



Wie hoch sind die Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu Löhnen und Gehältern?

■ In welchem Verhältnis die Ausbildungsvergütungen zu den Löhnen und Gehältern der ausgebildeten Fachkräfte stehen, ist eine bisher weitgehend ungeklärte Frage. Zwar liegen detaillierte Angaben zu Höhe und Struktur der Ausbildungsvergütungen sowie der Löhne und Gehälter vor, der Zusammenhang zwischen ihnen wurde aber bisher nicht untersucht, da miteinander vergleichbare Daten auf breiter Basis nicht verfügbar sind. Auf der Grundlage ausgewählter tariflicher Vereinbarungen soll in diesem Beitrag daher exemplarisch die Relation von Ausbildungsvergütungen zu Löhnen bzw. Gehältern betrachtet werden, und zwar vor dem Hintergrund ihrer Relevanz für Ausbildungsentscheidungen.

Entscheidungsrelevanz der Ausbildungsvergütungen

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen der bedeutendste Kostenfaktor bei der Ausbildung. Die Vergütungen differieren aber stark nach Wirtschaftszweigen und Regionen. Im Durchschnitt entfallen auf sie 36 % der Bruttoausbildungskosten.¹ Sie beeinflussen somit in starkem Maße die Gesamtausbildungskosten, die ihrerseits – vor allem unter dem zunehmenden Kostendruck in den Betrieben – Auswirkungen auf die Zahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze haben. Die Betriebe stehen dabei grundsätzlich vor der Alternative, Arbeitskräfte mit den benötigten Qualifikationen entweder durch eigene Ausbildung oder durch Weiterbildung von vorhandenen bzw. neu einzustellenden Mitarbeitern zu gewinnen. Werden vergleichbare Qualifizierungszeiten unterstellt, so spricht für den Betrieb unter Kostenaspekten umso mehr für die eigene Ausbildung, je größer die Spanne zwischen Ausbildungsvergütungen und Löhnen bzw. Gehältern ist. Das heißt, je geringere Personalkosten der Auszubildende im Vergleich zu einem normalen Mitarbeiter verursacht, umso günstiger ist es für einen Betrieb, statt eines Beschäftigten einen Auszubildenden zu qualifizieren.

Als weiterer Aspekt kommt hinzu, dass die Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung produktive Tätigkeiten im Betrieb verrichten. Die produktiven Arbeiten des Auszubildenden sind für den Betrieb so viel wert, wie er für die gleiche Leistung einer entsprechenden Arbeitskraft, also in der Regel einem Facharbeiter bzw. Fachangestellten, zahlen müsste. Dies bedeutet wiederum, dass es für einen Betrieb umso vorteilhafter ist, statt einer Fachkraft einen Auszubildenden einzusetzen, je niedriger die Ausbildungsvergütung im Vergleich zum Lohn- und Gehaltsniveau ist.

Für die Jugendlichen spielt bei der Wahl des Ausbildungsberufs und -betriebs – neben vielen anderen Faktoren – auch der Aspekt eine Rolle, was sie dort während der Ausbildung verdienen können. Noch viel wichtiger dürfte als



RICHARD V. BARDELEBEN

Diplomhandelslehrer, Leiter des Arbeitsbereichs „Qualifikationskonzepte, Fachkräftebedarf, Qualifizierungsstrategien“ im BIBB



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsökonomie, Kosten und Nutzen“ im BIBB

Entscheidungskriterium jedoch sein, mit welchem Verdienst sie als Fachkraft nach der Ausbildung rechnen können. Hier stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Ausbildungsvergütungen Rückschlüsse auf die künftig zu erwartende Bezahlung im betreffenden Beruf zulassen. Bedeutet eine niedrige Ausbildungsvergütung, dass auch das spätere Einkommen gering sein wird, oder garantiert eine hohe Ausbildungsvergütung künftig einen guten Verdienst? Bestehen solche Zusammenhänge?

