

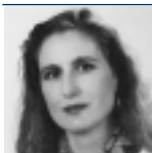
Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1976 bis 2000

► Immer wenn die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt schwierig wurde, setzte in der Vergangenheit eine heftige Diskussion um die Ausbildungsvergütungen ein. Für das unzureichende Lehrstellenangebot wurden dann häufig die zu hohen Ausbildungskosten verantwortlich gemacht, und gleichzeitig wurde ein Einfrieren oder Absenken der Vergütungen gefordert. Die in den achtziger Jahren und zuletzt ab Mitte der neunziger Jahre geführten Debatten hatten deutliche Auswirkungen auf die Vergütungsentwicklung. Dies zeigt die Untersuchung der tariflichen Ausbildungsvergütungen, die seit 25 Jahren im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) durchgeführt wird.

In der dualen Berufsausbildung ist jeder Betrieb nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 10) verpflichtet, seinen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Seit den siebziger Jahren wird die Vergütungshöhe in nahezu allen bedeutenden Wirtschaftszweigen durch die Sozialpartner in Tarifverträgen vereinbart. Es bildeten sich zum Teil relativ große Abweichungen im Vergütungsniveau zwischen den Wirtschaftszweigen heraus, hinzu kamen in vielen Branchen regionale Unterschiede. Die tariflich festgelegten monatlichen Vergütungssätze sind für die tarifgebundenen Betriebe¹ als Mindestbeträge verbindlich, d. h., geringere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zahlungen dagegen möglich. Die nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich meist an den in ihrer Branche und Region vereinbarten tariflichen Ausbildungsvergütungen, die sie allerdings nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 % unterschreiten können.

Für die Auszubildenden haben die Vergütungszahlungen die Funktion der finanziellen Absicherung der Berufsausbildung, indem sie zur Deckung der Lebenshaltungskosten während der Ausbildungszeit beitragen. Darüber hinaus sind sie Entgelt für die produktiven Leistungen der Auszubildenden im Betrieb.² Für die Betriebe hingegen sind die Ausbildungsvergütungen bei der Berufsausbildung einer der größten Kostenfaktoren: Ihr durchschnittlicher Anteil an den betrieblichen Ausbildungskosten insgesamt (Bruttokosten) beträgt mehr als ein Drittel (36 %).³ Auf die gesamten Personalkosten der Auszubildenden (Ausbildungsvergütungen sowie gesetzliche, tarifliche, freiwillige Sozialleistungen) entfällt sogar die Hälfte der Bruttoausbildungskosten. Die Personalkosten der Auszubildenden haben damit eine besondere Relevanz für betriebliche Ausbildungsentscheidungen.

Vor diesem Hintergrund wird im BiBB seit dem Jahr 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen beobachtet und analysiert. Jährlich zum Stand 1. Oktober werden im Rahmen des Vorhabens „Datenbank Ausbildungsvergütungen“ die durchschnittlichen Vergütungsbeiträge für nahezu alle quantitativ bedeutenden Ausbil-



URSULA BEICHT

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

dungsberufe errechnet. Die Basis der Auswertungen, die seit 1992 auch für die neuen Länder erfolgen, bilden die jeweils aktuellen Vereinbarungen in den bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands. Diese Daten stellt das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur Verfügung. In die Berechnungen einbezogen werden die tariflich festgesetzten Grundbeträge sowie die in ca. 5% der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Ausbildungsvergütungen, die meist ab dem 18. Lebensjahr gelten.⁴ In den für Westdeutschland erfassten Berufen – derzeit 208 – waren immer mindestens 90% der Auszubildenden vertreten. Für Ostdeutschland werden einige der im Westen einbezogenen Berufe nicht berücksichtigt, teilweise wegen einer zu geringen quantitativen Bedeutung und teilweise wegen fehlender tariflicher Vereinbarungen. Durch die für Ostdeutschland erfassten Berufe – zurzeit 173 – wurden dennoch jeweils mehr als 85% der Auszubildenden repräsentiert.

