

## **Gesetzentwurf des Bundesrates**

### **Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes**

#### **A. Problem und Ziel**

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze sinkt seit Jahren. Gleichzeitig hat sich die Zahl der einen Ausbildungsplatz suchenden Menschen erhöht.

Hintergrund dieser Entwicklung ist nicht nur die sich zusehends verschlechternde wirtschaftliche Situation, sondern auch die von den Ausbildungsbetrieben dafür aufzubringenden hohen Kosten. Insbesondere die Höhe der an die Auszubildenden zu zahlenden Ausbildungsvergütung hält viele Betriebe davon ab, überhaupt Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen, oder veranlasst sie, eine geringere Anzahl von Ausbildungsplätzen – als betrieblich möglich und im Hinblick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf wünschenswert wäre – zur Verfügung zu stellen.

§ 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz schreibt die Zahlung einer „angemessenen Ausbildungsvergütung“ vor, ohne zu konkretisieren, was unter „Angemessenheit“ hier zu verstehen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat sich bei Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffes grundsätzlich orientiert an den tariflichen Ausbildungsvergütungen, es aber auch akzeptiert, wenn diese – bei nicht tarifgebundenen Parteien – um nicht mehr als 20 % unterschritten waren. Selbst die so verringerten Ausbildungsvergütungen erreichen oftmals eine Höhe, die Ausbildungswillige nicht leisten konnten.

#### **B. Lösung**

Mit dem vorgeschlagenen Gesetz wird eine Mindest-Ausbildungsvergütung festgesetzt.

#### **C. Alternativen**

Keine

#### **D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte**

Es dürften sich keine negativen, wohl aber positive Auswirkungen ergeben. Infolge einer Verringerung der Ausbildungsvergütungen werden die im Einzelfall abzuführenden Einkommenssteuern und Sozialversicherungsbeiträge sinken. Da aber die Unternehmen in die Lage versetzt werden, überhaupt bzw. mehr Jugendliche auszubilden, werden zusätzliche Einnahmen erzielt. Diese dürften die Mindereinnahmen decken.

Die Senkung der Ausbildungsvergütung und damit die Erhöhung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze führt aber auch dazu, dass eine geringere Anzahl Jugendlicher in außerbetrieblichen Maßnahmen ausgebildet werden müssen. Dadurch werden die öffentlichen Haushalte, die diese Maßnahmen finanzieren, entlastet. Ferner ist zu berücksichtigen, dass betrieblich ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt – auch in der Zukunft – größere Chancen haben und somit dann z. B. nicht die Bundesagentur für Arbeit mit Ausgaben belasten werden.

#### **E. Sonstige finanzielle Auswirkungen**

Es kommt in den betreffenden Regionen bezogen auf den einzelnen Ausbildungsplatz zu Kostenentlastungen bei vielen Ausbildungsbetrieben.

**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DER BUNDESKANZLER**

Berlin, den 3. November 2004

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Wolfgang Thierse  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 3 des Grundgesetzes den vom Bundesrat in seiner 803. Sitzung am 24. September 2004 beschlossenen

Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Die Auffassung der Bundesregierung zu dem Gesetzentwurf ist in der als Anlage 2 beigefügten Stellungnahme dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen





## Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

§ 10 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist angemessen, wenn sie monatlich mindestens 3,5 vom Hundert des auf einen Monat entfallenden Anteils der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beträgt. Das Tarifvertragsgesetz bleibt unberührt.“

### Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am ersten des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze sinkt seit Jahren. Gleichzeitig hat die Zahl der einen Ausbildungsplatz suchenden Menschen sich stetig erhöht. Hintergrund der sich verschlechternden Ausbildungsplatzsituation sind vor allem die von den Ausbildungsbetrieben dafür aufzubringenden hohen Kosten.

Die zu zahlende Ausbildungsvergütung hält viele Betriebe von Ausbildung ab, oder veranlasst sie, eine geringere Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen, als es betrieblich möglich und im Hinblick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf wünschenswert wäre.