Auswertungsverfahren

Nach § 10 Berufsbildungsgesetz haben die Auszubildenden gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Die Ausbildungsvergütung hat – anders als die Löhne und Gehälter – nicht allein die Funktion eines Entgelts für im Betrieb geleistete Arbeit, vielmehr soll sie dem Auszubildenden auch eine finanzielle Hilfe zur Durchführung der Berufsausbildung sichern.² Was unter diesen Aspekten als angemessen anzusehen ist, hat der Gesetzgeber im wesentlichen der Beurteilung durch die Tarifpartner überlassen.

In den meisten Wirtschaftszweigen wird daher die Höhe der Ausbildungsvergütungen – ebenso wie die Löhne und Gehälter – in Tarifverträgen vereinbart. Für alle tarifgebundenen Betriebe sind die festgelegten Sätze verbindlich. Die nicht tarifgebundenen Betriebe dürfen nach dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung die in ihrem Bereich geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen um höchstens 20 % unterschreiten; hinsichtlich der Löhne und Gehälter gibt es eine vergleichbare Richtlinie nicht.

Das deutsche Tarifsystem ist gekennzeichnet durch eine sehr starke Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Regionen. Eine Datenquelle, die einen Vergleich von Ausbildungsvergütungen mit Löhnen und Gehältern auf breiter bzw. repräsentativer Basis ermöglichen würde, existiert nicht. Die hier dargestellte Auswertung musste sich daher auf eine begrenzte Zahl von Tarifvereinbarungen beschränken.³ Die Grundlage bildet eine aktuelle Zusammenstellung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, die zum Stand 1. Januar 1999 entsprechende Angaben aus exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen enthält.⁴ Die Tarifverträge haben meist einen auf das Gebiet bestimmter Bundesländer oder der alten bzw. neuen Länder begrenzten Geltungsbereich. In die Auswertung gingen insgesamt 78 Tarifverträge ein, je zur Hälfte aus West- und Ostdeutschland. Es überwiegen Tarifvereinbarungen aus der Industrie; daneben sind Tarifverträge für den Dienstleistungsbereich, für wichtige Handwerkszweige sowie für die Landwirtschaft und den öffentlichen Dienst einbezogen. Die Zahl der Beschäftigten in den berücksichtigten Tarifbereichen reicht von wenigen Tausend bis zu mehreren

Hunderttausend. Insgesamt sind dort rund 9 Mio. Arbeitnehmer vertreten und damit etwa ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

In den Tarifbereichen sind in der Regel einheitliche Vergütungssätze für alle Auszubildenden vereinbart. Manchmal sind ab einem bestimmten Lebensalter, meist ab 18 Jahren, erhöhte Beträge vorgesehen.⁵ Nur vereinzelt gibt es Unterschiede zwischen gewerblichen und kaufmännischen Auszubildenden. Die Vergütungen werden für die einzelnen Ausbildungsjahre als Monatsbeträge festgelegt, die von Lehrjahr zu Lehrjahr ansteigen.

In den meisten Tarifbereichen gibt es für die gewerblichen und die kaufmännischen Arbeitnehmer getrennte Lohn- und Gehaltsvereinbarungen. Einheitliche Entgelte, wie z. B. in der chemischen Industrie, sind selten. Bei der Auswertung musste daher zwischen gewerblichem und kaufmännischem Bereich unterschieden werden.⁶ Die Löhne und Gehälter sind differenziert nach der Schwierigkeit der auszuübenden Tätigkeit und der beruflichen Qualifikation (Berufsausbildung, Berufserfahrung, Zusatzqualifikationen), teilweise zusätzlich nach Lebensalter oder Beschäftigungsdauer.⁷ Zugrunde gelegt sind hier die so genannten Ecklöhne und vergleichbaren Gehälter, die für Arbeitnehmer mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung, aber ohne weitere Berufserfahrung oder Zusatzqualifikation, vorgesehen sind. Dieser Tarifgruppe werden Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung zugeordnet, wenn sie einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz erhalten.⁸

