



Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? – Eine pauschale Antwort ist nicht möglich

► **Angesichts des gegenwärtigen Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen wird von Vertretern aus Wirtschaft und Politik häufiger Klage über zu hohe Ausbildungsvergütungen geführt. Neben der Forderung nach einer generellen Absenkung wird dabei z. B. auch eine Bezahlung nach Leistung der Auszubildenden oder nur für die tatsächliche Anwesenheit im Betrieb gefordert. Von einer Umsetzung dieser Vorschläge verspricht man sich – durch die damit verbundene Kostenentlastung der Betriebe – eine positive Wirkung auf die Ausbildungsbereitschaft. Der vorliegende Beitrag will zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen, indem die Höhe der Ausbildungsvergütungen und maßgebliche Einflussgrößen anhand empirischer Daten beleuchtet werden.**



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB



GÜNTER WALDEN

Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung
„Sozialwissenschaftliche und ökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung: Nach einer repräsentativen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)¹, auf deren Daten der vorliegende Beitrag basiert, nehmen die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt mehr als ein Drittel (37%) der Ausbildungskosten (Bruttokosten) ein. Werden die Ausbildungsvergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen betrachtet, so beträgt der Anteil an den Bruttokosten sogar 50%. Dadurch erklärt sich, weshalb bei Diskussionen um die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe meist die Ausbildungsvergütungen im Mittelpunkt stehen.

Im Folgenden wird zunächst darauf eingegangen, inwieweit die Zahlung der Ausbildungsvergütungen auf tarifvertraglichen Regelungen beruhen, d. h., in welchem Umfang die Ausbildungsbetriebe tarifgebunden sind oder sich freiwillig an den Tarifen orientieren. Anschließend werden die tatsächlich gezahlten Vergütungen und ihre starke Differenzierung dargestellt. Weiterhin wird untersucht, wie hoch die Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu den Löhnen und Gehältern von Fachkräften und zu den produktiven Leistungen der Auszubildenden im Betrieb sind.

Bedeutung der Tarife für die Vergütungszahlungen

In den meisten Wirtschaftszweigen werden in den Tarifverhandlungen zur Festsetzung der Löhne und Gehälter auch Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen getroffen. Die tariflichen Vergütungssätze stellen für tarifgebundene Betriebe² verbindliche Mindestbeträge dar, d. h., niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zahlungen dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe zahlen häufig freiwillig die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätze. Nach derzeitiger Rechtsprechung können sie die tariflichen Ausbildungsvergütungen

jedoch auch um bis zu 20 % unterschreiten. Sofern es in einer Branche oder Region keine tarifliche Vereinbarung gibt, müssen die Betriebe die ortsübliche Ausbildungsvergütung im betreffenden Bereich als Maßstab heranziehen und können dann ebenfalls 20 % weniger zahlen.

In Deutschland sind die Ausbildungsvergütungen für 62 % der Ausbildungsbetriebe durch Tarifvertrag festgelegt, und 72 % der Auszubildenden werden in diesen Betrieben ausgebildet (vgl. Tab. 1). 18 % der Betriebe sind nicht an einen Tarif gebunden, zahlen jedoch freiwillig die tarifliche Ausbildungsvergütung. In den betreffenden Betrieben sind 14 % der Auszubildenden vertreten. Insgesamt wird damit die Vergütungshöhe für 80 % der Betriebe und 86 % der Auszubildenden durch die Tarife bestimmt.³ Keine Orientierung an einem Tarif gibt es in 17 % der Ausbildungsbetriebe, hier sind 12 % der Auszubildenden anzutreffen.

Die Differenzierung nach Ausbildungsbereichen zeigt, dass im Öffentlichen Dienst, im Handwerk und in der Landwirtschaft die Tarife eine besonders große Bedeutung bei den Ausbildungsvergütungen haben. Dagegen erfolgen die Vergütungszahlungen vor allem bei den Freien Berufen, aber auch in Industrie und Handel relativ häufig nicht auf tariflicher Grundlage. Ausgeprägte Unterschiede gibt es nach der Betriebsgröße: Während über 90 % der großen Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten die tarifliche Vergütung zahlen, richtet sich immerhin ein Fünftel der Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten nicht nach einem Tarif.