Ergebnisse für Westdeutschland

GESAMTENTWICKLUNG 1976 BIS 2000

Im Zeitraum von 1976 bis 2000 erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Westdeutschland im Gesamtdurchschnitt von 395 DM pro Monat auf 1.117 DM (Abb. 1). Der beträchtliche nominale Anstieg um 183% relativiert sich, wenn die Preissteigerung berücksichtigt wird: Die Lebenshaltung verteuerte sich um insgesamt 88%⁵, die reale Steigerung der Ausbildungsvergütungen lag somit bezogen auf den Basiswert von 1976 bei 95%.

Zwischen den Ausbildungsbereichen waren im Jahr 1976 große Unterschiede im Vergütungsniveau festzustellen, die sich im Zeitablauf kaum veränderten. In Industrie und Handel lagen die Ausbildungsvergütungen sowohl in 1976 als auch in 2000 um 26% über denen des Handwerks. Ein relativ hoher Durchschnitt wurde auch jeweils im öffentlichen Dienst erreicht, während die Vergütungen in der Landwirtschaft und bei den freien Berufen immer vergleichsweise niedrig waren. Bei den durchschnittlichen Gesamtsteigerungsraten von 1976 bis 2000 treten zwischen den Ausbildungsbereichen keine bedeutenden Unterschiede auf: Der höchste Anstieg ist im öffentlichen Dienst zu verzeichnen und der niedrigste in der Landwirtschaft mit einem Abstand von 16 Prozentpunkten.

Im Zeitraum von 1976 bis 2000 wechselten sich Phasen mit relativ hohen und Phasen mit sehr geringen Tariferhöhungen ab. Die in den Tarifverhandlungen vereinbarten Anhebungen der Ausbildungsvergütungen wurden zum einen beeinflusst durch den jeweiligen Umfang der allgemeinen Lohn- und Gehaltserhöhungen, zum anderen durch die Situation auf dem Lehrstellenmarkt. Die Veränderungen der Angebots-Nachfrage-Relation bei den Ausbildungsplätzen zeigen deutliche Parallelen zur Entwicklung der Ausbildungsvergütungen (Abb. 2).

Abbildung 1 Gesamtanstieg der Ausbildungsvergütungen 1976 bis 2000 insgesamt und nach Ausbildungsbereichen in Westdeutschland

