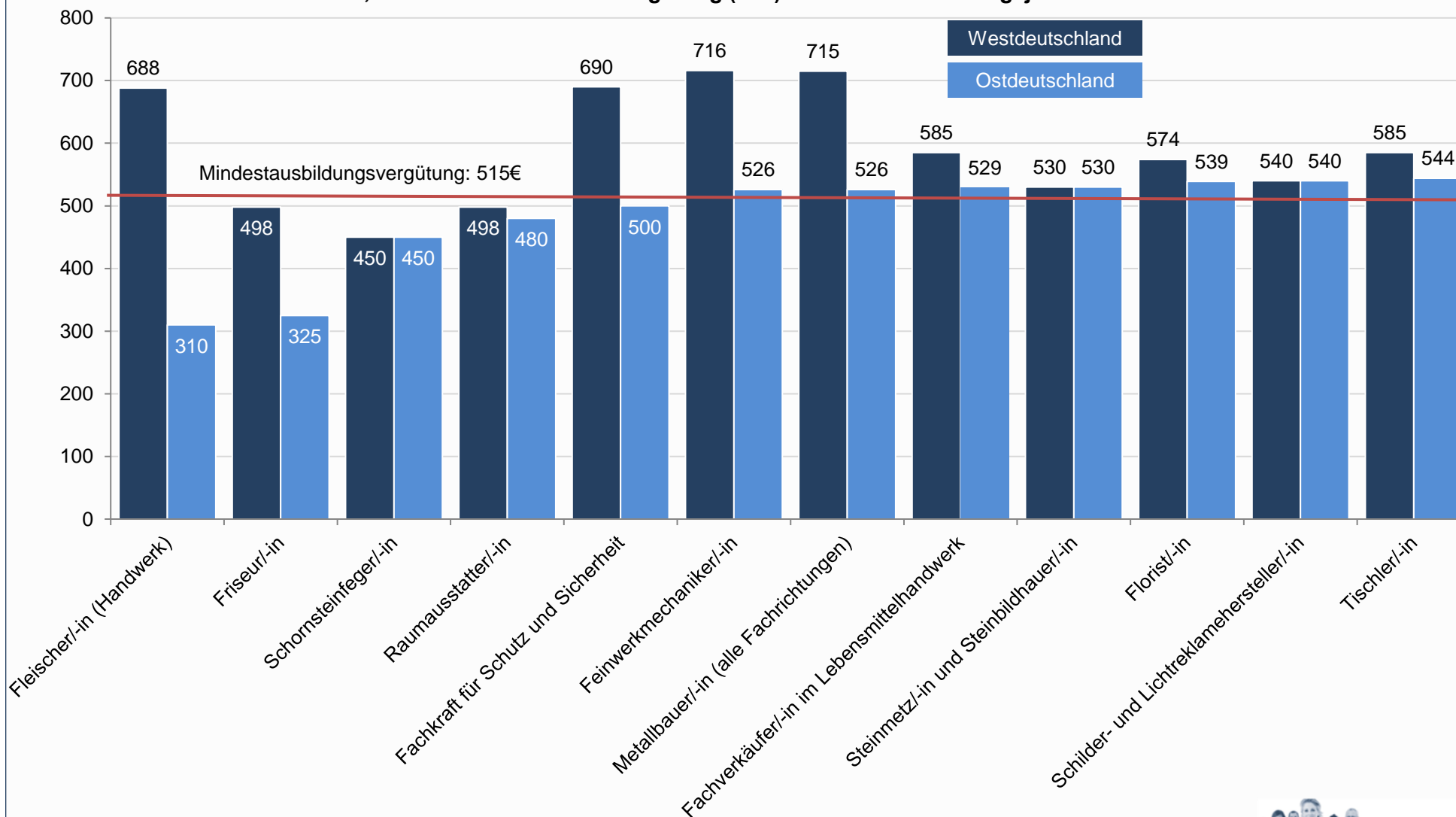


**■ Ausbildungsberufe mit niedriger tariflicher Vergütung (2018) im Vergleich zur Mindestausbildungsvergütung alte und neue Bundesländer, durchschnittliche mtl. Vergütung (in €) im ersten Ausbildungsjahr**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2019) Datenbank Ausbildungsvergütung, Stand 01/2019

