

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.

27.09.04

Gesetzentwurf
des Bundesrates

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

Der Bundesrat hat in seiner 803. Sitzung am 24. September 2004 beschlossen, den beigefügten Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Abs. 1 des Grundgesetzes beim Deutschen Bundestag einzubringen.

Anlage

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 14.08.1969 (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 % 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. Zur Zeit sind etwa im Land Sachsen-Anhalt 40 % 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 Gesetzentwurfes ist es, die außerbetriebliche durch eine betriebliche Ausbildung zu ersetzen. Damit wird eine höhere Qualität der Ausbildung erreicht, der Subventionsbedarf 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 (z. Zt. 152,25 € monatlich in den neuen und 180,25 € 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.