Ergebnisse

DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNGSANTEILE

Die Ausbildungsvergütungen erreichen im Durchschnitt des ersten bis dritten Lehrjahres im gewerblichen Bereich 32 % der Ecklöhne der Facharbeiter (vgl. Tabelle 1). Im kaufmännischen Bereich liegen sie bei durchschnittlich 35 % der Gehälter der Fachangestellten. Eine Differenzierung nach Ausbildungsjahren zeigt, dass der Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Fachkräfteentgelten im gewerblichen Bereich von 28 % im ersten auf 36 % im dritten Jahr ansteigt; im kaufmännischen Bereich erhöht er sich von 31 % im ersten auf 39 % im dritten Lehrjahr. Damit nähern sich die Vergütungen durch die jährlichen Steigerungen während einer dreijährigen Ausbildungsdauer in beiden Bereichen nur um durchschnittlich acht Prozentpunkte den Ecklöhnen bzw. Gehältern an. Bemerkenswert

ist, dass die jeweilige Relation der Ausbildungsvergütungen zu den Entgelten der Fachkräfte bei einer Unterscheidung nach alten und neuen Ländern prak-

*Ausbildungs-
vergütungen:
1/3 des Lohn-/
Gehaltsniveaus*

Übersicht über die monatlichen Ausbildungsvergütungen, Ecklöhne und Fachkraftgehälter in ausgewählten Tarifbereichen (Stand: 01. Januar 1999)

Bezeichnung des Tarifbereichs	Regionaler Geltungsbereich	Beschäftigtanzahl	Wochenarbeitszeit in Stunden	Ecklohn/Entgelt in DM	Gehalt/Entgelt in DM	Ausbildungsvergütung in DM			Anteil der Ausbildungsvergütung am Ecklohn in Prozent			Anteil der Ausbildungsvergütung am Gehalt in Prozent					
						1. A	2. A	3. A	1. A	2. A	3. A	1. A	2. A	3. A			
Landwirtschaft (AV: erhöhte AV ab 18 J.)	Bayern	10.000	40,0	2757	1959	847	949	1099	965	31	34	40	35	43	48	56	49
Landwirtschaft (AV: erhöhte AV ab 18 J.)	Sachsen	24.000	40,0	2473	1830	751	792	878	807	30	32	35	33	41	43	48	44
Chemische Industrie	Nordrhein	182.000	37,5	3629	3629	1090	1224	1359	1224	30	34	37	34	30	34	37	34
Chemische Industrie	Neue Bundesländer	35.000	40,0	2863	2863	845	915	1006	922	30	32	35	32	30	32	35	32
Metal- und Elektroindustrie	Bayern	620.000	35,0	3062	3002	1101	1178	1277	1185	36	38	42	39	37	39	43	39
Metal- und Elektroindustrie	Sachsen	100.000	38,0	3062	3002	1101	1178	1277	1185	36	38	42	39	37	39	43	39
Kraftfahrzeughandwerk,																	
Handel und Gewerbe	Niedersachsen	20.000	36,0	2883	2736	724	829	954	836	25	29	33	29	26	30	35	31
Kraftfahrzeuggewerbe	Sachsen-Anhalt	15.000	38,0	2816	2078	620	690	740	683	22	25	26	24	30	33	36	33
Druckindustrie	Alte Bundesländer (Gehalt: Nordrhein-Westfalen)	190.000	35,0	3622	2784	1253	1353	1453	1353	35	37	40	37	45	49	52	49
Druckindustrie (Betriebe über 50 Beschäftigte)	Neue Bundesländer (Gehalt: Mecklenburg-Vorpommern)	18.000	38,0	3622	2818	1253	1353	1453	1353	35	37	40	37	44	48	52	48
Bäckerhandwerk	Bayern	37.000	40,0	3190	2951	710	800	940	817	22	25	29	26	24	27	32	28
Bäckerhandwerk	Sachsen	11.000	40,0	2061	2343	530	600	705	612	26	29	34	30	23	26	30	26
Bauhauptgewerbe (gewerbliche Arbeitnehmer/Auszubildende)	Alte Bundesländer	630.000	39,0	4330	-	962	1492	1885	1446	22	34	44	33	-	-	-	-
Bauhauptgewerbe (gewerbliche Arbeitnehmer/Auszubildende)	Neue Bundesländer	320.000	39,0	4060	-	895	1388	1753	1345	22	34	43	33	-	-	-	-
Maler- und Lackierhandwerk	Alte Bundesländer (ohne Saarland)	185.000	39,0	3975	2963	778	850	1099	909	20	21	28	23	26	29	37	31
Maler- und Lackierhandwerk	Neue Bundesländer (Lohn: Sachsen)	50.000	39,0	3776	2815	740	808	1045	864	20	21	28	23	26	29	37	31
Einzelhandel	Nordrhein-Westfalen	480.000	37,5	2993	2636	1037	1152	1320	1170	35	38	44	39	39	44	50	44
Einzelhandel	Thüringen	58.000	39,0	3193	2564	912	1025	1174	1037	29	32	37	32	36	40	46	40
Privates Bankgewerbe	Alte Bundesländer	380.000	39,0	-	3272	1175	1275	1375	1275	-	-	-	-	36	39	42	39
Privates Bankgewerbe	Neue Bundesländer	30.000	39,0	-	3272	1175	1275	1375	1275	-	-	-	-	36	39	42	39