Die Betriebe mit Tarifbindung oder mit tariflicher Orientierung wurden zusätzlich danach gefragt, ob sie die Ausbildungsvergütungen entsprechend dem Tarif oder über Tarif zahlen. Immerhin insgesamt 5 % der Betriebe gewähren demnach allen Auszubildenden oder einem Teil von ihnen übertarifliche Zuschläge. Die Bereitschaft zu übertariflichen Zahlungen weicht kaum zwischen den Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößen ab. Nur im Öffentlichen Dienst kommen Vergütungen über Tarif seltener vor.

Höhe und Unterschiede der Ausbildungsvergütungen

Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen betragen im Jahr 2000 durchschnittlich 504 € pro Monat. Für das gleiche Jahr wurde vom BIBB ein Durchschnitt der tariflichen Vergütungen von 555 € ermittelt.⁴ Die Abweichung zwischen den beiden Durchschnittswerten weist darauf hin, dass die Vergütungszahlungen der nicht tariforientierten Betriebe merklich unter den Tarifen liegen.

Zwischen den tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen gibt es – ebenso wie zwischen den tariflichen Vergütungen – beträchtliche Unterschiede. Am höchsten ist das Vergütungsniveau im Öffentlichen Dienst, am niedrigsten im

Tabelle 1 **Betriebe und Auszubildende nach Tarifbindung bzw. Tariforientierung bei den Ausbildungsvergütungen im Jahr 2000 insgesamt, nach Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößenklassen** – Anteile der Betriebe und Auszubildenden in Prozent

Ausbildungsbereich bzw. Betriebsgröße	Betriebe bzw. Auszubildende insgesamt*					
	mit Tarifbindung		ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung am Tarif		ohne Tarifbindung, ohne Orientierung am Tarif	
	Betriebe in %	Auszubildende in %	Betriebe in %	Auszubildende in %	Betriebe in %	Auszubildende in %
Industrie und Handel	57	69	19	15	22	14
Handwerk	68	77	20	14	9	6
Landwirtschaft	65	70	24	17	6	6
Freie Berufe	58	55	12	11	25	28
Öffentlicher Dienst	87	97	8	2	5	0,4
bis 9 Beschäftigte	56	60	19	15	21	20
10 bis 49 Beschäftigte	66	71	19	15	13	11
50 bis 499 Beschäftigte	73	76	12	13	13	9
500 u. mehr Beschäftigte	88	90	4	6	8	1
Insgesamt	62	72	18	14	17	12

* Für insgesamt jeweils 3 % der Betriebe bzw. Auszubildenden liegen keine Angaben zur Tarifbindung vor, daher ergeben die Prozentanteile in der Summe nicht 100 %.

Tabelle 2 **Relationen von Ausbildungsvergütung zu Fachkraftlohn/-gehalt sowie Personalkosten zu Erträgen der Auszubildenden im Jahr 2000 insgesamt nach Ausbildungsbereichen und nach Betriebsgrößenklassen** – Durchschnittliche monatliche Beträge

Ausbildungsbereich bzw. Betriebsgröße	Ausbildungsvergütung	Fachkraftlohn/-gehalt	Ausbildungsvergütung in % von Fachkraftlohn/-gehalt	Personalkosten der Auszubildenden	Erträge der Auszubildenden	Personalkosten der Auszubildenden in % der Erträge
	in Euro	in Euro		in Euro	in Euro	
Industrie und Handel	555	2.231	25	769	685	112
Handwerk	428	1.905	22	573	565	101
Landwirtschaft	493	1.833	27	672	736	91
freie Berufe	486	1.975	25	663	757	88
öffentlicher Dienst	647	2.292	28	892	533	167
bis 9 Beschäftigte	451	1.925	23	602	641	94
10 bis 49 Beschäftigte	477	1.940	25	646	631	102
50 bis 499 Beschäftigte	553	2.279	24	760	682	112
500 u. mehr Beschäftigte	593	2.451	24	859	602	143
Insgesamt	504	2.081	24	689	644	107