## Mindestlohn in der Ausbildung: vor allem Auszubildende in nicht tarifgebundenen Betrieben profitieren

### Kurz gefasst:

- Im Zuge einer Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) plant die Bunderegierung ab 2020 eine Mindestausbildungsvergütung gesetzlich festzulegen.
- Die Mindestvergütung von Auszubildenden soll im ersten Ausbildungsjahr monatlich 515 Euro betragen und in den folgenden Jahren kontinuierlich angepasst werden.
- In vielen Branchen sind Ausbildungsvergütungen tariflich vereinbart. Die Vergütungen für Auszubildende weisen eine erhebliche Spannweite auf. Vor allem zwischen West- und Ostdeutschland lassen sich deutliche Unterschiede feststellen.
- Nur wenige tarifliche Ausbildungsvergütungen liegen unter der geplanten Mindestausbildungsvergütung von monatlich 515 Euro. In Ostdeutschland gilt dies für fünf Ausbildungsberufe, in Westdeutschland nur für drei Ausbildungsberufe.
- In nicht tariflich gebundenen Betrieben dürfen Ausbildungsvergütungen die tariflichen Sätze um bis zu 20 % unterschreiten. Anzunehmen ist, dass insbesondere die Auszubildenden von der Mindestvergütung profitieren, die in nicht tariflich gebundenen Betrieben einen Beruf erlernen.
- Die geplante Mindestvergütung für Auszubildende ist daher vor allem im Zusammenhang mit der abnehmenden Tarifbindung in Deutschland zu sehen. So soll die Mindestvergütung dazu dienen Auszubildende vor unangemessenen Vergütungen zu schützen. Ob es damit gelingt, die Attraktivität der dualen beruflichen Bildung zu erhöhen, bleibt zu beobachten.

### Hintergrund:

Zum 01.01.2015 wurde in Deutschland der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Aktuell liegt der Mindestlohn bei 9,19 Euro in der Stunde (zur Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns: [Abbildung III.4b](#)). Jedoch gibt es einige Personengruppen, für die der Mindestlohn nicht gilt, dazu zählen auch Auszubildende. Bisher sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) lediglich eine „angemessene Vergütung“ (vgl. §17 BBiG) von Auszubildenden vor.

Ausbildungsvergütungen werden in vielen Wirtschaftszweigen tariflich vereinbart. Die Spannweite der tariflichen Ausbildungsvergütungen ist enorm. Die Sätze unterscheiden sich nach den jeweiligen Branchen, den Ausbildungsberufen, den Regionen und den Ausbildungsjahren. An der Spitze steht (jeweils für das erste Ausbildungsjahr) nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung die Ausbildungsvergütung für Konstruktions-

mechaniker mit 1.018 Euro im Monat (erstes Ausbildungsjahr, alte Bundesländer). Am unteren Ende rangiert die Vergütung für Fleischer\_innen mit 310 Euro im Monat (erstes Ausbildungsjahr, neue Bundesländer).

Allerdings unterliegen nicht alle Branchen und Betriebe, in denen Menschen nach den Regelungen des BBiG ausgebildet werden, Tarifverträgen. Nach derzeitiger Rechtsprechung dürfen die Vergütungen die tariflichen Sätze um bis zu 20 % unterschreiten. Über die tatsächliche Höhe der Vergütungen in den nicht tariflich gebundenen Branchen und Betrieben liegen keine Informationen vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass hier besonders häufig nur sehr niedrige Vergütungen gezahlt werden.

