allowances paid to apprentices in Germany have been a recurrent topic in the education policy debate in good times and bad. When the apprenticeship market had too few vacancies on offer, training allowances were frequently said to be too high. In those circumstances, they were seen as a barrier to the provision of adequate numbers of in-company training places. When the market situation reversed, i.e. apprenticeship vacancies exceeded demand and many were left unfilled, the conclusions drawn about the level of apprentice pay were often the complete opposite. Large increases in the allowances were suggested as a means of enhancing the appeal of in-company initial vocational training for young people. The various debates concerning training allowances have always had a perceptible influence on their actual development.

The present discussion paper sets out the results of an almost 35-year longitudinal observation of the training allowances set under collective agreements. The differentiated trends in apprentice pay in East and West Germany are traced and analysed. Beyond this, the paper examines the historical development of allowance payments, the current legal bases, and the significance of training allowances from the viewpoint of companies and trainees. Owing to demographic changes, the next few years are likely to herald an ever greater shortfall in demand for in-company initial vocational training. As education policy considers once again how to make in-company training more attractive, it is possible that training allowances will command much keener attention in the near future than they do today.

