

B024: Mindestausbildungsvergütung

Laufende Nummer: 027

Antragsteller/in:	DGB-Bundesjugendausschuss
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 5: Ergänzung Zeile 10: Ergänzung Zeile 11 - 13: Streichung Zeile 17: Ergänzung Zeile 18 - 29: Ersetzung

Mindestausbildungsvergütung

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB fordert eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung.
- 2 Maßgeblich für die Vergütung von Auszubildenden ist grundsätzlich die branchenübliche tarifliche
- 3 Ausbildungsvergütung. Ihre Unterschreitung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig. Die
- 4 Ausbildungsvergütung ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens
- 5 jährlich ansteigt. Sachleistungen etc. sind nicht auf die tarifliche Vergütungen anzurechnen.
- 6 Überstunden sind gesondert zu vergüten. In jedem Fall darf die Höhe der Mindestausbildungsvergütung
- 7 nicht unterschritten
- 8 werden.
- 9 Weiter fordern wir eine Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 80 % der durchschnittlichen
- 10 tariflichen Ausbildungsvergütungen. Das ergibt für das 1. Ausbildungsjahr eine Mindestvergütung von
- 11 z. Zt. (2017) 635 Euro (2. Ausbildungsjahr: 696 Euro; 3. Ausbildungsjahr: 768 Euro; 4.
- 12 Ausbildungsjahr: 796 Euro). Einjährige, einer Ausbildung vorgeschaltete Berufsorientierungen, die
- 13 die Tarifpartner vereinbart haben, fallen nicht unter die Mindestausbildungsvergütung.
- 14 ~~Die von uns vorgeschlagene Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung orientiert sich an der~~
- 15 ~~aktuellen Rechtsprechung zum BBiG (die Unterschreitung der branchenüblichen tariflichen~~
- 16 ~~Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent ist nicht zulässig). Alle anderen tariflichen Leistungen~~
- 17 dürfen nicht mit der Mindestausbildungsvergütung verrechnet werden. Das Günstigkeitsprinzip ist zu
- 18 gewährleisten. Damit bleiben unsere guten Tarifverträge weiterhin das Maß der Dinge.
- 19 Die jährliche, automatische Anpassung geschieht auf Grundlage der vom Bundesinstitut für
- 20 Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigung der tariflichen Ausbildungsvergütung.
- 21 Die Behörden der Zollverwaltung haben die notwendigen Einsichts- und Prüfrechte analog § 15 MiloG;
- 22 der Auszubildende ist zur Mitwirkung verpflichtet. Die Vorschriften zur Generalunternehmerhaftung gem.
- 23 § 13 MiloG gelten entsprechend.
- 24 Die zuständigen Stellen (z.B. Kammern) sind ebenfalls aufgefordert, die Einhaltung der
- 25 Mindestausbildungsvergütung zu kontrollieren.
- 26 ~~Weiterhin fordern wir die Vergütung der betrieblich-schulischen Ausbildungen mit der~~

- 19 ~~Mindestausbildungsvergütung. Zahlreiche Auszubildende in betrieblich-schulischen Ausbildungen werden~~
20 ~~derzeit überhaupt nicht vergütet (z. B. Physiotherapeut_innen, Medizinisch-technische~~
21 ~~Assistent_innen), obwohl die Auszubildenden dort ebenfalls einen Praxisteil haben. Diese~~
22 ~~Ausbildungsberufe müssen zwingend von der Mindestausbildungsvergütung erfasst werden. Deshalb ist~~
23 ~~der Geltungsbereich des BBiG auf diese Ausbildungsberufe zu erweitern.~~
- 24 ~~In der außerbetrieblichen Ausbildung (in BBiG/HwO-Berufen), die durch staatliche Programme oder auf~~
25 ~~gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, sowie in schulischer~~
26 ~~Berufsausbildung gelten die tariflichen Ausbildungsvergütungen bisher nicht. Die hier geleisteten~~
27 ~~Ausbildungsvergütungen liegen dabei in der Regel erheblich niedriger als die tariflichen Sätze.~~
28 ~~Deshalb ist in § 79 und § 123 SGB III zu regeln, dass die Vergütung auch in diesem Bereich die~~
29 ~~Mindestausbildungsvergütung nicht unterschreitet.~~

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 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 Ausbildung (z. B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten muss.

Begründung

Starke Tarifverträge regeln gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, auch im Bereich der Ausbildungsvergütung. Der tarifliche Durchschnitt aus etwa 450 Tarifbereichen lag bei den Ausbildungsvergütungen 2016 bei 854 Euro (vgl. BIBB: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2016).

Der Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigt Jahr für Jahr auf, dass die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen in den 25 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen mit im Schnitt 736 Euro deutlich unter dem Tarifstandard liegen.

Gründe dafür sind die anhaltende Flucht der Arbeitgeber aus der Tarifbindung und die Weigerung, zukunftsfähige neue Tarifverträge zu verhandeln. Dazu kommen deutliche Vergütungsunterschiede zwischen ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern.

Geringe Ausbildungsvergütungen finden sich vor allem in den Ausbildungsberufen der Frisör_innen, aber auch im Lebensmittelhandwerk. Frisör_innen verdienen durchschnittlich 494 Euro in West- und 269 Euro in Ostdeutschland. Ein weiteres Problem sind die immer stärker zunehmenden schulischen Ausbildungsberufe, für die es bisher keinen Vergütungsanspruch gibt. Auch diese würden von einer Mindestausbildungsvergütung deutlich profitieren.

Das Ziel ist klar: Die Mindestausbildungsvergütung ersetzt keine guten tariflichen Regelungen, sie schafft aber dort ein Mindestmaß an finanzieller Absicherung, wo es bisher keine gab.