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Tarifvertragliche Regelungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen, Bonn 1999, sowie eigene Berechnungen.

Ausbildungsvergütung	Gewerblicher Bereich			Kaufmännischer Bereich		
	Anteil am Ecklohn			Anteil am Fachkraftgehalt		
	ins-gesamt	alte Länder	neue Länder	ins-gesamt	alte Länder	neue Länder
1. Ausbildungsjahr	28 %	28 %	28 %	31 %	31 %	30 %
2. Ausbildungsjahr	32 %	32 %	32 %	35 %	35 %	34 %
3. Ausbildungsjahr	36 %	36 %	36 %	39 %	40 %	38 %
Durchschnitt (1.-3. AJ)	32 %	32 %	32 %	35 %	35 %	34 %

Tabelle 1 **Durchschnittlicher Anteil der Ausbildungsvergütungen am Ecklohn bzw. Gehalt insgesamt sowie in den alten und neuen Ländern** (in Prozent)

tisch unverändert bleibt. Dies verdeutlicht, dass sich im Osten bei den Ausbildungsvergütungen, Löhnen und Gehältern vergleichbare Strukturen gebildet haben. Das Tarifniveau liegt dort aber generell niedriger: Bei den Löhnen und Gehältern werden derzeit 90,5 % der westlichen Höhe erreicht, bei den Ausbildungsvergütungen 89%.⁹ Die Angaben zum durchschnittlichen Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Ecklöhnen und Gehältern basieren auf den jeweiligen arithmetischen Mittelwerten; jeder Tarifbereich ging dabei mit dem gleichen Gewicht in die Berechnung ein.¹⁰ Ermittelt wurde für den gewerblichen Bereich eine Ausbildungsvergütung von 1.025 DM pro Monat im Durchschnitt des ersten bis dritten Lehrjahres (alte Länder: 1.093 DM; neue Länder: 957 DM) sowie ein mittlerer monatlicher Ecklohn von 3.201 DM (alte Länder: 3.377 DM; neue Länder: 3.025 DM). Für den kaufmännischen Bereich liegt der errechnete Ausbildungsvergütungsdurchschnitt bei 1.033 DM (alte Länder: 1.100 DM; neue Länder: 966 DM) und das durchschnittliche Gehalt bei 2.978 DM (alte Länder: 3.120 DM; neue Länder: 2.835 DM). Hier zeigt sich, dass die Gehälter der Fachkräfte im Durchschnitt etwas niedriger als die Ecklöhne sind; dies ist der wesentliche Grund für den im kaufmännischen Bereich etwas größeren Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Fachkräfteentgelten.