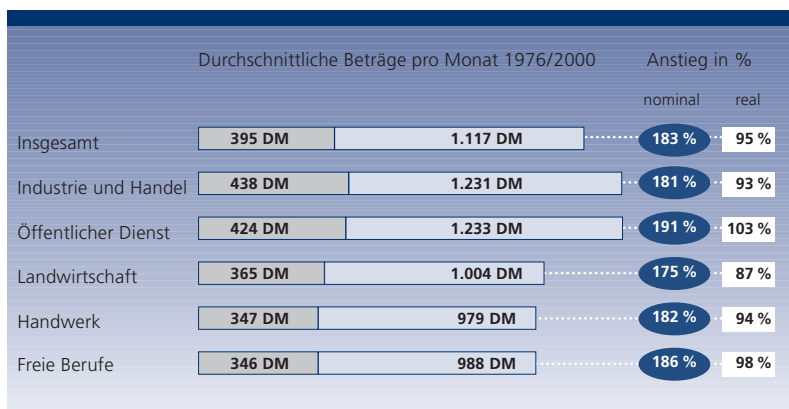
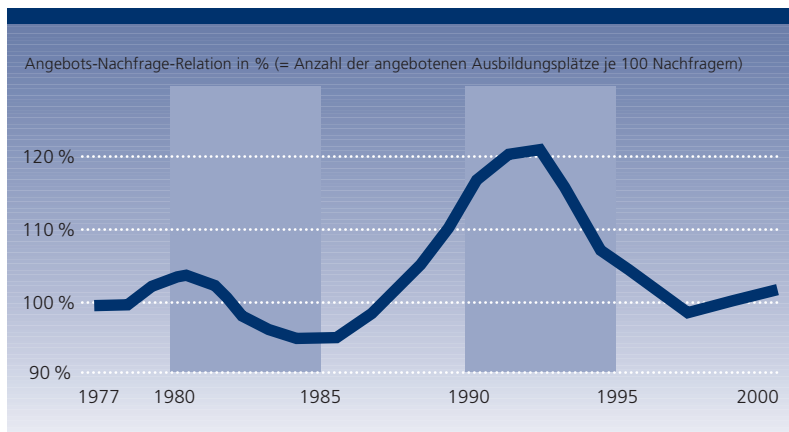
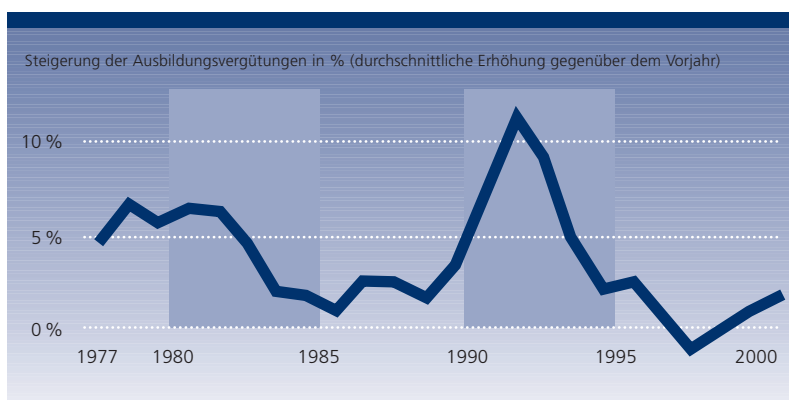


Abbildung 2 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen und der Angebots-Nachfrage-Relation bei den Ausbildungsplätzen 1977 bis 2000 in Westdeutschland



In den Jahren 1976 bis 1982 wurden die Vergütungen – trotz bereits angespannter Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt – noch relativ stark angehoben: Die durchschnittlichen jährlichen Steigerungsraten betragen jeweils über 5%. Ab 1982 verschärfte sich die Situation. Erstmals setzte eine heftige Diskussion um die Höhe der Ausbildungsvergütungen ein. Die Forderungen der Wirtschaft nach einem Einfrieren oder Kürzen der Vergütungen zeigten in den Tarifverhandlungen der Jahre 1983 bis 1989 ihre Wirkung: In den meisten Tarifbereichen gab es nur noch eine sehr moderate Anhebung, in einigen Bereichen wurde zeitweise auf eine Erhöhung verzichtet und vereinzelt sogar eine

leichte Absenkung vereinbart. Der durchschnittliche jährliche Anstieg ging auf deutlich unter 5% zurück; die niedrigste Steigerungsrate war in dieser Phase im Jahr 1985 mit lediglich 2,0% festzustellen.

Ende der achtziger Jahre besserte sich die Ausbildungsplatzsituation erheblich. Die Diskussion um die Ausbildungsvergütungen verstummte. Da sogar immer häufiger angebotene Lehrstellen nicht besetzt werden konnten, wurden Befürchtungen hinsichtlich eines künftigen Nachwuchsmangels laut. Es begannen intensive Überlegungen, wie die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung gesteigert werden könnte. Eine Möglichkeit wurde in deutlich erhöhten Ausbildungsvergütungen gesehen. Folge war, dass die Vergütungen von 1990 bis 1992 – den Jahren mit den günstigsten Angebots-Nachfrage-Relationen bei den Ausbildungsplätzen – stärker denn je angehoben wurden. Mit einem Anstieg um durchschnittlich 11,6% wurde 1991 der Spitzenwert in den vergangenen 25 Jahren erreicht.

