

Inhalt

- ▶ Zur Bedeutung der Ausbildungsvergütung
- ▶ Wie viele Betriebe betrifft die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung?
- ▶ Entwicklung der Nettoausbildungskosten
- ▶ Welche weiteren Effekte der Mindestausbildungsvergütung sind denkbar?
- ▶ Zusammenfassung
- ▶ Literatur
- ▶ Anhang

Felix Wenzelmann | Harald Pfeifer

Die Mindestausbildungsvergütung aus betrieblicher Perspektive: Einschätzungen auf Basis von datenbasierten Simulationen

Dieser Report untersucht die möglichen Auswirkungen der Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (MAV) für Betriebe. Auf Basis von Simulationsrechnungen wird gezeigt, welche Betriebe betroffen wären und welchen Kosteneffekt die Einführung hätte. Bei den Analysen wird unterschieden zwischen verschiedenen möglichen Vergütungsgrößen zwischen 500 Euro und 650 Euro. Es zeigt sich, dass insbesondere Betriebe im Handwerk, kleine Betriebe und Betriebe in Ostdeutschland zu höheren Anteilen von einer MAV betroffen wären und dementsprechend auch eine stärkere Kostensteigerung zu erwarten hätten. Von einer angenommenen MAV von 500 Euro wären im Durchschnitt etwa elf Prozent und von einer angenommenen Vergütung von 650 Euro 35 Prozent aller Ausbildungsbetriebe betroffen. Abschließend wird anhand theoretischer Überlegungen und empirischer Ergebnisse aus der Literatur kurz diskutiert, welche Einflüsse die Einführung einer MAV auf das betriebliche Ausbildungsangebot, die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und die Motivation der Jugendlichen haben könnte.

▶ Zur Bedeutung der Ausbildungsvergütung

Die duale Ausbildung in Deutschland weist einige Besonderheiten gegenüber anderen Bildungsgängen (z. B. dem Hochschulstudium oder einer vollzeitschulischen Ausbildung) auf. Dem Lernen an verschiedenen Orten, d. h. in Schule und Betrieb, kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Die besondere Beziehung zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb ist daher gesetzlich geregelt. So werden die betrieblichen Ausbildungskonditionen in einem Ausbildungsvertrag

zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb vereinbart. Bestandteil des Vertrages ist dabei auch die Ausbildungsvergütung, welche mit Vertragsabschluss für die Gesamtdauer der Ausbildung festgelegt wird. Dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zufolge haben die Betriebe den „Auszubildenden eine *angemessene Vergütung* zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt“ (§ 17 Abs. 1 BBiG). Sachleistungen können angerechnet werden (Abs. 2), und unbezahlte Überstunden sind nicht gestattet (Abs. 3).

Was aber ist unter einer angemessenen Vergütung zu verstehen? Nach derzeitiger Rechtsprechung muss sich die Vergütung nach der tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütung richten. Diese fällt je Region und Branche sehr unterschiedlich aus (BEICHT 2018). Tarifgebundene Betriebe sind verpflichtet, die vereinbarte Vergütung zu zahlen, nicht tarifgebundene Betriebe dürfen diese um maximal 20 Prozent unterschreiten. Eine Vergütung oberhalb dieser Werte kann immer vereinbart werden.

Die Ausbildungsvergütung erfüllt grundsätzlich zwei Funktionen, zum einen die einer Ausbildungsbeihilfe und zum anderen die eines Arbeitsentgeltes. Je nach Perspektive auf die Ausbildungsvergütung können unterschiedliche Argumente angeführt werden, um die Höhe der Vergütung zu bestimmen. Sieht man sie eher als Ausbildungsbeihilfe, könnte die Höhe anderer Beihilfen (z. B. BAföG) als Maßstab herangezogen werden. Sieht man sie eher als Arbeitsentgelt, könnte der produktive Beitrag der Auszubildenden zum Betriebsergebnis der Maßstab sein. BEICHT und WALDEN (2012) zeigen empirisch, dass die Ausbildungsvergütung in Deutschland

Tarifliche Ausbildungsvergütung

Die tarifliche Ausbildungsvergütung wird im Rahmen der allgemeinen Tarifverhandlungen der Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen auf regionaler Ebene bzw. Branchenebene festgelegt. Sie ist damit verbindlich für alle tarifgebundenen Betriebe der jeweiligen Region und Branche. Seit den 1970er-Jahren berechnet und analysiert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) auf Basis der abgeschlossenen Tarifverträge die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung auf der Berufsebene. Hierfür werden gewichtete Durchschnitte aus den Branchentarifverträgen gebildet, die für den Beruf von Relevanz sind. Für die meisten quantitativ bedeutenden Berufe können so Angaben getrennt für Ost- und Westdeutschland gemacht werden. Einen Überblick über die zugrunde liegende Methodik und die daraus resultierende „Datenbank Ausbildungsvergütung“ sind bei BEICHT (2018) und unter <https://www.bibb.de/de/4843.php> zu finden.

eher den Charakter einer Beihilfe hat, die sich allerdings nicht nach einem einheitlichen Niveau richtet, sondern an die jeweiligen Bezugsgrößen (z. B. die Branche) angepasst wird.

Die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen betragen 2017 in Westdeutschland im ersten Ausbildungsjahr 799 Euro und in Ostdeutschland 748 Euro. Im dritten Ausbildungsjahr lagen sie bei 966 Euro bzw. 902 Euro (BEICHT 2018). In einigen Ausbildungsberufen sind die tariflich vereinbarten Vergütungen auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. So betragen die monatlichen Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr 2017 teilweise deutlich weniger als 500 Euro, so z. B. in dem Beruf des Fleischers/der Fleischerin (310 €, Ost) oder des Friseurs/der Friseurin (406 €, West) (BEICHT 2018). In nicht tarifgebundenen Betrieben, in denen diese Berufe ausgebildet werden, könnte demzufolge nach geltender Rechtsprechung eine monatliche Vergütung von unter 250 bzw. 325 Euro gezahlt werden.¹

Von verschiedenen Seiten wurde daher die Einführung einer MAV gefor-

dert, die zum einen die Finanzierung des Lebensunterhaltes der Jugendlichen besser unterstützen und zum anderen ein Mindestmaß an Anerkennung für die erbrachte Arbeitsleistung schaffen soll. Jedoch sollte die MAV nicht dazu führen, dass tarifvertragliche Regelungen (inkl. der 20%-Regel für nicht gebundene Betriebe) ersetzt werden, falls diese eine höhere Ausbildungsvergütung vorsähen. Die Parteien der Regierungskoalition haben sich den Forderungen nach einer bundesweit gültigen MAV angeschlossen und sich in ihren Koalitionsverhandlungen auf die zeitnahe Einführung geeinigt:

„Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden wir eine **Mindestausbildungsvergütung** im Berufsbildungsgesetz verankern. Das Gesetz soll bis zum 1. August 2019 beschlossen werden und zum 1. Januar 2020 in Kraft treten“ (CDU u. a. 2018).