Handwerk (vgl. Tab. 2). Die Ausbildungsvergütungen nehmen mit der Betriebsgröße deutlich zu: In den Großbetrieben liegen sie um 31 % höher als in den Kleinbetrieben. Auch innerhalb der Ausbildungsbereiche variieren die Ausbildungsvergütungen stark, wie die Unterscheidung nach einzelnen Berufen zeigt (vgl. Tab. 3). Im Bereich Industrie und Handel sind die Ausbildungsvergütungen für die angehenden Bankkaufleute recht hoch, für die Hotelfachleute dagegen niedrig. Im Handwerk erhalten die künftigen Maurer/-innen auffallend hohe Vergütungen, während die Beträge für Elektroinstallateure/-innen und Bäcker/-innen

sehr niedrig ausfallen. Die starke Differenzierung der Ausbildungsvergütungen lässt eine pauschale Beurteilung ihrer Höhe somit kaum zu.

Vergleich mit Löhnen und Gehältern der Fachkräfte

Ein wichtiger Maßstab für eine Bewertung der Ausbildungsvergütungen ist das Niveau der Löhne und Gehälter der Fachkräfte. In der Erhebung wurden neben den Vergütungen der Auszubildenden auch die Löhne und Gehälter von entsprechenden Fachkräften erfasst. Danach liegen die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt bei einem Viertel der Fachkraftentgelte (vgl. Tab. 2).⁵ Während im Öffentlichen Dienst die betreffende Relation mit 28 % am höchsten ist, beträgt sie im Handwerk nur 22 %. Nach Betriebsgröße sind keine nennenswerten Unterschiede im Verhältnis von Ausbildungsvergütungen zu Fachkraftlöhnen und -gehältern festzustellen.

Auch bei Betrachtung einzelner Berufe halten sich die Abweichungen in relativ engen Grenzen (vgl. Tab. 3): Bei den ausgewählten Berufen von Industrie und Handel schwankt die Relation nur wenig. Im Handwerk fällt allerdings der

Beruf Maurer/-in auf, in dem die Ausbildungsvergütungen immerhin einen Anteil von 31 % des Fachkraftlohns erreichen. Der Grund hierfür liegt darin, dass sich die Tarifpartner im Bauhauptgewerbe vor vielen Jahren dazu entschieden, sehr hohe Ausbildungsvergütungen zu zahlen, um Jugendliche zu einer Ausbildung in Bauberufen zu motivieren und so einen hohen Fachkräfteanteil zu sichern.

Die Ergebnisse zeigen, dass trotz der erheblichen Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütungen ihr Verhältnis zu den Fachkraftentgelten meist ähnlich ist. Es kann von einem deutlichen Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütungen und Fachkraftentgelten ausgegangen werden. Bezogen auf die entsprechenden Werte für die 52 insgesamt in die Erhebung einbezogenen Einzelberufe ergibt sich mit einem Koeffizienten von $r = 0,68$ eine relativ hohe Korrelation. Die Ausbildungsvergütungen werden somit in starkem Maße durch das jeweilige Lohn- und Gehaltsniveau der Fachkräfte bestimmt.

Vergleich mit den Ausbildungserträgen

Während der betrieblichen Ausbildungszeit werden die Auszubildenden in der Regel auch für produktive, d. h. für den Betrieb wirtschaftlich verwertbare Arbeiten eingesetzt. Die Erträge aus diesen produktiven Leistungen mindern die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, in welchem Umfang die Auszubildenden durch die von ihnen erwirtschafteten Erträge einen Beitrag zur Abdeckung der ihnen unmittelbar zufließenden finanziellen Leistungen der Betriebe erbringen. Dabei werden die Ausbildungsvergütungen zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, also die gesamten Personalkosten der Auszubildenden, betrachtet.

Insgesamt ergibt sich für die Relation von Personalkosten der Auszubildenden zu den von ihnen erwirtschafteten Erträgen ein Wert von 107 % (vgl. Tab. 2). Die Personalkosten liegen also im Durchschnitt nur leicht über den Erträgen. Dies bedeutet, dass die Auszubildenden zu einem erheblichen Teil die für sie anfallenden Personalkosten durch ihre eigene Arbeitsleistung selbst finanzieren. Allerdings gibt es zwischen den Ausbildungsbereichen deutliche Unterschiede: Im Öffentlichen Dienst sind die Personalkosten wesentlich höher als die Erträge. Auch in Industrie und Handel übersteigen die Personalkosten die Erträge, während im Handwerk das Verhältnis ausgeglichen ist. In der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen liegen die Personalkosten sogar merklich niedriger als die Erträge.