An dieser Stelle ist nochmals ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die einbezogenen Tarifverträge nicht repräsentativ sind. Rückschlüsse auf das generelle Niveau der Ausbildungsvergütungen, Ecklöhne und entsprechenden Gehälter in Deutschland sind somit nicht erlaubt. Die hier errechneten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen liegen allerdings relativ nah an den Ergebnissen der Datenbank Ausbildungsvergütungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Dort wurde zum Stand 1. Oktober 1998 für das gesamte Bundesgebiet ein Vergütungsdurchschnitt von 1.042 DM pro Monat ermittelt; für die alten Länder betrug er 1.067 DM und für die neuen Länder 951 DM.¹¹

VERTEILUNGEN DER VERGÜTUNGSANTEILE

Wird der Blick auf die einzelnen Tarifbereiche gerichtet, so zeigen sich erhebliche Unterschiede: Im gewerblichen Bereich beträgt die Ausbildungsvergütung – im Durchschnitt über die ersten drei Lehrjahre – in einigen Tarifbereichen weniger als 25 % und in einigen über 40 % des Ecklohnes. Am häufigsten, d. h. in zwei Fünfteln der Tarifbereiche, nimmt sie einen Anteil von 30 % bis 35 % des Ecklohns ein (vgl. Tabelle 2). Bei der entsprechenden Verteilung im kaufmännischen Bereich ist eine noch stärkere Streuung festzustellen, wobei auch hier die Ausbildungsvergütungen – mit gut einem Viertel der Tarifbereiche – am häufigsten einen Anteil von 30 % bis 35 % des Fachkräftegehalts erreichen (vgl. Tabelle 3).

Hinsichtlich des Anteils der Ausbildungsvergütungen (Durchschnitt der drei Lehrjahre) am Ecklohn bzw. Gehalt sind in den untersuchten Tarifbereichen folgende Extremwerte zu verzeichnen: Im gewerblichen Bereich liegt der niedrigste Wert bei 23 %, der höchste bei 43 %. Die Schwankungsbreite im kaufmännischen Bereich reicht von 25 % als niedrigstem bis zu 51 % als höchstem Wert.

Bei der Differenzierung nach den einzelnen Ausbildungsjahren treten aufgrund der lehrjahrspezifischen Unterschiede der Ausbildungsvergütungen entsprechend unterschiedliche Verteilungen auf (siehe Tabellen 2 und 3). Ebenso unterscheiden sich die in den einzelnen Lehrjahren festzustellenden Extremwerte hinsichtlich des Anteils der Ausbildungsvergütungen an Löhnen und Gehältern: Im gewerblichen Bereich schwanken die Vergütungen im ersten Lehrjahr zwischen 17 % und 39 % des Ecklohns, im zweiten Jahr zwischen 21 % und 42 % sowie im dritten Jahr zwischen 26 % und 48 %. Im kaufmännischen Bereich erreichen die Ausbildungsvergütungen im ersten Lehrjahr 19 % bis 47 % des Gehalts einer Fachkraft, im zweiten Jahr 25 % bis 52 % und im dritten Jahr 28 % bis 56 %.

Die festgestellten relativ starken Unterschiede in der Relation der Ausbildungsvergütungen zu den Entgelten der Fachkräfte deuten bereits darauf hin, dass es einen sehr engen Bezug zwischen diesen Größen nicht gibt. Dies wird dadurch bestätigt, dass die Ausbildungsvergütungen in den untersuchten Tarifbereichen nur verhältnismäßig schwach mit den Löhnen und Gehältern korrelieren.¹² Insofern kann von der Höhe der Löhne und Gehälter nur bedingt auf die Höhe der Ausbildungsvergütungen geschlossen werden und umgekehrt, was insbesondere für den kaufmännischen Bereich gilt.

VEREINBARUNGEN EINZELNER TARIFBEREICHE

Es wird exemplarisch an Vereinbarungen ausgewählter Tarifbereiche verdeutlicht, dass hinter einem hohen bzw. niedrigen Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Ecklöhnen und Gehältern der Fachkräfte ganz unterschiedliche Sachverhalte stehen können.