Wie die MAV konkret ausgestaltet bzw. welche Höhe angesetzt werden soll, wird im Koalitionsvertrag nicht ausgeführt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) macht zur Höhe der MAV erste Vorschläge (DGB 2018). Sie sollte sich demnach an dem Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen orientie-

1 Für Jugendliche, die nur geringe Ausbildungsvergütungen erhalten, besteht die Möglichkeit, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) zu beantragen, die aber – wie das BAföG – vom Einkommen der Eltern abhängt.

ren, welcher vom BIBB ermittelt wird (BEICHT 2018), und für alle Auszubildenden gleichermaßen gelten. In Anlehnung an die geltende Regelung, dass die Vergütung in nicht tarifgebundenen Betrieben die tarifliche Vergütung nicht um mehr als 20 Prozent unterschreiten darf, schlägt der DGB vor, die MAV auf 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung festzulegen. Dies würde für das Jahr 2017 im ersten Ausbildungsjahr eine MAV in Höhe von 635 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr von 696 Euro, im dritten Ausbildungsjahr von 768 Euro und im vierten Ausbildungsjahr von 796 Euro ergeben (DGB 2018).

Dieser Report untersucht im Folgenden, wie viele und welche Betriebe von der Einführung einer MAV betroffen wären. Um die möglichen Wirkungen einer MAV differenzieren zu können, werden verschiedene Höhen für die MAV angesetzt. Für das erste Ausbildungsjahr betragen diese 500 Euro, 550 Euro, 600 Euro bzw. 650 Euro pro Monat. Für die folgenden Jahre wird ein Anstieg um jeweils zehn Prozent angenommen. Da das betriebliche Kosten-Nutzen-Verhältnis eine wichtige Grundlage für die Ausbildungsentscheidung ist (vgl. z. B. SCHÖNFELD u. a. 2016), wird zudem simuliert, wie sich die Kosten betroffener Betriebe verändern würden. Die hier vorgestellten Analysen sind jedoch weniger als exakte Prognosen zu verstehen, sondern dienen als Grundlage für die Diskussion möglicher Auswirkungen der MAV auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft. Die Beispielrechnungen basieren auf einer Reihe von Annahmen. Aus diesem Grund sollten die berechneten Größen vorsichtig interpretiert werden.

Zur Berechnung des Anteils der durch die MAV betroffenen Betriebe sowie der möglichen Kosteneffekte wird ein

statisches Simulationsmodell genutzt. Dabei werden die Ergebnisse nach Ausbildungsbereich², Betriebsgröße und Region differenziert. In dem statischen Modell wird angenommen, dass sich weder das Angebot von noch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen aufgrund der MAV verändert.

Anschließend wird anhand theoretischer Überlegungen und empirischer Ergebnisse aus der Literatur kurz diskutiert, welche Einflüsse die Einführung der MAV auf das betriebliche Ausbildungsangebot, die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und die Motivation der Jugendlichen haben könnte.

► Wie viele Betriebe betrifft die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung?

Datengrundlage für die Simulationsrechnungen ist die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung (BIBB-CBS 2012/13), die im Herbst/Winter 2013 durchgeführt wurde (SCHÖNFELD u. a. 2016). Da diese Erhebung bereits einige Jahre zurückliegt, wurden für die folgenden Berechnungen die Ausbildungsvergütungen (inkl. Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Bonuszahlungen und weiterer tariflicher oder freiwilliger Sozialleistungen) anhand der Entwicklung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen je Beruf und getrennt nach Ost- und Westdeutschland (BEICHT 2018) angepasst. Für die Berufe, für die keine entsprechenden Informationen vorlagen, wurde die durchschnittliche Entwicklung der Vergütungen über alle Berufe verwendet. Die Löhne der Mitarbeitergruppen, die für die Berechnung der Kosten des Ausbildungspersonals und die produktiven Beiträge der Auszu-

bildenden zum Betriebsergebnis benötigt wurden, wurden über die allgemeine Lohnentwicklung in Ost- und Westdeutschland angepasst.

Anhand der BIBB-CBS-Daten lässt sich simulieren, wie viele Betriebe von der Einführung einer MAV betroffen wären und welchen Einfluss die MAV auf die Ausbildungskosten der Betriebe hätte. Tabelle 1 zeigt zunächst den Anteil der Betriebe, in denen Ausbildungsvergütungen (inkl. Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Bonuszahlungen und weiterer tariflicher oder freiwilliger Sozialleistungen) unterhalb der MAV gezahlt wurden. Ein Betrieb wird dieser Gruppe zugeordnet, wenn die Durchschnittsvergütung der Auszubildenden im betrachteten Beruf im jeweiligen Ausbildungsjahr unterhalb der angenommenen MAV liegt und der Betrieb folglich von der Einführung einer MAV betroffen wäre.³ Die hier angenommenen MAV betragen für das erste Ausbildungsjahr 500 Euro, 550 Euro, 600 Euro bzw. 650 pro Monat. Für die folgenden Jahre wird ein Anstieg um jeweils zehn Prozent angenommen. Die entsprechenden Kalkulationen werden für die Gesamtzahl an Ausbildungsbetrieben und für Betriebe in bestimmten Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Regionen und bzgl. der Tarifgebundenheit vorgenommen.

2 Aufgrund geringer Fallzahlen in der Datenquelle werden die Ausbildungsbereiche Landwirtschaft und Hauswirtschaft in den Analysen nicht berücksichtigt.

3 Zu beachten ist, dass die Betriebe nur für die Ausbildungsjahre Angaben machen mussten, in denen zum Referenzzeitpunkt auch Auszubildende im Betrieb waren. Folglich kann auch nur in diesen Jahren eine Unterschreitung der MAV beobachtet werden.