Um die Attraktivität der beruflichen Ausbildung zu erhöhen und Auszubildende finanziell besser abzusichern, soll erstmalig ab 2020 eine Mindestvergütung von Auszubildenden gesetzlich festgelegt werden. Der [Gesetzentwurf](#) der Bundesregierung zur „Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“ sieht vor, dass Auszubildende, die im Jahr 2020 ihre Ausbildung beginnen, im ersten Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von monatlich 515 Euro erhalten müssen. Dieser Betrag wird in den folgenden Ausbildungsjahren angehoben. Zudem erfolgt eine jährliche Anpassung der Sätze: Für Auszubildende, die im Jahr 2021 eine Ausbildung aufnehmen, steigt der Betrag auf 550 Euro. Für die Jahre 2022 und 2023 sind 585 Euro und 620 Euro vorgesehen. Daran anschließend soll eine jährliche Erhöhung erfolgen, die der Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung entspricht. Dem Gesetzentwurf zufolge soll die Mindestvergütung keine Anwendung auf bereits bestehende Ausbildungsverträge finden. Demnach gelte sie erst für Lehrverträge ab dem 1. Januar 2020.

Allerdings gilt die gesetzliche Neuerung nicht ausnahmslos für alle Auszubildenden, nach dem Gesetzentwurf haben tarifliche Vereinbarungen Vorrang, auch wenn diese die gesetzliche Mindestvergütung unterschreiten. So gelten tarifvertragliche Vergütungsregelungen für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse so lange als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt werden. Es ist aber zu erwarten, dass Gewerkschaften versuchen entsprechende Tarifverträge anzupassen, um nicht unterhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung zu liegen. In nicht tarifgebundenen Betrieben darf die Entlohnung von Auszubildenden auch weiterhin tarifliche Vergütungen nur um bis zu 20 % unterschreiten. So stellt das Überschreiten der Mindestvergütung nicht automatisch eine angemessene Vergütung für Auszubildende dar, sondern sie muss sich zuvorderst an bestehenden tarifvertraglichen Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche orientieren.

Betrachtet man Ausbildungsberufe mit der geringsten durchschnittlichen tariflichen Vergütung im ersten Ausbildungsjahr in den alten und neuen Bundesländern, zeigt sich, dass in Ostdeutschland fünf Ausbildungsberufe unterhalb der neuen gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro im Monat liegen. Dazu gehören die Ausbildungen zum/zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit (500 Euro), Raumausstatter/-in (480 Euro), Schornsteinfeger/-in (450 Euro), Friseur/-in (325 Euro) und Fleischer/-in (310 Euro). In Westdeutschland liegen mit Friseur/in, Raumausstatter/-in und Schornsteinfeger/-in hingegen nur drei Ausbildungsberufe unterhalb der neuen gesetzlichen Untergrenze. Insgesamt zeigt sich, dass Auszubildende in Ostdeutschland geringer entlohnt werden. Ausnahmen bilden Schornsteinfeger/-innen, Steinmetz/-innen und Steinbildhauer/-innen und Schilder- und Leuchtreklamehersteller/-innen. Diese erhalten in West- und Ostdeutschland dieselbe Ausbildungsvergütung.

Mit Blick auf die tariflich geregelten Vergütungen wird insgesamt deutlich, dass nur ein kleiner Teil der Auszubildenden in tariflich gebundenen Betrieben von der geplanten Mindestausbildungsvergütung profitieren wird. Anzunehmen ist vor allem, dass die Mindestvergütung für jene Auszubildenden zu merklichen Verbesserungen führen wird, die in nicht tariflich gebundenen Betrieben tätig sind, welche die tarifliche Vergütung bislang um 20 % unterschreiten dürfen. Wie stark diese Gruppe besetzt ist und wie hoch hier die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt ausfallen, kann anhand der vorliegenden Daten jedoch nicht abgeschätzt werden.

Ziel der Mindestausbildungsvergütung ist nicht, damit die Finanzierung einer eigenständigen Lebensführung sicherzustellen. So liegt zum Vergleich das Niveau der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) mit 752 Euro (Regelbedarf für Alleinstehende und durchschnittliche Kosten der Unterkunft im Jahr 2018) (vgl. [Abbildung III.59](#)) deutlich höher. Unter bestimmten Bedingungen können Auszubildende ein Zuschuss im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe nach dem SGB III beantragt werden. Einen Anspruch auf (aufstockende) Grundsicherung nach dem SGB II haben Auszubildende nicht.

