

B025: Mindestausbildungsvergütung

Laufende Nummer: 070

Antragsteller/in:	ver.di
Empfehlung der ABK:	Erledigt bei Annahme von Antrag B024
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Mindestausbildungsvergütung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB fordert eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung von 80 Prozent der durchschnittlichen
- 2 tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung
- 3 von zurzeit (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4.
- 4 Ausbildungsjahr: 796 Euro).
- 5 Alle anderen tariflichen Leistungen dürfen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet
- 6 werden. Das Günstigkeitsprinzip ist zu gewährleisten.
- 7 Die jährliche, automatische Anpassung geschieht auf Grundlage der vom Bundesinstitut für
- 8 Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütung.
- 9 **Vergütung betrieblich-schulische Ausbildungen**
- 10 Zahlreiche Auszubildende in betrieblich-schulische Ausbildungen werden derzeit überhaupt nicht
- 11 vergütet (z.B. Physiotherapeut_innen, Medizinisch-technischer Assistent_innen), obwohl die
- 12 Auszubildenden dort ebenfalls einen Praxisteil haben. Diese Ausbildungsberufe müssen zwingend von
- 13 der Mindestausbildungsvergütung erfasst werden. Deshalb ist diese außerhalb des BBiG zu regeln (zum
- 14 Beispiel in einem Mindestausbildungsgesetz) oder der Geltungsbereich des BBiG ist auf diese
- 15 Ausbildungsberufe zu erweitern.
- 16 **Vergütung in außerbetrieblicher und schulischer Ausbildung**
- 17 In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf
- 18 gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer
- 19 Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten
- 20 Ausbildungsvergütungen liegen dabei in der Regel erheblich niedriger als die tariflichen Sätze.
- 21 Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch in diesem Bereich die
- 22 Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.

Begründung

„Wir werden eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern.“
(Sondierungspapier CDU, CSU und SPD vom 12. Januar 2018)

Die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung ist Gegenstand des

Sondierungspapiers von Union und SPD. Das macht spätestens jetzt eine klare gewerkschaftliche Positionierung zu diesem Thema notwendig. Zum einen ist dies Voraussetzung, um die gewerkschaftlichen Vorstellungen in den Koalitionsverhandlungen und dem Gesetzgebungsverfahren einzubringen, zum anderen, um die damit verbundenen Verbesserungen für viele Auszubildende als gewerkschaftliche Errungenschaft in den Vordergrund zu stellen.

Das duale System in Deutschland ist kein rein staatliches Bildungssystem, sondern wird gemeinsam von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und den Regierungen in Bund und Ländern gesteuert. Diese partnerschaftliche Steuerung der beruflichen Bildung beinhaltet gesetzlich verbrieft Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner – zum Beispiel bei der Entwicklung von Ausbildungsberufen.

Da das Berufsbildungssystem nicht rein staatlich organisiert ist, gibt es auch keine staatliche Ausbildungsvergütung. Sie wird vielmehr von den Betrieben gezahlt. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG – Unterabschnitt 4, §§ 17 – 19). Diese Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Eine solche betriebliche Ausbildungsvergütung wird in allen Staaten mit dualem System (Österreich und der Schweiz) gezahlt. Wer die Verantwortung der Betriebe für eine angemessene Ausbildungsvergütung in Frage stellt, greift die Grundstruktur des dualen Systems an.

Starke Tarifparteien sorgen im Rahmen der Tarifautonomie für ordentliche Ausbildungsvergütungen. Die tariflichen Vergütungssätze sind für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe können nach derzeitiger Rechtsprechung die tariflichen Sätze um bis zu 20 Prozent unterschreiten. In nicht tarifgebunden Betrieben ist die tatsächlich gezahlte Ausbildungsvergütung deshalb in der Regel deutlich niedriger. Neben der Flucht aus der Tarifbindung ist es oft auch die Weigerung, neue Tarifverträge zu verhandeln, die oftmals für skandalös niedrige Ausbildungsvergütungen sorgt.

Bei solchen Missständen kann eine Mindestausbildungsvergütung Abhilfe schaffen. Dabei ist klar: Eine Mindestausbildungsvergütung ersetzt keine guten tariflichen Regelungen, sie schafft aber dort ein Mindestmaß an Absicherung, wo es bisher keine gab. Deshalb bleibt es ein zentrales Anliegen, die Tarifbindung zu erhöhen.

Die geforderte Mindestausbildungsvergütung zieht neben der tariflichen Ausbildungsvergütung eine zweite Haltelinie ein. Da sie die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung über alle Branchen als Orientierung nimmt, werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Damit bleiben gute Tarifverträge weiterhin das Maß der Dinge.

Durch die Regelung, dass andere tarifliche Leistungen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet werden dürfen, bleiben Auszubildende unter einem Tarifvertrag immer bessergestellt (Arbeitszeit, Sonderzahlung, Urlaub etc.), selbst wenn ihre tarifliche Ausbildungsvergütung unter der Mindestausbildungsvergütung liegen würde.

Die Einführung der Mindestausbildungsvergütung kann durch Aktionen und Kampagnen zu einer gezielten Mitgliederwerbung in den betroffenen Bereichen genutzt werden.

Weitere Argumente für die Mindestausbildungsvergütung:

- Absicherung der Auszubildenden.

- Bildung muss kostenfrei sein.
- Junge Menschen müssen unabhängig von den Zuschüssen ihrer Eltern ihren Berufswunsch realisieren können. Im Rahmen der Berufsfreiheit ist dies zu gewährleisten.
- Gleichzeitig umfasst eine Duale Ausbildung eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden. Ein Nebenjob bedeutet zusätzliche Arbeitszeit und eine hohe zeitliche und psychische Belastung für die Auszubildenden (Ausbildungsreport 2016).
- Attraktivitätssteigerung der Beruflichen Bildung.
- Eine Mindestausbildungsvergütung, die sich an tariflichen Vergütungen orientiert, orientiert sich gleichzeitig an der positiven Lohnentwicklung, wie sie durch Tarifverträge erzielt wird.
- Eine Mindestausbildungsvergütung kann einen Beitrag dazu leisten, in den Branchen, die auf Grund von schlechter Ausbildungsqualität unter Fachkräftemangel leiden, die Attraktivität der Ausbildungsberufe zu steigern. So wurde in Niedersachsen die AVE für die Bäcker_innen-Auszubildenden erst kürzlich erneuert.
- Aufwertung von typischen „Frauenberufen“
 - Laut DGB-Ausbildungsreport 2016 sind unter den 25 häufigsten Ausbildungsberufen die Berufe, die überwiegend durch Frauen besetzt sind: Fachverkäufer_innen im Lebensmittelhandwerk, Friseur_innen, MFA, ZMA. Dies sind gleichzeitig die Ausbildungsberufe, bei denen die Erträge teilweise gar die Gewinne durch die Ausbildung für die Betriebe hoch sind.

Einige betrieblich-schulische Ausbildungsberufe, wie die für Physiotherapeut_innen, Logopä_d_innen, Sozialassistent_innen brauchen aus unserer Sicht zunächst eine Klarstellung über die rechtlichen Rahmenbedingungen, in dem sie im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt werden.

Bisher können in diesen Berufen für die Auszubildenden folgende Kosten entstehen:

- Lehrgangsgebühren/Schulgeld (nur an privaten Ausbildungsstätten), die entweder monatlich oder in Raten zu zahlen sind, Anmeldegebühren, Kosten für Eignungsprüfungen, Kosten für Lernmittel und Fachliteratur, Kosten für Arbeitsmaterialien, Prüfungsgebühren.