Ab 1993 gab es abermals zunehmend Engpässe auf dem westdeutschen Lehrstellenmarkt, verursacht vor allem durch einen drastischen Abbau von Ausbildungsplätzen in den Betrieben. Erneut kam es zu einer intensiven Debatte um die Höhe der Ausbildungsvergütungen. Die nun von Seiten der Wirtschaft und teilweise auch der Bildungspolitik erhobenen Forderungen nach einer Begrenzung oder Reduzierung der Vergütungen waren massiver als in den achtziger Jahren. Dies schlug sich immer stärker in den Tarifabschlüssen nieder: 1994 ging die durchschnittliche Steigerungsrate auf 3,0% zurück, 1996 sank sie auf 1,8%. 1997 stagnierte die Entwicklung völlig. Bewirkt wurde dies vor allem durch die Senkung der Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes um knapp 10%; in den anderen Tarifbereichen wurden sie, wenn überhaupt nur sehr geringfügig erhöht.

Auch in den nachfolgenden Jahren wurde in den Tarifverhandlungen große Zurückhaltung geübt. Jedoch zeigte sich seit 1998 wieder ein leichter Aufwärtstrend: Die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate nahm von 1,1% auf 2,7% im Jahr 2000 zu. Dies korrespondiert mit einer leichten, aber stetigen Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. Die Diskussion um die Ausbildungsvergütungen ließ daher in letzter Zeit auch wieder merklich nach.

*Vergütungshöhe ist entscheidend
für Attraktivität der
betrieblichen Berufsausbildung*

VERGÜTUNGSSTRUKTUREN 1976 UND 2000

Die erhebliche Differenzierung der Ausbildungsvergütungen kommt in den globalen Durchschnittswerten nicht zum Ausdruck. Eine Betrachtung der Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungshöhe in den Jahren 1976 und 2000 gibt näheren Aufschluss über die Strukturen und ihre Veränderungen (Abb. 3).

1976 erhielt knapp die Hälfte der Auszubildenden eine Vergütung von 300 DM bis 399 DM pro Monat. Für über ein Drittel bewegte sich die Vergütung zwischen 400 DM und 499 DM. Einen Betrag von 500 DM und mehr erreichten nur relativ wenige Auszubildende, und zwar vor allem in den dreijährigen gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/-in, Straßenbauer/-in) sowie in den beiden Berufen Bank- und Versicherungskaufmann/-frau. Vergütungen von unter 300 DM bildeten ebenfalls eher die Ausnahme; hierzu zählten z. B. die Berufe Damenschneider/-in und Friseur/-in.

Im Jahr 2000 streuten die Vergütungen im Vergleich zu 1976 erheblich stärker. Für 74% der Auszubildenden lagen die Beträge zwischen 900 DM und 1.299 DM. Die größte Konzentration trat im Vergütungsbereich von 1.200 DM bis 1.299 DM mit einem Drittel der Auszubildenden auf; daneben war auch der Bereich von 900 DM bis 999 DM relativ stark besetzt. Weniger als 900 DM erhielten 12%, mehr als 1.300 DM 14% der Auszubildenden. Der Beruf Gerüstbauer/-in befand sich mit durchschnittlich 1.870 DM an der Spitze.⁶ Nach wie vor wurden auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes relativ hohe Vergütungen (1.518 DM) gezahlt, ebenso in den Berufen Versicherungskaufmann/-frau (1.439 DM) und Bankkaufmann/-frau (1.295 DM). Beispiele für relativ niedrige Ausbildungsvergütungen waren die Berufe Augenoptiker/-in (685 DM), Friseur/-in (754 DM) und Florist/-in (797 DM).