Tabelle 2

Anzahl der Tarifbereiche nach Anteil der Ausbildungsvergütungen am Ecklohn im gewerblichen Bereich

(absolut und in Prozent)

Anteil der Ausbildungsvergütung am Ecklohn	Anzahl der Tarifbereiche Berechnungsbasis: Ausbildungsvergütung im ...							
	Durchschnitt 1.–3. AJ		1. Ausbildungsjahr		2. Ausbildungsjahr		3. Ausbildungsjahr	
Unter 25 %	5	7 %	19	26 %	4	6 %	-	-
25 % – unter 30 %	17	24 %	25	35 %	19	26 %	9	12 %
30 % – unter 35 %	29	40 %	12	17 %	29	40 %	18	25 %
35 % – unter 40 %	15	21 %	16	22 %	14	20 %	25	35 %
40 % – unter 45 %	6	8 %	-	-	6	8 %	17	24 %
45 % und mehr	-	-	-	-	-	-	3	4 %
Insgesamt	72	100 %	72	100 %	72	100 %	72	100 %

Tabelle 3

Anzahl der Tarifbereiche nach Anteil der Ausbildungsvergütungen am Fachkräftegehalt im kaufmännischen Bereich

(absolut und in Prozent)

Anteil der Ausbildungsvergütung am Gehalt	Anzahl der Tarifbereiche Berechnungsbasis: Ausbildungsvergütung im ...							
	Durchschnitt 1.–3. AJ		1. Ausbildungsjahr		2. Ausbildungsjahr		3. Ausbildungsjahr	
Unter 25 %	-	-	13	17 %	-	-	-	-
25 % – unter 30 %	19	25 %	27	35 %	21	27 %	6	8 %
30 % – unter 35 %	22	28 %	7	9 %	20	26 %	20	26 %
35 % – unter 40 %	14	18 %	20	25 %	14	18 %	15	19 %
40 % – unter 45 %	17	22 %	9	11 %	18	23 %	15	19 %
45 % – unter 50 %	5	6 %	2	3 %	4	5 %	13	17 %
50 % und mehr	1	1 %	-	-	1	1 %	9	11 %
Insgesamt	78	100 %	78	100 %	78	100 %	78	100 %

Auf Seite 33 finden Sie dazu eine detaillierte Übersicht, in der aus zehn Wirtschaftszweigen jeweils ein Tarifvertrag für die alten und neuen Länder berücksichtigt ist.

Die Tarifvereinbarungen aus der *Landwirtschaft* (Bayern, Sachsen) sind ein Beispiel für leicht unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütungen, relativ niedrige Ecklöhne und geringe Gehälter. Die Ausbildungsvergütungen erreichen daher einen hohen Anteil am Gehalt einer Fachkraft (West: 49%; Ost: 44%); der Anteil an den Ecklöhnen ist dagegen deutlich niedriger (West: 35%; Ost: 33%).¹³

In der *chemischen Industrie* (Nordrhein, neue Länder) liegen die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen relativ hoch. Die Relation der Ausbildungsvergütung zum Fachkräfteverdienst (West: 34%; Ost: 32%) entspricht in etwa dem Gesamtdurchschnitt.

In den Tarifgebieten der *Metall- und Elektroindustrie* (Bayern, Sachsen) stehen den relativ hohen Ausbildungsvergütungen Löhne und Gehälter in mittlerer Größenordnung gegenüber. Die Ausbildungsvergütungen erreichen einheitlich 39% des Fachkräfteentgelts.

Die ausgesuchten Tarifvereinbarungen aus dem *Kraftfahrzeuggewerbe* (Niedersachsen, Sachsen-Anhalt) sind gekennzeichnet durch relativ niedrige Ausbildungsvergütungen und – vor allem im Westen – unterdurchschnittliche Ecklöhne im gewerblichen Bereich. Dies bewirkt einen vergleichsweise geringen Anteil der Ausbildungsvergütungen an den Ecklöhnen (West: 29%, Ost: 24%).

In der *Druckindustrie* (alte Länder, neue Länder) werden überdurchschnittliche Ausbildungsvergütungen gezahlt. Die Ecklöhne sind ebenfalls relativ hoch, die Gehälter der Fachangestellten dagegen deutlich niedriger. Die Ausbildungsvergütungen erreichen somit je 37% des Ecklohns und annähernd die Hälfte des Fachkräftegehalts.

