

DGB-Eckpunkte für eine Mindestausbildungsvergütung

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

Das duale System in Deutschland ist kein rein staatliches Bildungssystem, sondern wird gemeinsam von Gewerkschaften, Arbeitgeber-Verbänden 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 dualen 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 Mindestbeiträge. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe können nach derzeitiger Rechtsprechung die tariflichen Sätze um bis zu 20 Prozent unterschreiten. In nicht tarifgebundenen 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 sorgen.

Bei solchen Missständen kann eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV) 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 ist es auch ein zentrales Anliegen, die Tarifbindung zu erhöhen.

Vorschlag für die gesetzliche Verankerung bzw. Umsetzung der Mindestausbildungsvergütung:

1. Gesetzliche Verankerung und Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung

1.1. Vorrang der tariflichen Ausbildungsvergütung

- Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche Ausbildungsvergütung.
- Die Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt.
- Sachleistungen etc. sind nicht auf die tarifliche Vergütung anzurechnen, Überstunden sind gesondert zu vergüten (vgl. Punkt 1.4).

- Die tarifliche Ausbildungsvergütung darf auch künftig aus Gründen der Angemessenheit nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten werden.
- Die Höhe der Mindestausbildungsvergütung darf in jedem Fall nicht unterschritten werden.

1.2. Höhe der Mindestausbildungsvergütung

- Die Mindestausbildungsvergütung soll zum 1. Januar 2019 im Berufsbildungsgesetz verankert werden. Sie soll bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Das ergibt (Stand 2017) für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von 635 Euro, für das 2. Ausbildungsjahr von 696 Euro, für das 3. Ausbildungsjahr von 768 Euro sowie für das 4. Ausbildungsjahr von 796 Euro.
- Einjährige einer Ausbildung vorgeschaltete Berufsorientierungen, die die Tarifpartner vereinbart haben, fallen nicht unter die Mindestausbildungsvergütung.

1.3. Anpassungsmechanismus bei der MiAV

- Die jeweilige Mindestausbildungsvergütung wird jährlich durch eine Rechtsverordnung (RVO) auf Grundlage der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigung der tariflichen Ausbildungsvergütungen angepasst.

1.4. Weitere Regelungen

- Die Mindestausbildungsvergütung ist spätestens einen Monat nach Ende des Monats der Zahlungspflicht fällig. Verstößt der Ausbildende gegen die Zahlungspflicht, begeht der Ausbildende eine Ordnungswidrigkeit, die entsprechend sanktioniert wird. Die Behörden der Zollverwaltung haben die notwendigen Einsichts- und Prüfrechte analog § 15 MiloG; der Ausbildende ist zur Mitwirkung verpflichtet. Die Vorschriften zur Generalunternehmerhaftung gem. § 13 MiloG gelten entsprechend.
- Die zuständigen Stellen (Kammern) sind ebenfalls aufgefordert, die Einhaltung der Mindestausbildungsvergütung zu kontrollieren.
- Die Mindestausbildungsvergütung ist unabdingbar, nicht unterschreitbar sowie unverzicht- und verwirkbar; sie kann nur verjähren; vertraglich vereinbarte Ausschlussfristen sind insoweit unwirksam.
- Auf die Mindestausbildungsvergütung sind Kost und Logis, Fahrtkosten, Schulgeld sowie weitere zu leistende Bestandteile einer Ausbildungsvergütung, wie etwa Jahressonderleistungen, nicht anrechenbar. Überstunden sind gesondert zu vergüten; die auf die Stunde umgerechnete anteilige Mindestausbildungsvergütung darf nicht unterschritten werden.

2. Vergütung in außerbetrieblicher und schulischer Ausbildung

In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten Ausbildungsvergütungen liegen dabei in der Regel erheblich niedriger als die tariflichen Sätze. Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet. Zudem bekräftigen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Forderung, dass eine Mindestausbildungsvergütung auch für betrieblich-schulische Ausbildungen (z.B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten muss.