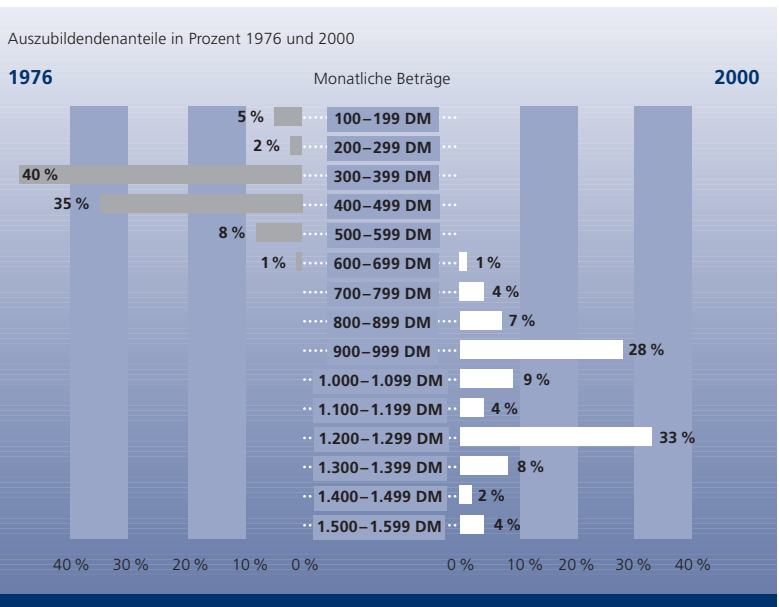


Abbildung 3 Verteilung der Auszubildenden insgesamt nach Höhe der Ausbildungsvergütungen 1976 und 2000 in Westdeutschland

VERGLEICH ZUR LOHN- UND GEHALTSENTWICKLUNG 1976 BIS 1999

In den Diskussionen um die Ausbildungsvergütungen wurde von Seiten der Wirtschaft oft argumentiert, sie seien in der Vergangenheit im Vergleich zu den Löhnen und Gehältern überproportional angestiegen und hätten somit ein zu hohes Niveau erreicht. Im Folgenden wird untersucht, inwieweit die Entwicklung von Ausbildungsvergütungen sowie Löhnen und Gehältern tatsächlich voneinander abweicht. Hierfür wird der prozentuale Anstieg der Tariflöhne und Tarifgehälter⁷ mit den Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Facharbeiter- bzw. Fachangestelltenberufen⁸ verglichen. Für das Jahr 2000 liegen die entsprechenden Angaben zu den Tariflöhnen und -gehältern noch nicht vor.

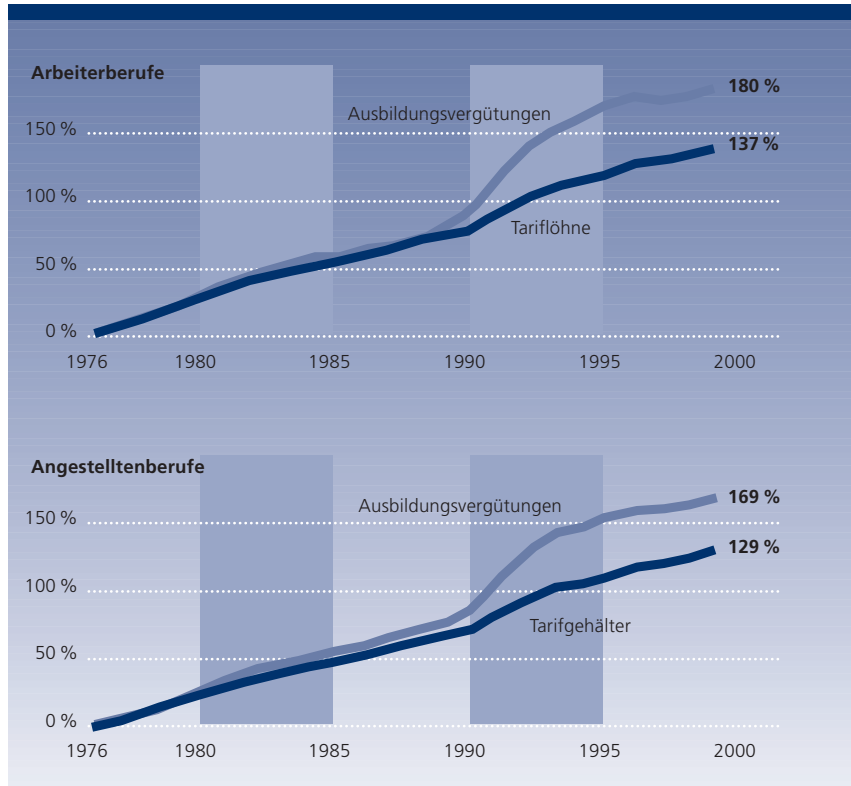
Die Ausbildungsvergütungen erhöhten sich von 1976 bis 1999 in den Facharbeiterberufen von durchschnittlich 377 DM auf 1.055 DM pro Monat, in den Fachangestelltenberufen von 421 DM auf 1.131 DM. Mit 180% stiegen die Ausbildungsvergütungen in den Facharbeiterberufen deutlich stärker an als die Tariflöhne mit 137%. Gleiches gilt für die Vergütungen in den Fachangestelltenberufen, deren Anstieg mit 169% ebenfalls um einiges höher lag als bei den Tarifgehältern mit 129% (Abb. 4).