§ 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz schreibt die Zahlung einer „angemessenen Ausbildungsvergütung“ vor. Als angemessen hat das Bundesarbeitsgericht die tarifvertraglich festgelegte, aber auch die um 20 Prozent verringerte Ausbildungsvergütung angesehen. Selbst diese verringerte Ausbildungsvergütung erreicht oftmals eine Höhe, die nicht tarifgebundene Betriebe nicht leisten können.

Dies hat zur Folge, dass die Bundesagentur für Arbeit, der Bund und die Bundesländer außerbetriebliche Ausbildungsplätze einrichten und finanzieren müssen, um Angebot und Nachfrage auszugleichen. Zurzeit sind etwa im Land Sachsen-Anhalt 40 Prozent der Auszubildenden in solcher betriebsfernen Ausbildung, die die Qualität der Ausbildung in Betrieben nicht erreichen kann. Dabei wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt, die dem hier gemachten Vorschlag entspricht.

Für Jugendliche und Eltern steht der Wunsch nach einer ordentlichen Ausbildung weit mehr im Vordergrund als die Höhe der Ausbildungsvergütung. Oft sind schon in Kenntnis der Problematik Ausbildungsverträge abgeschlossen worden, die bewusst niedrige Ausbildungsvergütungen vereinbart hatten. Wegen der dargestellten Rechtslage konnten diese Ausbildungsverhältnisse oft nicht in das Ausbildungsverzeichnis eingetragen werden. Dies ist unbefriedigend.

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, die außerbetriebliche durch eine betriebliche Ausbildung zu ersetzen. Damit wird eine höhere Qualität der Ausbildung erreicht, der Subventions-

bedarf aus öffentlichen Kassen verringert und letztlich die Chance verbessert, mit dem Abschluss der betrieblichen Ausbildung eine dieser entsprechenden Arbeitsstelle zu finden.

### B. Besonderer Teil

#### Zu Artikel 1

Zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft ist es erforderlich, eine Mindestvergütung festzulegen. Die Mindesthöhe der Ausbildungsvergütung beträgt 3,5 vom Hundert der sich für einen Monat ergebenden anteiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (zz. 152,25 Euro monatlich in den neuen und 180,25 Euro monatlich in den alten Bundesländern). Damit orientiert sich die Mindestvergütung in den neuen Bundesländern an den Vergütungen, die in den Bund/Länderprogrammen zur außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern festgelegt sind.

Eine geringere Vergütung war nicht angezeigt, um nicht den falschen Anreiz für eine außerbetriebliche Ausbildung zu geben. Die Parteien des Berufsausbildungsvertrages können selbstverständlich eine höhere Ausbildungsvergütung vereinbaren.

Dem Tarifvertragsgesetz gebührt der Vorrang. Bleibt die tarifvertraglich vereinbarte Vergütung hinter der Mindesthöhe zurück, so findet Satz 1 keine Anwendung. Denn dann bestünde bei geringen tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen im Falle beiderseitiger Tarifbindung oder bei Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages die Gefahr, dass ungerechtfertigt in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie eingegriffen wird.

Die Verpflichtung zur Zahlung einer höheren tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung aufgrund beiderseitiger Tarifbindung bleibt gleichfalls bestehen.

#### Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

## Stellungnahme der Bundesregierung

Die Bundesregierung nimmt zum Gesetzentwurf des Bundesrates gemäß Artikel 76 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz wie folgt Stellung:

Gegenstand des Gesetzentwurfs ist die Festlegung einer Mindestausbildungsvergütung, die zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft für notwendig erachtet wird. Die Vergütung soll mindestens 3,5 Prozent des auf einen Monat fallenden Anteils der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten betragen (zz. 152,25 Euro monatlich in den neuen und 180,25 Euro monatlich in den alten Bundesländern). Damit läge sie weit unter der „angemessenen Vergütung“, die das geltende Berufsbildungsgesetz in § 10 Abs. 1 BBiG fordert. Nach Ansicht des Bundesrates orientiere sich diese Mindestvergütung damit an den Vergütungen, die in den Bund/Länder-Programmen zur außerbetrieblichen Berufsausbildung gezahlt werden.