Die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13 (BIBB-CBS)

Die BIBB-CBS 2012/13 (SCHÖNFELD u. a. 2016) bietet eine empirische Grundlage für verschiedene Analysen bzgl. des betrieblichen Ausbildungsverhaltens und der betrieblichen Ausbildungskosten. Etwa 3.000 Ausbildungsbetriebe wurden in persönlichen computergestützten Interviews (CAPI) zu Ausbildungsorganisation und -kosten in einem ausgewählten Ausbildungsberuf befragt. Ansprechpartner/-innen in den Betrieben waren die jeweils für die Ausbildung in diesem Beruf verantwortlichen Personen; in kleinen Betrieben waren dies häufig die Inhaber/-innen. Die Betriebsadressen wurden zufällig aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, die alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Mit Gewichtungsfaktoren sind die Ergebnisse für die Grundgesamtheit aller Ausbildungsbetriebe in Deutschland im Ausbildungsjahr 2012/13 repräsentativ. Zur Methodik der Erhebung und zu den Ergebnissen vgl. SCHÖNFELD u. a. (2016).

Neben detaillierten Größen zu den Kosten und dem Nutzen der betrieblichen Ausbildung wurden verschiedene Betriebsmerkmale (z. B. Betriebsgröße, Branche, Ausbildungsbereich) erhoben. Somit lassen sich Auswertungen für verschiedene Betriebstypen durchführen. Das Konzept der Erhebung sieht vor, dass die Betriebe nur zu den Auszubildenden befragt werden, die zum Stichtag der Erhebung im Betrieb ausgebildet wurden.

Die Ergebnisse der Erhebung sind eine wichtige Informationsgrundlage für die Berufsbildungspolitik. Zudem werden sie von Betrieben und Verbänden als Benchmark für die eigene Ausbildungsorganisation und in Tarifverhandlungen genutzt. Die Daten der Erhebung werden zudem für verschiedene Forschungsarbeiten innerhalb und außerhalb des BIBB genutzt (vgl. <https://www.bibb.de/de/13530.php>).

Tabelle 1: Anteil der von einer MAV betroffenen Ausbildungsbetriebe

	Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr:				Anteil der Gruppe an allen Ausbildungsbetrieben	N
	500 €	550 €	600 €	650 €		
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	7 %	12 %	20 %	27 %	44 %	1.792
Handwerk	19 %	26 %	36 %	52 %	36 %	740
Freie Berufe	6 %	13 %	15 %	23 %	15 %	281
Öffentlicher Dienst	1 %	1 %	5 %	6 %	2 %	126
Betriebsgrößenklasse						
bis 9 Beschäftigte	17 %	25 %	34 %	47 %	49 %	780
10 bis 49 Beschäftigte	6 %	11 %	19 %	28 %	36 %	1.158
50 bis 499 Beschäftigte	2 %	6 %	9 %	12 %	13 %	839
mehr als 500 Beschäftigte	1 %	2 %	5 %	6 %	2 %	255
Region						
Ostdeutschland	32 %	43 %	53 %	60 %	14 %	577
Westdeutschland	8 %	13 %	20 %	31 %	86 %	2.455
Tarifbindung						
ungebunden	15 %	23 %	30 %	41 %	52 %	1.458
gebunden	6 %	11 %	18 %	29 %	48 %	1.574
Gesamt	11 %	17 %	24 %	35 %	100 %	3.032

Berücksichtigt sind Betriebe, die in mindestens einem Jahr betroffen sind, d. h. mindestens in einem Ausbildungsjahr eine Ausbildungsvergütung unterhalb der jeweils angenommenen MAV zahlen.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BIBB-CBS 2012/13

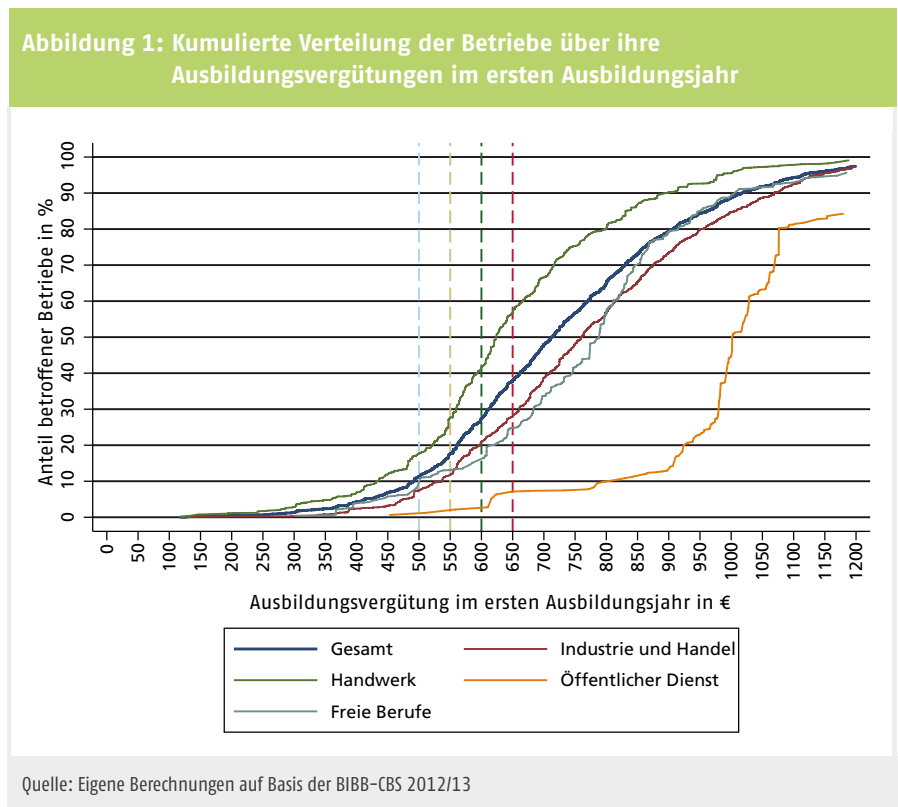
Tabelle 1 zeigt, dass je nach hypothetischer Höhe der MAV unterschiedlich viele Betriebe ihre Ausbildungsvergütung erhöhen müssten. Bei einem angenommenen Betrag von 500 Euro im ersten Ausbildungsjahr wären dies ca. elf Prozent aller Ausbildungsbetriebe. Bei einer MAV von 650 Euro müsste mehr als jeder dritte Ausbildungsbetrieb (35 %) seine Ausbildungsvergütung anpassen.