Die nähere Betrachtung zeigt allerdings, dass die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen sowie der Löhne und Gehälter bis Ende der achtziger Jahre nahezu parallel verlief, erst dann trat eine größere Abweichung auf. Die starke Anhebung der Ausbildungsvergütungen zu Beginn der neunziger Jahre, bewirkt durch Lehrstellenüberhang und Nachwuchssorgen, ging prozentual tatsächlich weit über die Lohn- und Gehaltssteigerung hinaus. Wegen des geringeren Anstiegs der Ausbildungsvergütungen durch die erneute Lehrstellenknappheit glich sich ihre Entwicklung jedoch ab 1993 wieder an die der Löhne und Gehälter an. Seit 1996 nahmen die Ausbildungsvergütungen prozentual sogar immer weniger zu als die Löhne und Gehälter.

Ergebnisse für Ostdeutschland

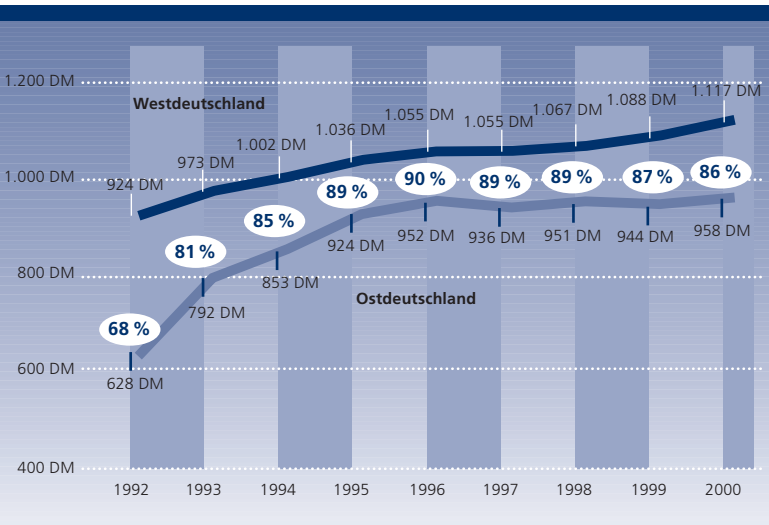
Nach der Vereinigung 1990 wurde das ursprünglich in der DDR weitgehend einheitliche, durch Verordnung festgelegte „Lehrlingsentgelt“ abgelöst durch tarifvertragliche Vereinbarungen in vielen Wirtschaftszweigen. Rasch setzte sich eine ähnlich starke Differenzierung der Vergütungen durch wie in Westdeutschland.⁹ Die tariflichen Ausbildungsvergütungen waren in Ostdeutschland zunächst generell erheblich niedriger. Es wurde jedoch – ebenso wie bei den Löhnen und Gehältern – eine schnelle Anpassung angestrebt. Dies führte zu einem steilen Anstieg der Vergütungen: Von durchschnittlich 628 DM pro Monat in 1992 erhöhten sie sich auf 952 DM in 1996, also um 52%; im Westen nahmen sie nur um 14% zu. 1996 war im Osten

