

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE

**Ausbildungsvergütungen - tarifgebunden und nichttarifgebunden -
in Mecklenburg-Vorpommern**

und

ANTWORT

der Landesregierung

Diese Kleine Anfrage versteht sich als Fortschreibung der Kleinen Anfrage und Antwort der Landesregierung auf Drucksache 7/1142 vom 15. November 2017.

Auch nach der Anhebung vieler Ausbildungstarifverträge für Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2014 bis 2017 sieht der niedrigste Ausbildungstarifvertrag im 1. Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe von 360 Euro und im 3. Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe von 475 Euro vor (siehe Tarifregister für Ausbildungsvergütungen in Mecklenburg-Vorpommern https://www.regierung-mv.de/Landes_regierung/wm/Arbeit/Tarifregister/%C3%9Cber-das-Tarifregister/).

Für Auszubildende gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht als Lohnuntergrenze. Sie haben lediglich ein Recht auf eine „angemessene Vergütung“. Der Regelsatz nach dem SGB II beträgt im Jahr 2018 für 14- bis 18-Jährige 316 Euro und für Jugendliche im Alter von 19 bis unter 25 Jahren 332 Euro. Die durchschnittlichen Kosten der Unterkunft in Mecklenburg-Vorpommern betragen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit „Arbeitsmarktreport August 2018“ aktuell 304,99 Euro.

27 der in Mecklenburg-Vorpommern gültigen Ausbildungstarifverträge liegen im 1. Ausbildungsjahr unter dem Wert von 620 Euro, 33 unter dem Wert von 635 Euro, fünf davon sogar noch im 3. Ausbildungsjahr.

67 Prozent der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten jedoch in nicht tarifgebundenen Unternehmen.

1. Welchen Beschäftigungsstatus hatten bzw. haben Auszubildende, die nicht einer sozialversicherungspflichtigen Ausbildung nachgehen?

Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze nach § 20 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) nicht übersteigt, zählen auch zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2. Wie hat sich die Anzahl der nicht sozialversicherungspflichtig „beschäftigten“ Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2011 bis 2017 entwickelt (bitte jährlich und nach Status angeben)?

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind gesonderte Angaben zu dieser Personengruppe nicht möglich.

3. Welche Kenntnis hat die Landesregierung über die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in den nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2011 bis 2017 insgesamt sowie nach Ausbildungsjahr und nach Branchen?

Zur Anzahl der Auszubildenden in den nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2011 bis 2017 sind die Daten der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Das Ausbildungsjahr von Auszubildenden wird nicht erhoben. Aufgrund zu geringer nicht-hochgerechneter Fallzahlen ist eine branchenspezifische Auswertung nicht möglich.

Anzahl der Auszubildenden* (hochgerechnet) in nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2011 bis 2017

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
14.000	15.000	10.000	8.000	7.000	7.000	8.000

* inklusive Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter

Quelle: IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Hochgerechnete Werte.

Hinweis: Hochgerechnet bedeutet, dass das Gesamtergebnis durch eine geschätzte Extrapolation aus einem Teilergebnis ermittelt wird. Aufgrund statistischer Ungenauigkeiten sind die hochgerechneten Zahlenwerte gerundet.

4. Welche Kenntnis hat die Landesregierung über die Entwicklung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung in den nicht tarifgebundenen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2011 bis 2017 insgesamt sowie nach Ausbildungsjahr und nach Branchen und Berufen, zum Beispiel im Friseurhandwerk?
 - a) Welche Kenntnisse hat die Landesregierung bezüglich der Zahlung angemessener Vergütungen, bei denen die Ausbildungsbetriebe die Vorgaben des jeweils gültigen Branchentarifs um maximal 20 Prozent unterschreiten dürfen?
 - b) Durch wen wird diese Vorgabe aktuell in Mecklenburg-Vorpommern überwacht?

Zu 4 und a)

Der Landesregierung liegt kein entsprechendes Datenmaterial vor.