Im *Bäckerhandwerk* (Bayern, Sachsen) sind die Ausbildungsvergütungen relativ niedrig. Während sich die Ecklöhne und Gehälter im Westen auf einem mittleren Niveau bewegen, liegen sie im Osten deutlich unter dem Durchschnitt. Die Ausbildungsvergütungen erreichen sowohl im gewerblichen (West: 26%; Ost: 30%) als auch im kaufmännischen Bereich (West: 28%; Ost: 26%) nur einen relativ geringen Anteil an den Fachkräfteentgelten.

Die Ausbildungsvergütungen im gewerblichen Bereich des *Bauhauptgewerbes* (alte Länder, neue Länder) zählen zu den höchsten in Deutschland, und auch die Ecklöhne liegen weit über dem Durchschnitt. Die Ausbildungsvergütungen erreichen 33% des Ecklohns. Ein Grund für die sehr hohen Ausbildungsvergütungen ist darin zu sehen, dass das Bauhauptgewerbe im Westen seit langem unter Nachwuchsmangel an Fachkräften leidet, dem durch attraktive Vergütungszahlungen entgegengewirkt werden soll.

Im *Maler- und Lackiererhandwerk* (alte Länder, neue Länder) ist die Relation der Ausbildungsvergütungen zu den Ecklöhnen der Facharbeiter in West und Ost mit jeweils 23% am ungünstigsten. Hierfür sind neben den leicht unterdurchschnittlichen Ausbildungsvergütungen die vergleichsweise sehr hohen Ecklöhne verantwortlich.

Im Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen, Thüringen) liegen die Ausbildungsvergütungen leicht über dem Durchschnitt, während das Gehaltsniveau im kaufmännischen Bereich vergleichsweise niedrig ist. Die Ausbildungsvergütungen erreichen daher jeweils einen relativ hohen Anteil an den Gehältern (West: 44 %, Ost: 40 %).

Das *private Bankgewerbe* (alte Länder, neue Länder) ist nicht nur bekannt für relativ günstige Gehälter, sondern auch für vergleichsweise hohe Ausbildungsvergütungen. Die Ausbildungsvergütungen betragen jeweils 39 % des Fachkräftegehalts.

Fazit

Sowohl die Höhe der Ausbildungsvergütungen als auch ihr Verhältnis zu den Löhnen und Gehältern der ausgebildeten Fachkräfte unterscheiden sich je nach Wirtschaftszweig und Region sehr stark. Dies bedeutet, dass die Ausbildungsvergütungen als Kostenfaktor der Betriebe bei der Ausbildung eine sehr unterschiedliche Bedeutung haben. Forderungen nach einer generellen Absenkung der Ausbildungsvergütungen – beispielsweise um ein Drittel oder sogar um die Hälfte –, wie sie aufgrund der erheblichen Engpässe auf dem Lehrstellenmarkt erhoben werden, erscheinen vor diesem Hintergrund nicht gerechtfertigt.

Auf der einen Seite gibt es Branchen, in denen die Ausbildungsvergütungen vergleichsweise niedrig sind und auch ihr Anteil an den Fachkräfteentgelten gering ist. In diesen

Fällen ist die eigene Ausbildung – insbesondere auch im Vergleich zur Weiterbildung von Arbeitskräften – unter Kostengesichtspunkten als günstig einzuschätzen, zumal auch der produktive Einsatz der Auszubildenden hier als besonders vorteilhaft zu bewerten ist. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch Wirtschaftszweige, für die hohe Ausbildungsvergütungen vereinbart wurden, die einen relativ großen Anteil am Entgelt einer Fachkraft erreichen. Hier sollten über die „Anreizwirkung“ einer attraktiven Ausbildungsvergütung in bedarfsgerechtem Umfang Nachwuchskräfte gewonnen oder leistungsfähige Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen angesprochen werden. In diesen Tarifbereichen wurde die Kostenbelastung der Betriebe in den letzten Jahren zum Teil bereits durch ein Einfrieren oder sogar Absenken der Ausbildungsvergütungen (z. B. 1997 im Bauhauptgewerbe) begrenzt. Das „Austarieren“ der angemessenen Höhe der Ausbildungsvergütungen sollte auch künftig bei den Tarifpartnern verbleiben, da sie die spezifischen Gegebenheiten in ihren Bereichen am besten beurteilen können.