Abbildung 4 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu den Tariflöhnen und -gehältern 1976 bis 1999 in Westdeutschland



ein Niveau von 90% der Westvergütung erreicht (Abb. 5). In Ostdeutschland wurde die Lehrstellensituation zunehmend schwieriger. Ein großer Teil der ursprünglich vorhandenen Ausbildungskapazitäten im industriellen Bereich ging in kurzer Zeit verloren. Gleichzeitig nahm die Nachfrage aufgrund der demographischen Entwicklung stark zu. Umfassende staatliche Unterstützungsmaßnahmen setzten ein, außerbetriebliche Ausbildungsplätze wurden in großer Zahl geschaffen und betriebliche Plätze finanziell gefördert. Dennoch wurde die Lehrstellenbilanz zunehmend schlechter. Gab es 1992 zahlenmäßig immerhin noch einen Überhang an Ausbildungsplätzen von 2,1%, so lag 1996 das Lehrstellenangebot um 9,2% unter der Nachfrage und 1997 sogar um 10,3%. Dies blieb nicht ohne Auswirkung auf die weitere Entwicklung der tariflichen Vergütungen. 1997 ging der Vergütungsdurchschnitt in Ostdeutschland um 1,7% zurück. Der Grund war hauptsächlich eine Reduzierung der Ausbildungsvergütungen in den gewerblichen Berufen des Bauhauptgewerbes um rund 11%. In den meisten übrigen Bereichen blieben Erhöhungen entweder aus oder waren sehr niedrig. Nach einem geringfügigen Vergütungsanstieg in 1998 um 1,6% gab es 1999 wiederum einen Rückgang, nun um 0,7%. Auch diesmal war eine Kürzung im Bauhauptgewerbe um 10% im zweiten und dritten Lehrjahr die wesentliche Ursache. In 2000 nahmen die Vergütungen mit durchschnittlich 1,5% wieder leicht zu. Die Anpassung an das Westniveau ist seit 1997 rückläufig, in 2000 wurden nur noch 86% der westlichen Vergütungs-

Abbildung 5 Angleichung der Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland an das Westniveau 1992 bis 2000



höhe erreicht. Damit waren die Ausbildungsvergütungen merklich weniger an die westliche Höhe angenähert als die Tariflöhne und -gehälter, bei denen Ende 1999 durchschnittlich 91 % des Westniveaus zu verzeichnen war.¹⁰

Wie bereits erwähnt, haben sich im Osten ebenso starke Differenzierungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen herausgebildet wie im Westen. Auch die Abweichungen im Vergütungsniveau der Ausbildungsbereiche sind ähnlich ausgeprägt: So lagen in 2000 die durchschnittlichen Vergütungen in Industrie und Handel (1.059 DM) um 29 % höher als im Handwerk (823 DM). Im öffentlichen Dienst (1.091 DM) wurden ebenfalls relativ hohe Vergütungen gezahlt, dagegen in der Landwirtschaft (840 DM) und bei den freien Berufen (857 DM) eher niedrige.

Die Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungshöhe stellte sich in 2000 insgesamt wie folgt dar: Für 47 % bewegten sich die monatlichen Vergütungen im Bereich von 1.000 DM und 1.299 DM. Fast ebenso viele Auszubildende (46 %) erhielten Beträge zwischen 600 DM und 999 DM. Für 3 % lagen die Vergütungen mit über 1.300 DM sehr hoch; hier war z. B. der Beruf Versicherungskaufmann/-frau (1.439 DM) vertreten, in dem genauso hohe Vergütungen gezahlt wurden wie im Westen. Die mit Abstand höchste Vergütung

wurde mit durchschnittlich 1.684 DM im Beruf Gerüstbauer/-in erzielt, der auch im Westen den Spitzenplatz einnahm. Mit weniger als 600 DM waren die Vergütungen für 4 % der Auszubildenden sehr niedrig; dies betraf z. B. die Berufe Friseur/-in (480 DM) und Florist/-in (589 DM), die auch im Westen relativ gering vergütet wurden.