Ziel der Mindestausbildungsvergütung ist vor allem die Attraktivität der dualen beruflichen Bildung für potenzielle Auszubildende zu steigern. Dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zufolge, soll mit einer höheren Ausbildungsvergütung dem verfestigten Mangel an Ausbildungsinteressierten begegnet werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein anhaltender Trend zugunsten eines Hochschulstudiums beobachtet wird. Mit Blick auf die abnehmende Tarifbindung wird mit dem Gesetzesvorhaben auch das Ziel verfolgt, Auszubildende vor unangemessenen Vergütungen zu schützen.

## **Tarifbindung**

Die geplante Mindestvergütung für Auszubildende steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der seit längerer Zeit zu beobachtenden Erosion der Tarifbindung in Deutschland (vgl. [Abbildung III.6](#), [Abbildung III.7](#) und [Abbildung III.8](#)). 2018 waren in Westdeutschland 57 % der Beschäftigten tarifgebunden, 1998 betrug dieser Anteil noch 76 %. Gleichermaßen werden immer weniger Betriebe durch Tarifverträge erfasst. So waren im Jahr 2005 in den alten Bundesländern etwa 41 % der Betriebe tarifgebunden, während 2018 dieser Anteil bereits auf 29 % gesunken ist. Dabei täuscht auch der große Anteil der westdeutschen Unternehmen, die sich an einem bestehenden Tarifvertrag orientieren (vgl. [Abbildung III.6](#)), nicht über den insgesamt niedrigen tariflichen Deckungsgrad hinweg.

In den neuen Bundesländern liegt der Anteil der Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, besonders niedrig. Zudem ist der Rückgang stark ausgeprägt. Zwischen 1998 und 2018 ist der Anteil um 18 Prozentpunkte von 63 % auf 45 % gesunken. Auch der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist ebenfalls kontinuierlich zurückgegangen. Im Zeitraum von 1998 (30 % der Betriebe) auf 2018 (20 %) (vgl. [Abbildung III.7](#)) hat sich der ohnehin geringe Anteil der tarifgebundenen Betriebe noch um zehn Prozentpunkte verringert. Zuletzt konnte allerdings ein geringer Anstieg der Tarifbindung in Ostdeutschland beobachtet werden.

### **Methodische Hinweise:**

Die Daten entstammen der Datenbank Ausbildungsvergütung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aktuell umfasst die Datenbank 181 Ausbildungsberufe in den alten und 153 Berufe in den neuen Bundesländern. Dabei handelt es sich ausschließlich um Berufe, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) im dualen System der Berufsausbildung ausgebildet werden. Somit werden außerbetriebliche Ausbildungen und Berufe, die nicht gemäß BBiG oder HwO ausgebildet werden, nicht berücksichtigt. Außerdem werden nur Berufe mit ca. 500 Auszubildenden oder mehr im Jahr erfasst. Allerdings können einige stark besetzte Ausbildungsberufe nicht in die Datenbank aufgenommen werden, da für sie keine tariflichen Vereinbarungen bestehen. Darunter fällt beispielsweise der/die Rechtsanwaltsfachangestellte sowie zahlreiche Berufe in der IT-Branche.

Die einzelnen Berufe werden nicht einheitlich vergütet, da hier branchenspezifische und regionale Unterschiede eine entscheidende Rolle spielen. So wird ein/e Industriekaufmann/frau in der Metallindustrie anders vergütet als in der chemischen Industrie. Basierend auf diversen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland werden für die Datenbank deshalb Vergütungsdurchschnitte errechnet.

#### **Monatsgrafik Juli 2019 – Kontakt:**

Prof. Dr. Gerhard Bäcker | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2573 | [gerhard.baecker@uni-due.de](mailto:gerhard.baecker@uni-due.de)  
Philipp Langer | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2698 | [philipp.langer@uni-due.de](mailto:philipp.langer@uni-due.de)