terschiedliche Entwicklung der Berufsbildungsstätten vermieden wird. Dazu scheint es dringend erforderlich, die erheblichen Mängel im Berufsschulbereich gleichfalls abzubauen. Da die neuen Ländern allein vorerst kaum in der Lage sein werden, die dafür notwendigen Mittel bereitzustellen, scheint eine unkonventionelle und schnelle Hilfe des Bundes in Form eines Förderprogramms angeraten. Die Mittelzuteilung sollte in einem solchen Fall standortkonkret erfolgen, wobei die Schulstandorte zuvor anhand von Förderkriteren bewertet und ausgewählt werden sollten.

Anmerkungen

[1]) Autsch, B.; Brandes, H.; Walden, G.: Bedingungen und Aufgaben bei der Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1991.

[2]) Göhler, U.; Maiwald, J.; Meier, A.: Kapazität und Perspektiven von beruflichen Bildungseinrichtungen in Treuhandunternehmen. Bericht, Treuhandanstalt. Berlin 1991.

[3]) Anschriftenverzeichnis berufsbildender Schulen des Landes Brandenburg. Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (Hrsg.), Potsdam 1991.

[4]) Anschriftenverzeichnis berufsbildender Schulen des Landes Sachsen-Anhalt. Ministerium für Schulen, Erwachsenenbildung und Kultur (Hrsg.), Magdeburg 1991.

Ratgeber für Fernunterricht '91

Die Broschüre gibt u. a. einen Überblick über alle zugelassenen Fernlehrangebote und -anbieter, Informationen zur Teilnehmervoraussetzung und die Möglichkeiten der finanziellen Förderung.

Der „Ratgeber für Fernunterricht '91" ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Abteilung Fernunterricht, Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31, Telefon (0 30) 86 83-3 21/4 24 und bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, Peter-Welter-Platz 2, W-5000 Köln 1, Telefon (02 21) 23 55 38/39 kostenlos erhältlich.

Ausbildungsvergütungen:

Große Veränderungen bei den Lehrlingsentgelten

Ursula Beicht, Klaus Berger

Seit dem Sommer 1990 hat sich in der ehemaligen DDR ein großer Wandel hinsichtlich der Vergütungszahlungen an die Jugendlichen in betrieblicher Ausbildung vollzogen. Der folgende Beitrag informiert zum einen über die veränderten rechtlichen Grundlagen. Zum anderen wird am Beispiel ausgewählter Wirtschaftsbereiche auf die aktuelle Tarifsituation bei den Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern eingegangen.

Rechtliche Grundlagen

Jeder Jugendliche, der in der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des dualen Systems ausgebildet wird, hat nach § 10 Berufsbildungsgesetz gegenüber seinem Ausbildungsbetrieb einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Das bundesdeutsche Berufsbildungsgesetz gilt seit dem Sommer 1990 auch auf dem Gebiet der ehemaligen DDR, wo es durch einen Beschluß der DDR-Volkskammer in Kraft gesetzt wurde. Im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion (Erster Staatsvertrag) wurden in der DDR zum 1. Juli 1990 Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie eingeführt. Damit waren bereits vor der Vereinigung der beiden deutschen Staaten auch in der ehemaligen DDR die Voraussetzungen dafür geschaffen, die Ausbildungsvergütungen in Tarifverhandlungen zwischen den Arbeitgebern und Gewerkschaften zu vereinbaren, so wie es in fast allen Wirtschaftsbereichen der alten Bundesrepublik üblich ist. Dies bedeutete für die DDR eine gravierende Veränderung der rechtlichen Grundlagen für die Vergütungszahlungen an die Auszubildenden und die Festlegung der Vergütungshöhe.

Bislang war der Anspruch auf Lehrlingsentgelt im Arbeitsgesetzbuch der DDR geregelt gewesen. Die monatlichen Entgelte wurden durch Verordnung des Ministerrates festgelegt, und zwar als stufenweise ansteigende Beträge für die einzelnen Lehrhalbjahre. Ausschlaggebend für die Höhe des Entgelts war der Schulabschluß der Lehrlinge; in der Regel erhielten Jugendliche mit dem Abschluß der 10. Klasse der polytechnischen Oberschule ein zwischen 14 Prozent (erstes Lehrhalbjahr) und 33 Prozent (sechstes Lehrhalbjahr) höheres Entgelt als Jugendliche ohne diesen Abschluß. Die Lehrlingsentgelte waren für alle Wirtschaftsbereiche einheitlich festgesetzt, nur in den Bereichen Bergbau, Metallurgie und Gießereien wurden wegen der schwierigeren Arbeitsbedingungen höhere Beträge gezahlt. Seit Mitte 1981 galten für die Lehrlinge mit dem Abschluß der 10. Klasse in der Regel Vergütungen zwischen 120 Mark im ersten Lehrhalbjahr und 200 Mark im sechsten Halbjahr. Angesichts der sich abzeichnenden wirtschaftlichen Veränderungen in der DDR wurden die Lehrlingsentgelte im März 1990 deutlich erhöht, und zwar auf Beträge zwischen 180 und 300 Mark für die Lehrlinge mit dem Abschluß der 10. Klasse.