Die Relation von Personalkosten der Auszubildenden und Erträgen hängt deutlich von der Betriebsgröße ab. Je größer ein Betrieb ist, umso ungünstiger ist für ihn in der Regel

Ausbildungsberufe	Ausbildungsvergütung in Euro	Fachkraftlohn/-gehalt in Euro	Ausbildungsvergütung in % von Fachkraftlohn/-gehalt	Personalkosten der Auszubildenden in Euro	Erträge der Auszubildenden in Euro	Personalkosten der Auszubildenden in % der Erträge
Bankkaufmann/-frau (IH)	665	2.523	26	946	719	132
Chemielaborant/-in (IH)	620	2.692	23	905	421	215
Hotelfachmann/-frau (IH)	481	2.056	23	656	803	82
Industriemechaniker/-in – Betriebstechnik (IH)	597	2.265	26	847	577	147
IT-System-Kaufmann/ -frau (IH)	549	2.263	24	716	665	108
Bäcker/-in (Hw)	430	1.827	24	568	674	84
Bürokaufmann/-frau (Hw)	522	2.021	26	705	914	77
Elektroinstallateur/-in (Hw)*	428	1.873	23	583	526	111
Kraftfahrzeug- mechaniker/-in (Hw)*	455	2.032	22	620	517	120
Maurer/-in (Hw)	677	2.162	31	892	649	137

IH = Industrie und Handel
Hw = Handwerk

* Alte Berufsbezeichnungen. Diese Berufe wurden nach der Neuordnung 2003 durch die Berufe „Kraftfahrzeugmechatroniker/-in“ bzw. „Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik“ ersetzt.



Tabelle 3 Relationen von Ausbildungsvergütung zu Fachkraftlohn/-gehalt sowie Personalkosten zu Erträgen der Auszubildenden im Jahr 2000 in zehn ausgewählten Ausbildungsberufen – Durchschnittliche monatliche Beträge

auch das betreffende Verhältnis. Großbetriebe haben wesentlich höhere Personalkosten der Auszubildenden als Ausbildungserträge. In kleineren Betrieben unter 50 Beschäftigten gleichen sich Personalkosten und Erträge dagegen aus, und in den Kleinstbetrieben liegen die Erträge sogar höher. Maßgebend für dieses Ergebnis ist vor allem, dass die Personalkosten der Auszubildenden mit der Betriebsgröße erheblich zunehmen, die Erträge sich jedoch kaum verändern und in den Großbetrieben sogar am niedrigsten sind.

Eine pauschale Diskussion um die Höhe der Ausbildungsvergütungen ist nicht angemessen

Ausgeprägte Abweichungen im Verhältnis von Personalkosten der Auszubildenden und Erträgen gibt es auch zwischen den einzelnen Berufen (vgl. Tab. 3). Im Bereich Industrie und Handel verursachen die angehenden Chemielaboranten/-innen mehr als doppelt so hohe Personalkosten, wie sie Erträge erwirtschaften. In den Berufen Bankkaufmann/-frau und Industriemechaniker/-in – Betriebstechnik übersteigen die Personalkosten die Erträge ebenfalls deutlich, im Beruf IT-System-Kaufmann/-frau nur leicht. Bei den Hotelfachleuten sind die Personalkosten dagegen wesentlich geringer als die Ausbildungserträge. Im Handwerk sind insbesondere bei den Maurern/-innen die Erträge in Relation zu den Personalkosten niedrig, während bei den künftigen Bäckern/-innen und Bürokaufleuten deutlich höhere Erträge als Personalkosten zu verzeichnen sind.