Zu beachten ist, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur in der betrieblichen Ausbildung gelten; in der außerbetrieblichen Ausbildung sind die Beträge in der Regel erheblich niedriger, was hier nicht berücksichtigt ist.

Schlussbemerkungen

Die Beobachtung der Ausbildungsvergütungen in den letzten 25 Jahren zeigt, dass die Vergütungshöhe immer nur dann als besonderes Problem gesehen wurde, wenn das Angebot an Ausbildungsplätzen nicht ausreichte. Als ein künftiger Nachwuchsmangel befürchtet wurde, bestand sogar die Bereitschaft zu erheblichen Vergütungssteigerungen, um die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung zu erhöhen. Zwar ist für die nächsten Jahre sowohl in West- als auch in Ostdeutschland weiterhin von einer eher schwierigen Lage auf dem Lehrstellenmarkt auszugehen. Dennoch mehren sich die Stimmen, die auf einen Mangel an geeigneten Auszubildenden für bestimmte Bereiche hinweisen. Hier sollte daran gedacht werden, dass attraktive Ausbildungsvergütungen einen wichtigen Aspekt für Jugendliche bei der Entscheidung über ihren Bildungsweg darstellen können. Insbesondere Jugendliche, die rasche finanzielle Eigenständigkeit anstreben, können durch günstige Verdienstmöglichkeit bereits während der Ausbildung angesprochen werden.

Von den Auszubildenden wird die Vergütungshöhe auch als Ausdruck der Wertschätzung ihrer Arbeitsleistung empfunden. Derzeit betrachten viele Auszubildende – vor allem mit fortschreitender Ausbildungszeit – ihre Vergütung als zu niedrig im Vergleich zu ihren Leistungen.¹¹ Eine als gerecht empfundene Bezahlung ist jedoch äußerst wichtige Voraussetzung für die Identifikation mit dem Betrieb und für eine hohe Motivation in der Berufsausbildung. ■

Anmerkungen

- 1 Betriebe sind tarifgebunden, wenn sie dem Arbeitgeberverband angehören, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat.
- 2 Vgl. Beicht, U.: *Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Berufsausbildung*. BIBB (Hrsg.), *Berichte zur beruflichen Bildung* 214. Bielefeld 1997.
- 3 Vgl. Bardeleben, R. v.; Beicht, U.: *Betriebliche Ausbildungskosten 1997*. Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991. In: *BWP* 28 (1999) 1, S. 43 ff.
- 4 Bis 1988 basieren die Ergebnisse ausschließlich auf den tariflichen Grundbeträgen.
- 5 Berechnungsbasis: Preisindex für die Lebenshaltung in allen privaten Haushalten des Statistischen Bundesamtes, für 2000 durchschnittlicher Preisindex der Monate Januar bis Oktober (eigene Berechnung)
- 6 Der Berechnung liegt eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren zugrunde; inzwischen wurde sie auf drei Jahre verlängert.
- 7 Berechnung auf Basis der Indizes der tariflichen Wochenlöhne und Monatsgehälter des Statistischen Bundesamtes
- 8 Die Zuordnung der Ausbildungsberufe richtete sich danach, ob die spätere Tätigkeit meist als Facharbeiter/-in oder Fachangestellte/-r erfolgt.
- 9 Vgl. Beicht, U., Berger, K.: *Ausbildungsvergütungen: Große Veränderungen bei den Lehrlingsentgelten*. In: *BWP, Sonderheft* 1991, S. 36–38.
- 10 Vgl. BMA: *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1999*. Bonn 2000, S. 17.
- 11 Vgl. Hecker, U.: *Materielle Situation der Auszubildenden*. In: *BWP* 27 (1998) 1, S. 7–13.