Von den Ausbildungsbereichen wäre das Handwerk am stärksten betroffen. Bei einer Höhe von 500 Euro im ersten Jahr wären es 19 Prozent der ausbildenden Handwerksbetriebe, bei 650 Euro mit 52 Prozent jeder zweite Betrieb. Im öffentlichen Dienst müssten hingegen nur wenige Betriebe die Vergütung erhöhen (1 % bis 6 %).

den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten nur sechs Prozent. In Ostdeutschland liegen die Ausbildungsvergütungen im Schnitt immer noch deutlich unter den im Westen gezahlten Vergütungen. Dementsprechend wären im Osten auch wesentlich mehr Betriebe von der Einführung einer MAV betroffen. Bei einer MAV von 500 Euro im ersten Jahr wären dies 32 Prozent der ostdeutschen Ausbildungsbetriebe, bei 650 Euro wäre es sogar mehr als die Hälfte der Betriebe (60 %).⁴ Im Westen lägen die Anteile je nach Höhe der MAV zwischen acht Prozent und 31 Prozent. Wie beschrieben, dürfen Betriebe, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, die tariflich vereinbarte Vergütungshöhe um bis zu 20 Prozent unterschreiten. Dementsprechend würde

29 Prozent der tarifgebundenen Betriebe müssten ihre Vergütungen auf das Niveau der MAV erhöhen.

Anhand der Tabelle 1 lässt sich auch erkennen, dass der Anteil der betroffenen Betriebe nicht linear mit der Erhöhung der MAV steigt. So wären z. B. im Handwerk bei einem Anstieg der MAV von 500 Euro auf 550 Euro für das erste Ausbildungsjahr sieben Prozent mehr Betriebe betroffen. Sollte die MAV jedoch anstelle von 550 Euro nun 600 Euro betragen, müssten etwa zehn Prozent mehr Betriebe die Ausbildungsvergütungen erhöhen. Um die nicht lineare Beziehung zwischen der Höhe der MAV und dem Anteil der betroffenen Betriebe besser abschätzen zu können, zeigt Abbildung 1 zusätzlich die kumulierte Verteilung der Betriebe über ihre Ausbildungsvergütungen für das erste Ausbildungsjahr, insgesamt und getrennt nach Ausbildungsbereichen.



Die eingezeichneten gestrichelten vertikalen Linien korrespondieren mit der jeweils in Tabelle 1 angesetzten MAV. Der Schnittpunkt mit der Verteilungskurve gibt an, wie hoch der Anteil der betroffenen Betriebe bei den jeweils angenommenen MAV ausfällt.⁵ Abbildung 1 verdeutlicht einerseits, dass sich die Verteilungen der Betriebe über die gezahlten Ausbildungsvergütungen je nach Ausbildungsbereich deutlich unterscheiden. Während die Kurve von Betrieben im Handwerk links von der Gesamtverteilung positioniert ist, befindet sich die Kurve für den öffentlichen Dienst deutlich rechts von der Gesamtverteilung. Andererseits zeigt die Abbildung, dass der Anteil der Betriebe im Bereich der Vergütungen von 500 Euro bis 1.000 Euro überproportional ansteigt.

Aus Tabelle 1 geht ebenfalls hervor, dass größere Betriebe weniger häufig von der MAV betroffen wären als kleinere Betriebe. Im Fall der höchsten angenommenen MAV wären 47 Prozent der Kleinbetriebe betroffen, bei

eine MAV auch häufiger nicht tarifgebundene Betriebe betreffen (15 % bis 41 %). Jedoch auch sechs Prozent bis

⁴ Dies ist u. a. auch dadurch begründet, dass in Ostdeutschland der Anteil an Kleinbetrieben höher ist als im Westen und dass die Tarifbindung geringer ist.

⁵ Bei Betrieben, die keine Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr hatten, wurden die Vergütungen mit multivariaten Verfahren imputiert. Daher ergeben sich nicht die exakt gleichen Anteilswerte wie in Tabelle 1.

Tabelle 2: Anteil der Betriebe, die von einer MAV von 600 Euro im ersten Ausbildungsjahr betroffen wären, nach Tarifbindung

	Anteil von MAV betroffener Betriebe			Anteil tarifgebundener Betriebe
	Tarifbindung			
	Nein	Ja	Gesamt	
Ausbildungsbereich				
Industrie und Handel*	27 %	10 %	20 %	41 %
Handwerk*	40 %	33 %	36 %	57 %
Freie Berufe*	24 %	0 %	15 %	39 %
Öffentlicher Dienst*	12 %	4 %	5 %	90 %
Betriebsgrößenklassen				
bis 9 Beschäftigte*	40 %	26 %	34 %	43 %
10 bis 49 Beschäftigte*	22 %	16 %	19 %	49 %
50 bis 499 Beschäftigte*	11 %	7 %	9 %	62 %
500 und mehr Beschäftigte*	18 %	3 %	5 %	83 %
Region				
Ostdeutschland*	59 %	42 %	53 %	35 %
Westdeutschland*	24 %	16 %	20 %	50 %
Gesamt*	30 %	18 %	24 %	48 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BIBB-CBS 2012/13

* Anteile tarifgebundener und nicht gebundener Betriebe unterscheiden sich signifikant (5%-Niveau)

Berechnung der Nettokosten

Die Berechnung der Nettokosten erfolgt analog zu SCHÖNFELD u. a. (2016). Die Nettokosten werden dabei als Differenz aus Bruttokosten und Erträgen berechnet. Bruttokosten setzen sich aus den Personalkosten für Auszubildende und Ausbildungspersonal, den Anlage- und Sachkosten und sonstigen Kosten (z. B. Verwaltungs- oder Rekrutierungskosten) zusammen. Die Erträge werden über die produktiven Leistungen der Auszubildenden am Arbeitsplatz berechnet. Ein Nutzen der Ausbildung, welcher nach der Ausbildung entstehen kann (z. B. eingesparte Rekrutierungskosten bei Übernahme), wird nicht berücksichtigt.

Mit durchschnittlich 62 Prozent sind die Personalkosten der Auszubildenden (d. h. die Ausbildungsvergütung und die Lohnnebenkosten) der größte Faktor der Bruttokosten. Die Personalkosten der Ausbilder/-innen machen 23 Prozent, die Anlage- und Sachkosten fünf Prozent und sonstige Kosten zehn Prozent aus. Im Durchschnitt werden etwa zwei Drittel der Bruttokosten durch die produktiven Leistungen (Erträge) der Auszubildenden ausgeglichen (SCHÖNFELD u. a. 2016).

liche Ausbildungskalkül entscheidend, wie sich eventuelle Anpassungen der Ausbildungsvergütungen auf die Gesamtkosten der Ausbildung auswirken. Im Folgenden werden zunächst die mit der MAV verbundenen Kostenveränderungen für *alle* Ausbildungsbetriebe und anschließend für die *betroffenen* Betriebe simuliert.