Zu b)

Die Überwachung erfolgt durch die zuständige Stelle im Zuge der Bearbeitung des Antrages auf Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse. Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

5. Wie viele Kontrollen auf die Einhaltung von Ausbildungsnormen, wie zum Beispiel die Einhaltung der Vergütungsvorschrift(en), wurden in den Jahren 2011 bis 2017 jährlich durchgeführt?
 - a) Welche Ergebnisse haben die Kontrollen erbracht (bitte die Verstöße jährlich insgesamt sowie nach Branchen und Art der Verstöße auflisten)?
 - b) In welcher Art und Weise wurden die Verstöße geahndet (bitte insgesamt und nach Art der Ahndung darstellen)?

Die Fragen 5, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Kontrolle der Einhaltung der Vergütungsvorschriften erfolgt bereits bei der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das Ausbildungsverzeichnis durch die Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer als zuständige Stelle.

Die zuständigen Stellen für die Berufsausbildung nach Berufsbildungsbesetz (BBiG) prüfen alle eingehenden Anträge auf Eintragung von Berufsausbildungsverhältnissen auf ihre Rechtskonformität. Dazu gehört unter anderem die Ausbildungsvergütung. Für die Überprüfung der dort aufgeführten Ausbildungsvergütung werden die veröffentlichten Ausbildungsvergütungen des Tarifregisters Mecklenburg-Vorpommern, bekannte geltende Tarife bzw. Veröffentlichungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) herangezogen. Die Unternehmen müssen zur Eintragung der Berufsausbildungsverhältnisse angeben, auf welcher Grundlage die Ausbildungsvergütungen gezahlt werden.

Entspricht die vorgesehene Vergütung nicht § 17 BBiG, wird das Berufsausbildungsverhältnis nicht in das Ausbildungsverzeichnis bzw. die Lehrlingsrolle eingetragen. Gegebenenfalls erfolgt eine Beratung der zuständigen Stelle mit dem Ausbildungsunternehmen, um eine nichtangemessene Ausbildungsvergütung entsprechend zu korrigieren und eine angemessene Ausbildungsvergütung vertraglich zu vereinbaren, damit das Berufsausbildungsverhältnis in das Ausbildungsverzeichnis der zuständigen Stelle eingetragen werden kann.

Zur Überwachung der Berufsausbildung führen die zuständigen Stellen auf Grundlage des BBiG und der Handwerksordnung (HWO) abhängig von der Anzahl der Ausbildungsbetriebe jährlich zwischen 400 und 1.300 Betriebsbesuche durch. Hinzu kommen umfangreiche telefonische Beratungen.

Setzen sich Auszubildende bzw. Erziehungsberechtigte zu Unregelmäßigkeiten mit den zuständigen Stellen in Verbindung, gehen diese dem nach und lösen das Problem mit allen Beteiligten.

Kenntnisse über Verstöße liegen der Landesregierung nicht vor.

6. Wenn die Landesregierung keine Kenntnisse darüber hat, wie sich die Ausbildungsvergütung in Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2011 bis 2017 insgesamt sowie bei den tarifgebundenen Unternehmen entwickelt hat (siehe Kleine Anfrage und Antwort der Landesregierung auf Drucksache 7/1142) und auch keine Kenntnisse darüber haben sollte, wie sich die Ausbildungsvergütung in Mecklenburg-Vorpommern in diesem Zeitraum bei nicht tarifgebundenen Unternehmen entwickelt hat, warum verschafft sich die Landesregierung keine Kenntnisse darüber?

Auf die Antworten der Landesregierung zu den Fragen 3 bis 5 der Kleinen Anfrage auf Drucksache 7/1142 wird verwiesen.

Weitere statistische Erhebungen werden durch die Landesregierung nicht vorgenommen.

7. Auf welcher Grundlage bewertet die Landesregierung die Wettbewerbsfähigkeit von ausbildenden Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich mit den ostdeutschen Bundesländern und dem restlichen Bundesgebiet im Bereich der Lehrlingsausbildung, wenn ihr in einem so wichtigen Punkt wie der Ausbildungsvergütung die Kenntnisse fehlen?
 - a) Wie und nach welchen Kriterien bewertet die Landesregierung die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern mit den ostdeutschen Bundesländern und dem restlichen Bundesgebiet im Bereich der Lehrlingsausbildung?
 - b) Mit welchen Maßnahmen will die Landesregierung die Attraktivität der Lehrlingsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern zeitnah verbessern?