Nach derzeitiger Rechtslage schreibt § 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vor, dass Auszubildenden eine „angemessene“ Vergütung zu gewähren ist.

Für die Mehrzahl der Ausbildungsberufe ist die Ausbildungsvergütung tarifvertraglich festgelegt. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass tarifliche Ausbildungsvergütungen stets angemessen im Sinne des BBiG sind, weil die Vergütungssätze zwischen den Tarifpartnern einvernehmlich ausgehandelt werden und daher angenommen werden kann, dass dabei die Interessen beider Seiten – auch soweit die Ausbildungsvergütung betroffen ist – hinreichend berücksichtigt sind.

Aber auch bei fehlender Tarifbindung besteht keine völlige Freiheit für den Auszubildenden bei der Bestimmung der Ausbildungsvergütung, denn sie muss sich im Rahmen der Angemessenheit nach § 10 BBiG bewegen. Angemessen in diesem Sinne ist nach der ständigen Rechtsprechung eine Vergütung, die der tariflichen entspricht oder ihr vergleichbar ist. Fehlt eine tarifvertragliche Vereinbarung, kann auf branchenübliche Sätze zurückgegriffen werden. Im Übrigen gilt nach der Rechtsprechung als Faustregel, dass eine angemessene Ausbildungsvergütung immer dann anzunehmen ist, wenn die Vergütung das tarifvertragliche oder branchenübliche Entgelt um nicht mehr als 20 Prozent unterschreitet. Eine weitergehende Unterschreitung ist bei Ausbildungsverhältnissen zulässig, die durch öffentliche Fördermittel oder private Spenden finanziert werden.

Der im Gesetzentwurf enthaltene Vorschlag, eine Mindestausbildungsvergütung vorzusehen und im übrigen die Höhe der Ausbildungsvergütung bei nicht tarifgebundenen Betrieben frei zu vereinbaren, wird nicht befürwortet. Es gibt keinen Beleg dafür, ob durch „geringere Ausbildungsvergütungen“ tatsächlich zusätzliche reguläre Ausbildungsplätze geschaffen werden können.

Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen werden in Deutschland durch freie Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien und nicht vom Staat festgelegt. So ist seit Jahrzehnten ein Tarifsystem gewachsen, von dem der gerechteste und zweckmäßigste Interessenausgleich zu erwarten ist. Es zeichnet sich durch eine große branchenunterschiedliche Vielfalt aus. Diese Differenziertheit je nach Beruf und Wirtschaftszweig ist nicht nur allseits akzeptiert; sie ist auch notwendig, um den unterschiedlichen Branchenbedürfnissen Rechnung zu tragen. Dieses bewährte System sollte der tarifpolitischen Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien überantwortet bleiben und nicht durch staatliche Eingriffe von außen seiner Funktion enthoben werden.

Die Höhe der sich nach dem Gesetzentwurf ergebenden Mindestausbildungsvergütung ist zudem als nicht mehr angemessen einzustufen. Etwaige Parallelvergütungen aus Förderprogrammen der Bundesregierung können hierbei nicht als Vergleichsmaßstab herangezogen werden, da die Förderprogramme aufgelegt werden, um neben dem regulären Ausbildungsmarkt zusätzliche Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätze bei privaten Trägern der außerbetrieblichen Ausbildung zu schaffen. Nach allgemeiner Ansicht soll die Ausbildungsvergütung eine gewichtige und fühlbare finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt der Auszubildenden beinhalten, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten, die Motivation zum Absolvieren der Berufsausbildung selbst stärken und zugleich eine Mindestentlohnung für erbrachte Leistungen umfassen. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Mindestausbildungsvergütung erfüllt diese Anforderungen nicht. Insbesondere der letztgenannte Zweck (Entlohnung für dem Betrieb zugute kommende Leistung) macht deutlich, dass betriebliche Ausbildungsvergütung auch nicht mit außerbetrieblicher gleich gesetzt werden kann.

Die Bundesregierung lehnt deshalb den Gesetzentwurf des Bundesrates ab.