Tabelle 3 beschreibt den Einfluss der Einführung einer MAV auf die Nettokosten aller Ausbildungsbetriebe. Die Berechnungen basieren wieder auf den BIBB-CBS 2012/13-Daten und berücksichtigen die Entwicklung von Löhnen und Ausbildungsvergütungen seit dem Referenzjahr. Durch die Einführung einer MAV ergäbe sich eine

Bei einer MAV von 500 Euro bis 650 Euro betrifft diese Disproportionalität vor allem Betriebe im Handwerk, aber kaum Betriebe im öffentlichen Dienst.

Die Tarifbindung der Betriebe hat einen Einfluss auf die betriebliche Gestaltung von Löhnen und Ausbildungsvergütungen. Tabelle 2 zeigt für die MAV von 600 Euro im ersten Ausbildungsjahr, dass sich die Quote der von dieser MAV betroffenen Betriebe zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben um zwölf Prozentpunkte unterscheidet. Im Handwerk und bei den Kleinstbetrieben wären 40 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe von einer MAV in der vorgeschlagenen Höhe betroffen, in Ostdeutschland wären es sogar 59 Prozent der ungebundenen Betriebe. Bei den freien Berufen wären praktisch keine tarifgebundenen Betriebe betroffen, aber 24 Prozent der ungebundenen Betriebe. In Berei-

chen mit einem hohen Anteil tarifgebundener Betriebe (z. B. öffentlicher Dienst, Großbetriebe) sind die wenigen ungebundenen Betriebe deutlich häufiger von der MAV betroffen als die tarifgebundenen. Im Vergleich zu den anderen Betriebsgruppen sind diese Betriebe aber immer noch vergleichsweise selten betroffen. Die Unterschiede zwischen gebundenen und nicht gebundenen Betrieben sind auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant.⁶

► Entwicklung der Nettoausbildungskosten

Auch wenn der Anteil der möglicherweise betroffenen Betriebe wichtige Hinweise liefert, so ist für das betrieb-

⁶ Neueste Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass 2017 nur noch weniger als 30 Prozent aller Betriebe in Deutschland an einen Tarifvertrag gebunden waren (KOHOUT 2018). Die hier berechnete Quote liegt höher, u. a. weil nur auszubildende Betriebe betrachtet werden.

Tabelle 3: Nettokosten der Ausbildung pro Jahr und Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen (alle Ausbildungsbetriebe; in €)

	Status quo*	500 €		550 €		600 €		650 €	
		Netto-kosten	Proz. Anstieg	Netto-kosten	Proz. Anstieg	Netto-kosten	Proz. Anstieg	Netto-kosten	Proz. Anstieg
Ausbildungsbereich									
Industrie und Handel	7.413	7.477	1 %	7.524	1 %	7.622	3 %	7.773	5 %
Handwerk	7.246	7.467	3 %	7.606	5 %	7.792	8 %	8.070	11 %
Freie Berufe	6.784	6.868	1 %	6.928	2 %	7.017	3 %	7.119	5 %
Öffentlicher Dienst	9.124	9.140	0 %	9.144	0 %	9.161	0 %	9.197	1 %
Betriebsgrößenklasse									
bis 9 Beschäftigte	7.244	7.450	3 %	7.581	5 %	7.770	7 %	8.035	11 %
10 bis 49 Beschäftigte	6.383	6.450	1 %	6.495	2 %	6.577	3 %	6.714	5 %
50 bis 499 Beschäftigte	8.419	8.442	0 %	8.458	0 %	8.499	1 %	8.557	2 %
500 und mehr Beschäftigte	8.748	8.755	0 %	8.761	0 %	8.780	0 %	8.808	1 %
Region									
Ostdeutschland	7.827	8.148	4 %	8.377	7 %	8.688	11 %	9.035	15 %
Westdeutschland	6.998	7.095	1 %	7.153	2 %	7.252	4 %	7.413	6 %
Tarifbindung									
ungebunden	7.168	7.342	2 %	7.459	4 %	7.626	6 %	7.850	10 %
gebunden	7.056	7.133	1 %	7.179	2 %	7.264	3 %	7.411	5 %
Gesamt	7.114	7.241	2 %	7.324	3 %	7.452	5 %	7.639	7 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BiBB-CBS 2012/13

* Die hier dargestellten Werte der Nettokosten entsprechen aufgrund der Fortschreibung von Ausbildungsvergütungen und Löhnen nicht den in SCHÖNFELD u. a. (2016) veröffentlichten Durchschnittswerten.

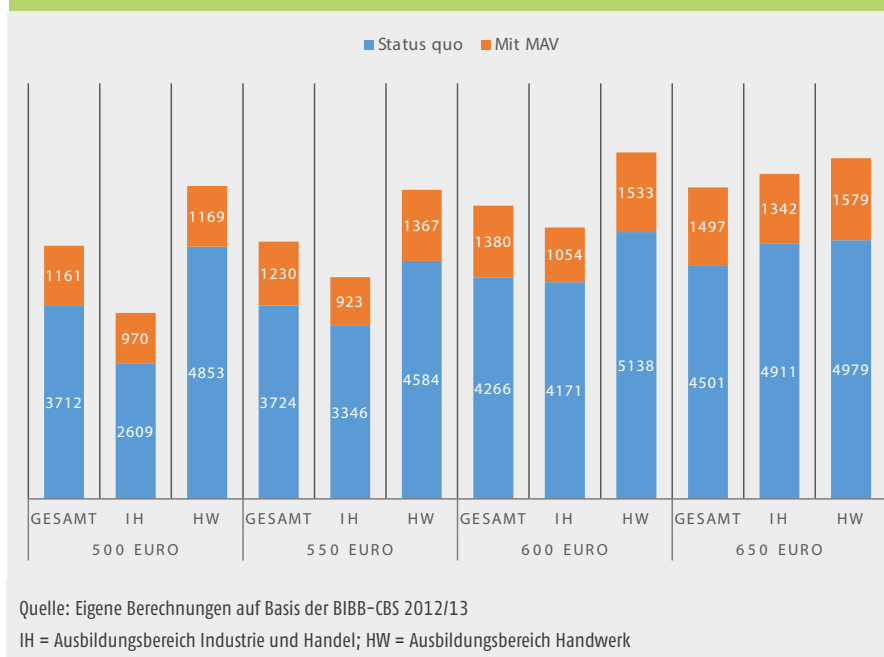
Erhöhung des Gesamtdurchschnitts der Nettokosten zwischen zwei Prozent (bei einer MAV von 500 €) und sieben Prozent (bei einer MAV von 650 €). Die Verteuerung der Ausbildung würde jedoch vor allem dort greifen, wo die Ausgangsvergütungen besonders niedrig sind, d. h. viele Betriebe von der MAV betroffen wären und die Differenz zwischen der derzeit gezahlten Vergütung und der MAV besonders groß ist. Den höchsten absoluten Anstieg (d. h. in € ausgedrückt) würde das Handwerk mit 824 Euro pro Auszubildende/-n und Jahr verzeichnen. In Industrie und Handel und den Freien Berufen würden die Durchschnittskosten nur um ein Prozent bis fünf Prozent steigen. Die Nettokosten im öffentlichen Dienst blieben so gut wie unverändert, da dort bisher kaum unterhalb der angenommenen Werte für die MAV vergütet wird.