Die Fragen 7, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Landesregierung bewertet die Wettbewerbsfähigkeit von ausbildenden Unternehmen nicht.

8. Was hält die Landesregierung je nach Ausbildungsjahr für eine angemessene Vergütung für Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern und der Bundesrepublik Deutschland?
 - a) Wie definiert die Landesregierung den Begriff „angemessene Vergütung“ bezogen auf Auszubildende?
 - b) Mit welcher Begründung hält die Landesregierung Ausbildungsvergütungen für angemessen, die ggf. unter oder nur wenig über der existenzsichernden Grundsicherung nach dem SGB II liegen?
9. Welche nächsten Schritte plant die Landesregierung, um die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung zum frühestmöglichen Zeitraum zu befördern?
Falls sie beide Ziele nicht verfolgt, warum nicht?

Die Fragen 8 und 9 werden zusammenhängend beantwortet.

Es wird auf die Antwort der Landesregierung zu Frage 9 der Kleinen Anfrage auf Drucksache 7/1142 verwiesen.

10. In welchen Schritten und mit welchen Maßnahmen beabsichtigt die Landesregierung, den Beschluss und damit den Auftrag des Landtages aus Drucksache 7/2258 „Offensive für das Handwerk“ umzusetzen (bitte mit Terminsetzungen angeben)?
Falls die Landesregierung sich noch nicht auf Maßnahmen oder einen „Masterplan“ zur Umsetzung des Landtagsbeschlusses verständigt hat, bis wann soll dies geschehen?

Die Antwort bezieht sich auf Ziffer II.1 der „Offensive für das Handwerk“ (verfassungskonforme Novelle der Handwerksordnung zur Aufwertung zulassungspflichtiger Gewerke gemäß Anlage A der Handwerksordnung) sowie auf Ziffer II.4 der „Offensive für das Handwerk“ (Meisterbrief für einzelne Berufsbilder EU-konform einführen).

Federführend innerhalb der Bundesregierung bei einer Änderung der Handwerksordnung ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode (Zeilen 2.975 bis 2.977) haben CDU, CSU und SPD auf Bundesebene unter anderem darauf verständigt, den Meisterbrief zu erhalten und zu verteidigen. Sie werden prüfen, wie dieser für einzelne Berufsbilder EU-konform eingeführt werden kann.

Das handwerkspolitische und -rechtliche Thema „Ausweitung der Meisterpflicht/Änderung der Anlagen A und B zur Handwerksordnung“ wurde aufgrund des Landtagsbeschlusses „Offensive für das Handwerk“ bereits vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern zur Tagesordnung des nächsten Bund-Länder-Ausschusses „Handwerksrecht“ am 22./23. November 2018 angemeldet.

Zur Position des Meister-Titels als Premium-Marke in Mecklenburg-Vorpommern wurde bereits 2008 die Handwerkskampagne als Marketing- und Imagekampagne des Handwerks zur Fachkräftesicherung gestartet. Die Kampagne war von Beginn an sehr erfolgreich und wurde mehrfach verlängert. Mit jeder Verlängerung wurden die inhaltlichen Schwerpunkte und Zielsetzungen den aktuellen Entwicklungen und Erfordernissen im Handwerk Mecklenburg-Vorpommerns angepasst. Auch für die Jahre 2018/2019 wird die Handwerkskampagne des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern zusammen mit den Handwerkskammern Ostmecklenburg-Vorpommern und Schwerin mit den aktuellen Schwerpunkten

- Handwerk als attraktiver und zukunftssträchtiger Arbeitgeber für Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte
- Stärken der Meisterqualifikation in den Fokus rücken sowie
- Sensibilisierung des Handwerks zu Chancen und Risiken der Digitalisierung fortgeführt.