Nach Abschluß des ersten Staatsvertrags wurden in der ehemaligen DDR zunehmend Tarifverträge abgeschlossen, die auch Vereinbarungen über die Ausbildungsvergütungen beinhalteten. In den Wirtschaftsbereichen, in denen noch keine Tarifabschlüsse vorlagen, orientierten sich die Vergütungen zunächst an den im März 1990 staatlich festgelegten Lehrlingsentgelten.

Ein Jahr nach Einführung der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion sind die Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern ebenso wie in den alten Ländern größtenteils tarifvertraglich geregelt. Die einzelnen Tarifverträge wurden meist für eine bestimmte Branche abgeschlossen; der

Tarifliche Ausbildungsvergütungen in 20 exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen der neuen Bundesländer (Stand 1. August 1991)

Fachliche Geltungsbereiche	Tarifgebiete*)	Ausbildungsvergütungen in DM 1. AJ	2. AJ	3. AJ	4. AJ	Vergleich zur „Westvergütung"**)
Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften***)	NB	215	270	360	—	35 %
Energie- und Versorgungswirtschaft	NB	440	525	615	700	59 %
Braunkohlen- und Gasindustrie	NB	345	488	585	683	51 %
Chemische Industrie***)	NB	300	372	492	540	39 %
Metallindustrie	MV SN ST TH	420	470	520	570	50 %
Kraftfahrzeuggewerbe (gewerbliche Auszubildende)	BO BB	341	406	468	523	62 %
Kraftfahrzeuggewerbe	MV	255	270	308	330	43 %
Druckindustrie	NB	557	617	677	—	56 %
Textilindustrie***)	NB	230	375	450	—	41 %
Herrenschneiderhandwerk	BO	140	155	185	—	62 %
Bauhauptgewerbe (gewerbliche Auszubildende)	NB	483	751	948	1073	55 %
Maler- und Lackiererhandwerk	NB	368	444	575	—	62 %
Dachdeckerhandwerk***)	NB	634	855	1 024	—	75 %
Groß- und Außenhandel	BO BB	543	602	670	—	68 %
Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel	MV	400	450	500	—	51 %
Einzelhandel	BO BB MV SN TH	448	483	587	—	56 %
Apotheken	NB	330	366	—	—	51 %
Privates Bankgewerbe	NB	500	550	600	—	51 %
Privates Versicherungsgewerbe	NB	626	697	763	—	60 %
Öffentlicher Dienst***)	NB	508	554	597	656	61 %

*) Tarifgebiete: NB = Neue Bundesländer einschließlich Berlin (Ost); BO = Berlin (Ost); BB = Brandenburg; MV = Mecklenburg-Vorpommern; SN = Sachsen; ST = Sachsen-Anhalt; TH = Thüringen

**) Der ausgewiesene Prozentanteil bezieht sich jeweils auf die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den vergleichbaren Tarifbereichen der alten Bundesländer

***) Die genannten Vergütungsbeträge gelten für Auszubildende ab 18 Jahren; für jüngere Auszubildende sind niedrigere Vergütungen vorgesehen

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung sowie eigene Berechnungen

Geltungsbereich der tariflichen Vereinbarungen umfaßt häufig das gesamte Gebiet der neuen Bundesländer einschließlich Berlin (Ost), zum Teil aber auch nur einzelne Bundesländer. Entsprechend der gesetzlichen Regelung, nach der die Vergütungen mit fortschreitender Berufsausbildung ansteigen müssen, ist in den Tarifverträgen für jedes Ausbildungsjahr ein monatlicher Vergütungsbetrag festgelegt. Die vereinbarten Vergütungssätze gelten einheitlich, d. h. unabhängig vom Ausbildungsberuf, für alle Auszubildenden im jeweiligen Tarifbereich. Einige Tarifverträge sehen für Jugendliche ab 18 Jahren erhöhte Ausbildungsvergütungen vor.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind von den tarifgebundenen Betrieben als Mindestbeträge an ihre Auszubildenden zu zahlen. Eine Tarifbindung liegt dann vor, wenn der Betrieb dem Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende der Gewerkschaft angehören, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. In der Praxis sehen sich jedoch Betriebe, die Mitglied einer entsprechenden Arbeitgeberorganisation sind, an den von ihrem Verband abgeschlossenen Tarifvertrag gebunden, unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit ihrer Beschäftigten. Nicht tarifgebundene Betriebe sind in der Bemessung der Ausbildungsvergütung relativ frei; sie müssen sich lediglich an der ortsüblichen Vergütung ihrer Branche orientieren, dürfen diese allerdings nach bisheriger Rechtsprechung in den alten Bundesländern um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten. Bei den zur Zeit in den neuen Bundesländern zahlreich vorhandenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen besteht

ebenfalls kein Anspruch auf die einschlägige tarifliche Ausbildungsvergütung. Es ist davon auszugehen, daß die Vergütungen hier in der Regel um einiges unter den tariflichen Sätzen der jeweiligen Branche und Region liegen.