Ebenso würden die Nettokosten der Ausbildung in kleinen Betrieben mit bis zu elf Prozent (811 €) im Schnitt deutlich stärker steigen als in mittleren und großen Betrieben (2 %). Regional würde sich die MAV vor allem auf die Nettokosten der Ausbildungsbetriebe in Ostdeutschland auswirken. Hier würden die Kosten um bis zu 15 Prozent (1.208 €) steigen, in Westdeutschland dagegen nur um bis zu sechs Prozent (415 €). In nicht tarifgebundenen Betrieben ist der Anstieg fast doppelt so hoch wie in tarifgebundenen Betrieben.

Betrachtet man nur die Betriebe, die auch tatsächlich von der MAV betroffen wären, sind die potenziellen Kostensteigerungen noch erheblicher (Abbildung 2 und Tabelle A1). Im Durchschnitt kann für diese Betriebe bei einer MAV von 500 Euro im ersten

Jahr ein Anstieg der Nettokosten um 31 Prozent bzw. 1.161 Euro erwartet werden. Die betroffenen Betriebe im Ausbildungsbereich Industrie und Handel würden mit 37 Prozent bzw. 970 Euro einen nominal etwas geringeren Anstieg verkraften müssen, während der Anstieg bei den Handwerksbetrieben mit 24 Prozent bzw. 1.169 Euro nominal dem Durchschnitt entspricht. Im Gesamtdurchschnitt würden die Nettokosten bei einer MAV von 550 Euro um 33 Prozent (1.230 €), von 600 Euro um 32 Prozent (1.380 €) und bei einer MAV von

Abbildung 2: Nettokosten der Ausbildung ohne und mit Berücksichtigung der MAV in Euro (nur von der MAV betroffene Betriebe)



650 Euro im ersten Jahr um 33 Prozent (1.497 €) ansteigen.⁷

Kleinere Betriebe wären von einer MAV nominal und prozentual stärker betroffen als größere Betriebe (vgl. Tabelle A1). Trotz eines bereits höheren Ausgangsniveaus der Nettokosten wäre eine MAV von 650 Euro mit einem stärkeren Anstieg für die betroffenen Betriebe in Ostdeutschland (2.018 €) als für die Betriebe in Westdeutschland (1.335 €) verbunden. Ähnlich verhält es sich bei den nicht tarifgebundenen im Vergleich zu den tarifgebundenen Betrieben.

Insgesamt lässt sich auf Basis der Simulationen festhalten, dass die Einführung einer MAV insbesondere kleinere Betriebe und Betriebe im Handwerk betreffen würde. Zudem

wären Betriebe im Osten Deutschlands stärker von Kostenerhöhungen betroffen, was angesichts des insgesamt niedrigeren Niveaus der Ausbildungsvergütungen plausibel erscheint.

► Welche weiteren Effekte der Mindestausbildungsvergütung sind denkbar?

Hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsangebotes ist zwischen 2009 und 2017 ein leichter Aufwärtstrend der angebotenen Stellen zu verzeichnen (MATTHES u. a. 2017). Gleichzeitig ging die Nachfrage seitens der jungen Erwachsenen deutlich zurück, was in der Konsequenz zu weniger Neuabschlüssen und mehr offenen Ausbildungsstellen führte. Die Ausbildungsquote ist ebenfalls rückläufig und lag in 2016 erstmals unter 20 Prozent (TROLTSCH 2018). MOHR u. a. (2015) untersuchen mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels die individuellen Gründe für die Reduzierung oder den Verzicht auf Ausbildung. Neben vielen anderen Grün-

den geben 24 Prozent der Betriebe an, dass gestiegene Ausbildungskosten mitverantwortlich dafür sind, dass sie die Zahl der Ausbildungsstellen reduziert haben oder ganz auf Ausbildung verzichteten. Im Folgenden wird kurz diskutiert, wie das Angebot an und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sich als Reaktion auf die Einführung einer MAV entwickeln könnten.

► Betriebliches Ausbildungsplatzangebot

Wie im statischen Modell beschrieben, könnte sich durch die Einführung einer MAV das Kosten-Nutzen-Verhältnis für einen Teil der Betriebe verschlechtern. Davon wären insbesondere Betriebe im Handwerk und Kleinbetriebe stark betroffen. Der Rückgang der Ausbildungsquote ist bereits jetzt zu großen Teilen auf diese Bereiche zurückzuführen (TROLTSCH 2018). Dies wird u. a. auf eine erfolglose Suche nach geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen zurückgeführt. Bislang haben diese Betriebe jedoch größtenteils von einer (freiwilligen) Erhöhung der Vergütung, die die Attraktivität der Ausbildungsplätze steigern könnte, abgesehen. Berechnungen auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels (Welle 2016) zeigen, dass lediglich elf Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen eine übertarifliche Ausbildungsvergütung anbieten. Gründe dafür könnten sein, dass sie auch bei höherer Vergütung keine besseren Chancen auf einen erfolgreichen Vertragsabschluss erwarten oder die Ausbildung für sie nicht mehr finanzierbar wäre. Zumindest ein Teil der Betriebe, die ihre Ausbildungsvergütungen nicht erhöht haben, würde infolge der Einführung einer MAV ihr Ausbildungsplatzangebot verringern oder sich ganz aus der Ausbildung

⁷ Eine höhere MAV hat nicht zwingend einen höheren durchschnittlichen Anstieg der Nettokosten zur Folge, da zwar mehr Betriebe von der MAV betroffen wären, die zusätzlich betroffenen Betriebe aber nur leicht höhere Nettokosten erwarten müssen. Obwohl für alle Betriebe, die bereits von der niedrigeren MAV betroffen waren, die Nettokosten weiter steigen, kann durch viele zusätzliche Betriebe mit nur geringen zusätzlichen Kosten der durchschnittliche Anstieg sinken.

zurückziehen.⁸ Gleichzeitig würden Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, höhere finanzielle (Wieder-)Einstiegshürden zu nehmen haben. Die Einführung einer MAV würde demzufolge voraussichtlich insbesondere in den stark von der MAV betroffenen Bereichen zu einem Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots führen.

► Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Nimmt man an, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (wie die Nachfrage nach Arbeitsplätzen) auch von der Höhe der Vergütung bestimmt wird, sollte die MAV dazu führen, dass sich mehr Jugendliche auf Ausbildungsplätze in den von der MAV betroffenen Betrieben bewerben. Allerdings würde sich der Nachfrageanstieg auf Jugendliche beschränken, die bisher einen direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt wählen. Diese Jugendlichen haben jedoch oft vorher vergeblich versucht, einen Ausbildungsplatz zu finden, oder schätzen ihre Chancen hierfür als gering ein. Potenzielle Bewerber/-innen, die alternativ auch eine universitäre Ausbildung anstreben könnten, interessieren sich tendenziell eher für Ausbildungsberufe, die ohnehin oberhalb der MAV vergütet werden (KROLL 2018). Für sie kommt es daher eher nicht zu einer Anreizsteigerung. Wenn überhaupt ist somit vor allem bei Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen mit einem Anstieg der Anzahl der Bewerber/-innen zu rechnen.

Unklar ist, ob es zu Verschiebungen innerhalb des dualen Ausbildungssystems seitens der Nachfrager/-innen nach Ausbildungsplätzen kommt, d. h., ob sich Jugendliche verstärkt für

die Berufe interessieren, in denen bisher weniger als die MAV bezahlt wurde und dadurch Berufe, die wenig mehr als die MAV zahlen, seltener nachgefragt werden. GRANATO u. a. (2016) zeigen anhand zweier ähnlicher Berufe (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Kaufmann/-frau im Einzelhandel), dass die Attraktivität eines Berufes durch die Rahmenbedingungen bestimmt wird. Dazu gehört auch die Ausbildungsvergütung und das spätere Einkommen. Verbesserungen der Vergütung können somit zu einer Attraktivitätssteigerung (im Vergleich zu ähnlichen Berufen) und somit zu einer Nachfrageverschiebung führen.

Hinterfragt werden kann und muss jedoch, ob die Höhe der Ausbildungsvergütung der einzige zentrale Grund für oder gegen eine Ausbildungsentscheidung ist. GEI und EBERHARD (2017) zeigen anhand der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2016, dass materielle Faktoren, wie eine hohe Ausbildungsvergütung, nicht unbedingt der wichtigste Aspekt für Auszubildende sind. Als besonders wichtig werden eher ein gutes Betriebsklima, gute Übernahmechancen bzw. sichere Arbeitsplätze angesehen. Die genannten Studien legen also nahe, dass es neben der Höhe der Ausbildungsvergütung weitere Rahmenbedingungen gibt, welche die Attraktivität der Ausbildung für potenzielle Bewerber/-innen bestimmen.

► Dynamische Entwicklung

In einer dynamischen Betrachtung und unter bestimmten Annahmen könnte die Kostensteigerung durch die Einführung einer MAV durch kostensenkende oder nutzenerhöhende Effekte (z. B. produktive Beiträge der Auszubildenden) reduziert oder aufgehoben werden. So könnte eine steigende Nachfrage der jungen Er-

wachsenen zu einer Erhöhung der „Matchqualität“ führen, da die Wahrscheinlichkeit steigt, für den Betrieb passende Auszubildende einzustellen. Weiterhin könnte ein durch höhere Vergütungen bedingter Anstieg der Motivation der Auszubildenden zu geringeren Ausbildungskosten führen, indem motivierte Auszubildende eine höhere Produktivität am Arbeitsplatz und damit höhere Ausbildungserträge generieren. Auch könnte eine höhere Motivation zu einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung führen, was wiederum einen kostensenkenden Effekt hätte. Ob es überhaupt einen kausalen Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und Vertragslösungen gibt, ist jedoch bisher nicht umfassend untersucht worden.⁹

Da die möglicherweise kostendämpfenden Effekte aus betrieblicher Perspektive zunächst mit einer Unsicherheit behaftet sind, muss davon ausgegangen werden, dass sich die Einführung einer MAV zumindest vorübergehend negativ auf das betriebliche Ausbildungsplatzangebot auswirkt. Bei einer erhöhten oder gleichbleibenden Zahl an Bewerbern bzw. Bewerberinnen würde so die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen ansteigen.

► Zusammenfassung

Die Bundesregierung plant die Einführung einer MAV zum 1. Januar 2020. In diesem Report wurden mögliche Auswirkungen für die betrieblichen Kostenstrukturen diskutiert. Auf Basis von Simulationen mit Daten der BiBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13 wird gezeigt, dass etwa 35 Prozent der Ausbildungsbetriebe von einer MAV in Höhe von 650 Euro im ersten Aus-

⁸ In welchem Umfang dies geschehen könnte, hängt zum einen von der Höhe der MAV, zum anderen aber auch von den vorhandenen Alternativen zur Fachkräftegewinnung ab.

⁹ Zur Thematik der Vertragslösungen siehe z. B. UHLY (2015).

bildungsjahr (plus 10 % für jedes weitere Ausbildungsjahr) betroffen wären. Von einer MAV von 500 Euro im ersten Ausbildungsjahr wären nur elf Prozent der Ausbildungsbetriebe betroffen. Für die betroffenen Betriebe käme es zu einem durchschnittlichen Kostenanstieg von etwa 1.500 Euro (knapp 33 %) pro Auszubildende/-n und Ausbildungsjahr im Fall der MAV in Höhe von 650 Euro und 1.161 Euro (31 %) im Fall einer MAV in Höhe von 500 Euro, wenn man annimmt, dass die MAV keine Auswirkungen auf das Angebot von und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hat. Stark betroffen wären in jedem Fall insbesondere kleinere Betriebe, Betriebe im Ausbildungsbereich Handwerk und Betriebe in Ostdeutschland.

Der ökonomischen Marktlogik folgend würde das Angebot an Ausbildungsplätzen seitens der Betriebe sinken, da weniger von der MAV betroffene Betriebe bereit sind, auf Basis der neuen Mindestvergütung auszubilden. Unter der Annahme, dass junge Erwachsene ihre Ausbildungsentscheidung auch von der Vergütungshöhe abhängig machen, würde gleichzeitig die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigen. Im ungünstigsten Fall würde dies zu einer Erhöhung der Zahl unversorgter Bewerber/-innen in stark von der MAV betroffenen Bereichen führen.