Eine für die Betriebe ungünstige Relation entsteht häufig durch überdurchschnittlich hohe Personalkosten der Auszubildenden. Selbst relativ hohe Erträge, wie bei den Bankkaufleuten, können das Verhältnis dann nicht mehr ausgleichen. Oft kommen allerdings niedrige Erträge hinzu, wie bei den Berufen Chemielaborant/-in und Industriemechaniker/-in. Auch durchschnittliche Personalkosten können durch sehr niedrige Erträge nicht gedeckt werden, wie beim Beruf Kraftfahrzeugmechaniker/-in. Zwischen den Personalkosten der Auszubildenden und den Erträgen existiert – bezogen auf die Werte für die insgesamt untersuchten 52 Einzelberufe – statistisch kein Zusammenhang. Wie bereits gezeigt, orientiert sich die Höhe der Ausbildungsvergütungen in starkem Maße am Lohn- und Gehaltsniveau der Fachkräfte, während die Erträge wesentlich von der Ausbildungsorganisation bzw. den grundsätzlich vorhandenen Spielräumen für einen produktiven Arbeitsinsatz der Auszubildenden abhängen.

Fazit

Die präsentierten Ergebnisse zeigen große Unterschiede zwischen den von den Betrieben gezahlten Ausbildungsvergütungen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Ausbildungsvergütungen eng an das jeweilige Lohn- und Gehaltsniveau der betreffenden Branche gekoppelt sind. Auffällig ist, dass auch relativ viele Betriebe ohne Tarifbindung sich an den tariflich vereinbarten Vergütungen orientieren. In jedem zwanzigsten Betrieb wird sogar ein höherer Betrag als die tariflich festgelegte Ausbildungsvergütung gezahlt. Offensichtlich folgt die Höhe der Ausbildungsvergütungen spezifischen Konstellationen in den einzelnen Branchen. Durch besonders hohe Ausbildungsvergütungen sollen auch Anreize gegeben werden, um einen leistungsfähigen Nachwuchs zu gewinnen. Die Ausbildungsvergütungen einschließlich Personalnebenkosten werden in vielen Fällen durch die von den Auszubildenden erwirtschafteten Erträge refinanziert.

Aufgrund der Abhängigkeit der Ausbildungsvergütungen von branchenspezifischen Faktoren ist u. E. eine pauschale Diskussion um die Höhe der Vergütungen der Sache nicht angemessen. So ist beispielsweise zu beachten, dass die durchschnittlichen Vergütungen bereits heute im Handwerk deutlich niedriger sind als in anderen Ausbildungsbereichen. Bei einer pauschalen Senkung von Ausbildungsvergütungen bestünde die Gefahr einer Fehlsteuerung in Bereiche mit hoher Ausbildungs-, aber niedriger Übernahmequote der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis.

Für eine Beurteilung der Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen müssen die jeweiligen besonderen Verhältnisse und Gesichtspunkte in den einzelnen Branchen berücksichtigt werden. Über die erforderlichen Informationen verfügen nur die Tarifpartner, die regelmäßig im Rahmen der Lohn- und Gehaltsverhandlungen auch die Höhe der Ausbildungsvergütungen zum Verhandlungsgegenstand machen. ■

Anmerkungen

- 1 Gegenstand der Untersuchung waren Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. Es wurden rund 2.500 Betriebe aller Ausbildungsbereiche (außer Hauswirtschaft und Seeschifffahrt) befragt. Vgl. BEICHT, U.; WALDEN, G.; HERGET, H.: *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland*. Hrsg. BIBB, Heft 264. Bielefeld 2004
- 2 Betriebe sind tarifgebunden, wenn sie dem Arbeitgeberverband angehören, der einen entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat. Ist ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden, müssen ihn alle Betriebe der betreffenden Branche und Region anwenden.
- 3 In Westdeutschland ist die Orientierung an den Tarifen mit 84 % der Betriebe und 87 % der Auszubildenden etwas stärker, in Ostdeutschland mit 67 % der Betriebe und 80 % der Auszubildenden dagegen geringer ausgeprägt.
- 4 Vgl. *Ausbildungsvergütungen 2000*. In: BIBB-aktuell 1/2001, S. 2. Es handelt sich um ein Ergebnis der Datenbank „Ausbildungsvergütungen“. Datenbasis bilden hier die tariflichen Ausbildungsvergütungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland.
- 5 Bei den Angaben zu den Löhnen und Gehältern der Fachkräfte ist zu berücksichtigen, dass nur Ausbildungsbetriebe befragt wurden. Die Ergebnisse geben daher nicht Auskunft über das allgemeine Lohn- und Gehaltsniveau von Fachkräften.