Aktuelle Tarifsituation in ausgewählten Bereichen

Bislang existieren über hundert Verbandstarifverträge sowie zahlreiche Firmentarifverträge mit Vereinbarungen über die Ausbildungsvergütungen.[1]) Dabei bildete sich, wie in den alten Bundesländern, eine sehr starke Differenzierung der Ausbildungsvergütungen heraus. Dies geht auch aus der Übersicht auf Seite 37 hervor, in der für 20 exemplarisch ausgewählte Tarifbereiche der neuen Bundesländer die vereinbarten Ausbildungsvergütungen ausgewiesen sind. Die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen sind zum Stand 1. August 1991 im Dachdeckerhandwerk festzustellen; die aufgeführten Vergütungssätze gelten jedoch nur für Auszubildende ab 18 Jahren, während jüngere Auszubildende im Dachdeckerhandwerk, ähnlich wie in den alten Bundesländern, deutlich niedrigere Beträge erhalten. Ebenfalls hohe Ausbildungsvergütungen werden den gewerblichen Auszubildenden im Bauhauptgewerbe der neuen Länder gezahlt. Die mit Abstand niedrigsten tariflichen Vergütungen sind im Herrenschneiderhandwerk in Berlin (Ost) zu verzeichnen. Auch für die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften sind relativ niedrige Ausbildungsvergütungen vereinbart.

Das Vergütungsniveau in den östlichen Bundesländern erreicht derzeit je nach Tarifbereich im Durchschnitt zwischen 35 Prozent und 75 Prozent der vergleichbaren Ausbildungsvergütungen im Westen. Dies bedeutet, daß sich in den neuen Bundesländern bisher eine andere Tarifstruktur als in den alten Ländern entwickelt hat. Mit mehr als zwei Dritteln der „Westvergütung" ist derzeit im Dachdeckerhandwerk sowie im Groß- und Außenhandel in Berlin (Ost) und Brandenburg die Angleichung an das westliche Vergütungsniveau am weitesten fortgeschritten. Die größten Differenzen zwischen neuen und alten Bundesländern bestehen bei den Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (im Vergleich zur Vergütungshöhe in der westdeutschen Landwirtschaft) sowie in der Chemischen Industrie.

Innerhalb eines Jahres hat sich auf dem Gebiet der ehemaligen DDR somit ein Wandel vollzogen von staatlich festgelegten, weitgehend einheitlichen Lehrlingsentgelten hin zu tariflich ausgehandelten, nach Branchen und Regionen stark differierenden Ausbildungsvergütungen. Diese Differenzierung stellt zur Zeit kein Abbild der westlichen Vergütungsstruktur dar, vielmehr scheint bei der Herausbildung der Vergütungsunterschiede in den neuen Bundesländern die unterschiedliche wirtschaftliche Situation in den einzelnen Branchen eine wichtige Rolle zu spielen.

Weitere Auskünfte zu den Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern erhalten Sie bei: Bundesinstitut für Berufsbildung, Frau Beicht und Herrn Berger, Tel. (02 28) 3 88-2 28/2 29.

Anmerkung

[1]) Vgl. Clasen, L.: Tarifentwicklung/Ost — Erste Zwischenbilanz. In: Bundesarbeitsblatt, Heft 6, 1991, S. 6.

Bundesinstitut für Berufsbildung

Ute Laur-Ernst (Hrsg.), Fritz Gutschmidt, Erhard Lietzau

Neue Fabrikstrukturen — Veränderte Qualifikationen

Ergebnisse eines Workshops zum Forschungsprojekt: „Förderung von Systemdenken und Zusammenhangsverständnis — Lernen und Arbeiten in komplexen Fertigungsprozessen"

1990, 178 Seiten, 19,— DM, ISBN 3-88555-421-6

„Qualifizierte Gruppenarbeit" erscheint Fachleuten als ein aussichtsreiches Konzept, um die zukünftigen Anforderungen industrieller Produktionsarbeit zu bewältigen. Sie wäre damit auch ein Leitbild für die Berufsbildung der Zukunft.

In dem vom Bundesinstitut für Berufsbildung veranstalteten Workshop fragten Experten nach der Fabrik der Zukunft und den Anforderungen, die sie an die Menschen stellen wird:
— Wie wird die Fabrik der Zukunft aussehen?
— Welche Arbeitsorganisation wird vorherrschend sein?
— Welche Qualifikationen müssen erworben werden, um den künftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt kompetent und kreativ begegnen zu können?
— Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Lehr- und Lernprozesse in Schule und Betrieb?

Die vom BIBB veröffentlichte Dokumentation ist als Heft 8 in der Reihe „Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung" erschienen. Sie gibt Aufschluß darüber, wie Wissenschaftler aus den Bereichen Sozial- und Strukturforschung, Technikentwicklung, Arbeitswissenschaft und Berufsbildung auf der Grundlage aktueller Forschungsergebnisse und praktischer Erfahrungen diese Fragen diskutieren und beantworten.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Fax: (0 30) 86 83-4 55.

bibb