Auf Grundlage der in diesem Report genutzten Daten und Befunde aus der Literatur kann zwar keine abschließende Aussage über die Auswirkungen der Einführung einer MAV gemacht werden. Die hier diskutierten möglichen negativen Konsequenzen für den Ausbildungsmarkt sprechen jedoch dafür, weitere empirische Analysen vorzuschalten, um die Entscheidungen des „Ob“ und „Wie hoch“ auf Basis gesicherter Erkenntnisse zu potenziellen Wirkungsmechanismen treffen zu können.

► Literatur

BEICHT, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017. Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland. Bonn 2018 – URL: <https://www.bibb.de/de/73539.php> (Stand: 17.05.2018)

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt. In: WSI-Mitteilungen 65 (2012) 5, S. 338–349

CDU; CSU; SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Berlin, den 7. Februar 2018

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB): Azubis: Mindestens 635 Euro im ersten Jahr. 2018 – URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++8aa28bba-0d8b-11e8-92be-52540088cada> (Stand: 17.05.2018)

GEI, Julia; EBERHARD, Verena: Die Bedeutung des Betriebs bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2017, S. 260–265

GRANATO, Mona u. a.: Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“? Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. BIBB-Report 1 (2016) – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7890> (Stand: 17.05.2018)

JANSEN, Anika u. a.: Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. BIBB Report 1 (2015). – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7558> (Stand: 20.06.2018)

KOHAUT, Susanne: Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an. In: IAB-Forum 24. Mai 2018. – URL: <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/> (Stand: 20.06.2018)

KROLL, Stephan: Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss. In: BUNDESINSTI-

TUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 131–140

MATTHES, Stephanie u. a.: Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. Bonn 2017. – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_00309-2017.pdf (Stand: 17.05.2018)

MOHR, Sabine; TROLTSCH, Klaus; GERHARDS, Christian: Rückzug von Betrieben aus der beruflichen Ausbildung: Gründe und Muster. BIBB Report 4 (2015). – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7878> (Stand: 17.05.2018)

SCHÖNFELD, Gudrun u. a.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2016

TROLTSCH, Klaus: Betriebliche Ausbildungs-beteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 197–209

UHLY, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datelage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2015. – URL: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7601> (Stand: 17.05.2018)

► Anhang
**Tabelle A1: Nettokosten der Ausbildung ohne und mit Berücksichtigung der MAV in Euro
(nur von der MAV betroffene Betriebe)**

	500 €			550 €			600 €			650 €		
	Status quo ⁵	mit MAV	Anstieg	Status quo	mit MAV	Anstieg	Status quo	mit MAV	Anstieg	Status quo	mit MAV	Anstieg
Ausbildungsbereich												
Industrie und Handel	2.609	3.579	970	3.346	4.269	923	4.171	5.225	1.054	4.911	6.253	1.342
Handwerk	4.853	6.022	1.169	4.584	5.951	1.367	5.138	6.671	1.533	4.979	6.558	1.579
Freie Berufe	1.939	3.289	1.350	2.228	3.375	1.147	2.135	3.731	1.596	2.438	3.869	1.431
Öffentlicher Dienst*												
Betriebsgrößenklasse												
bis 9 Beschäftigte	3.946	5.136	1.190	3.828	5.159	1.331	4.530	6.095	1.565	4.729	6.400	1.671
10 bis 49 Beschäftigte	2.934	4.011	1.077	2.368	3.399	1.031	3.167	4.187	1.020	3.602	4.773	1.171
50 bis 499 Beschäftigte	2.898	3.910	1.012	8.889	9.552	663	7.355	8.292	937	7.075	8.199	1.124
mehr als 500 Beschäftigte*												
Region												
Ostdeutschland	5.939	6.954	1.015	5.174	6.456	1.282	5.132	6.764	1.632	5.705	7.723	2.018
Westdeutschland	2.228	3.487	1.259	2.943	4.145	1.202	3.896	5.167	1.271	4.125	5.460	1.335
Tarifbindung												
ungebunden	4.277	5.413	1.136	4.373	5.660	1.287	4.793	6.308	1.515	5.189	6.870	1.681
gebunden	2.224	3.449	1.225	2.303	3.409	1.106	3.331	4.469	1.138	3.467	4.688	1.221
Gesamt	3.712	4.873	1.161	3.724	4.954	1.230	4.266	5.646	1.380	4.501	5.998	1.497

Die Werte des Status quo unterscheiden sich, da die Gruppe der betroffenen Betriebe unterschiedlich groß ist (vgl. Tabelle 1).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der BiBB-CBS 2012/13

* Fallzahl ist für eine Auswertung zu gering.

Abstract

This BIBB-Report contributes to the current debate on implementing a minimum training pay for apprentices in Germany. In accordance with collective agreements and case law, monthly apprentice pay is relatively low in some training occupations. Several stakeholders, most prominently unions, have proposed a minimum pay, which now is on the agenda of the recently formed German government.

The report discusses the consequences of implementing an apprentice minimum pay from the firms' perspective. Using data from the 2012/2013 BIBB Cost-Benefit Survey, it analyses the potential "bite" and training-cost effects for different minimum pay arrangements. The analysis shows that, on average, 35 percent of all training firms would be affected when introducing a minimum monthly pay of 650 Euro. For small firms,

firms in the craft sector and firms in the eastern part of Germany, up to 50 percent of firms would have to raise their apprentice pay. With respect to the costs of training, net-costs would increase, on average, by 7 percent if the minimum pay would be set at 650 Euro. Again, craft firms, small firms and firms in eastern Germany would face an over-proportional increase in training costs of 11 to 15 percent.

Overall, the analysis shows that specific groups of firms would be adversely affected by the introduction of a minimum pay. This could, in the worst case, lead to the downward adjustment of the demand for apprentices in segments where mostly low qualified school-graduates apply for apprenticeships. Assuming that the supply of the applicants increases and demand decreases simultaneously, the number of unsuccessful applicants in the training market would increase accordingly.

Impressum

BIBB REPORT

12. Jahrgang, Heft 4, Juli 2018

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Internet: www.bibb.de

Redaktion:

Elisabeth Krekel, Hubert Ertl, Britta Nelskamp

(V.i.S.d.P.)

Rückfragen zum Inhalt an wenzelmann@bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“

E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de

www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:

Verlag Barbara Budrich

Stauffenbergstraße 7

51379 Leverkusen

Internet: www.budrich.de

E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet

auf unserer Creative-Commons-Infoseite

www.bibb.de/cc-lizenz.



ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

urn:nbn:de:

Bibliografische Information der

Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zitiervorschlag:

Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Die Mindestausbildungsvergütung aus betrieblicher Perspektive: Einschätzungen auf Basis von datenbasierten Simulationen. BIBB Report 4. Bonn 2018