Aus Sicht der Jugendlichen zeigen die Ergebnisse, dass von der Vergütung, die ihnen während der Ausbildung gezahlt wird, nur sehr bedingt Rückschlüsse auf die späteren Einkommen möglich sind. Der Höhe der Ausbildungsvergütungen sollte daher bei der Entscheidung für einen bestimmten Beruf und Ausbildungsbetrieb kein zu großes Gewicht beigemessen werden. Vielmehr sollten das Interesse am Beruf, die persönlichen Neigungen und Fähigkeiten sowie die beruflichen Perspektiven, die dieser Ausbildungsgang eröffnet, bei der Wahl im Vordergrund stehen. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Bardeleben, R. v.; Beicht, U.; Fehér, K.: Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Bielefeld 1997.
- 2 Vgl. Beicht, U.: Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung. Entwicklung der tariflichen Vergütungen in Deutschland von 1976 bis 1996. Bielefeld 1997, insbes. S. 12-27
- 3 Es handelt sich um eine Sonderauswertung im Rahmen des Vorhabens „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ des BIBB. In diesem Vorhaben werden jährlich die Struktur der tariflichen Ausbildungsvergütungen analysiert, und es wird die Vergütungsentwicklung beobachtet. Dabei wird von Interessenten auch immer wieder die Frage nach den Verdiensten der ausgebildeten Fachkräfte und der Relation zu den Ausbildungsvergütungen gestellt. Da zu den Tariflöhnen und -gehältern keine Angaben vorliegen, die mit den Ergebnissen der „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ vergleichbar sind, erfolgte nun erstmalig die vorliegende Auswertung ausgewählter Tarifvereinbarungen.
- 4 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Tarifvertragliche Regelungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen. Bonn 1999
- 5 In der Auswertung wurde dann jeweils dieser erhöhte Betrag berücksichtigt.
- 6 Für den gewerblichen Bereich konnten nur 72 Tarifverträge einbezogen werden, da es z. B. bei Banken und Versicherungen keine Vereinbarungen für Arbeiter gibt.
- 7 Hinsichtlich der Beschäftigungsdauer wurde die niedrigste, hinsichtlich des Alters die höchste Stufe berücksichtigt. Die höchste Altersstufe ist bei den Löhnen meist mit dem 21. Lebensjahr erreicht, bei den Gehältern vor dem 30. Lebensjahr.
- 8 Löhne und Gehälter, die auf Stunden- oder Wochenbasis festgelegt sind, wurden anhand der tariflichen Regelarbeitszeit auf einen Monatsbetrag umgerechnet. Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt sind nicht einbezogen.
- 9 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 1998. Bonn 1999, S. 16 und 28; vgl. auch: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1998 leicht erhöht. In: BIBB aktuell 1/1999, S. 2-3
- 10 Eine Gewichtung mit der Beschäftigtenzahl kam aufgrund der begrenzten Zahl von Tarifbereichen nicht in Betracht, da die großen Tarifbereiche das Ergebnis übermäßig stark beeinflusst hätten.
- 11 Vgl. Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1998 leicht erhöht, a. a. O.
- 12 Wird als statistisches Maß für den Zusammenhang der Ausbildungsvergütungen (Durchschnitt der ersten drei Lehrjahre) und der Löhne bzw. Gehälter der Korrelationskoeffizient nach Pearson berechnet, so ergibt sich für den gewerblichen Bereich ein Wert von $r=0,65$ und für den kaufmännischen Bereich von $r=0,47$. Diese Ergebnisse drücken einen positiven Zusammenhang aus, der jedoch als relativ schwach einzuschätzen ist.
- 13 Es wird immer die durchschnittliche Ausbildungsvergütung bezogen auf die ersten drei Lehrjahre zugrunde gelegt.