

Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung

*Entwicklung, Struktur und
Forschungsergebnisse*

Arthur Schneeberger

Bernd Kastenhuber

Schriftenreihe Nr. 105



*Rainergasse 38, A-1050 Wien
Tel.: (01) 545 16 71-0, Fax.: Dw. 22*

Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung

Entwicklung, Struktur und Forschungsergebnisse

***Arthur Schneeberger
Bernd Kastenhuber***

Schriftenreihe Nr. 105

Wien, August 1997

ISBN 3 - 900 671 - 68 - 0

Copyright by Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

*Medieninhaber und Herausgeber:
ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
(Geschäftsführer: Dr. Johann Steinringer)*

*A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock
Tel.: (01) 545 16 71 - 0
Fax.: (01) 545 16 71 - 22*

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
EINLEITUNG	5
ARTHUR SCHNEEBERGER, BERND KASTENHUBER	
A ENTWICKLUNG DER LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN VON 1990 BIS 1996	
ANALYSE AUF BASIS DER KOLLEKTIVVERTRAGSVEREINBARUNGEN IN GEWERBE UND HANDWERK, INDUSTRIE UND HANDEL	
HAUPTERGEBNISSE	9
I AUSGANGSPROBLEM, METHODE UND EMPIRISCHE BASIS	12
Methodischer Exkurs	16
II VERGLEICH DER SEKTIONEN	20
III SEKTIONSSPEZIFISCHE DARSTELLUNG	27
1. Gewerbe und Handwerk	27
2. Industrie	30
3. Handel	33
IV TABELLENTEIL	35
Lehrlingsentschädigungen nach Kollektivvertragsgruppen	35
ANHANG	59
Lehrberufsübersicht	60
1. Gewerbe und Handwerk	60
2. Industrie	62
3. Handel	66
ARTHUR SCHNEEBERGER	
B KOSTEN UND NUTZEN DER LEHRLINGSAUSBILDUNG	
THEORETISCHE PERSPEKTIVE UND EMPIRISCHE BEFUNDE	
KURZFASSUNG	69
TERMINOLOGIE	70
BRUTTOKOSTEN DER AUSBILDUNG	71

ERTRÄGE	73
Modellrechnungen über Erträge in der Lehrzeit	73
a) Substitutionsertrag	74
b) Äquivalenzertrag	75
c) Ergebnis der beiden Modelle	75
BERECHNUNG DER NETTOKOSTEN DER AUSBILDUNG	75
Auslastungsgrad als Determinante	76
Unterschiede nach Berufsbereichen	77
DER MITTELFRISTIGE NUTZEN DER LEHRLINGSAUSBILDUNG	78
Ausbildung und Auswahl der Fachkräfte	80
Aufbau von Betriebs- und Branchentreue	80
Einsparung von Einarbeitungs- und Suchkosten	80
Image in der Region durch Ausbildungsaktivitäten	81
BEDINGUNGEN DER LUKRIERUNG VON OPPORTUNITÄTSETRÄGEN ...	81
1. Übernahme/Abwanderung von Lehrlingen	81
2. Personalbedarf	83
FLEXIBILISIERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN	84
ARTHUR SCHNEEBERGER, BERND KASTENHUBER	
APPENDIX 1: Lehrlingsentschädigung, Arbeitskosten und Nettoauszahlung an den Lehrling: exemplarische Darstellung anhand des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes	87
APPENDIX 2: Dienstgeber- und Lehrlingsanteile bei den Lohnnebenkosten für Arbeiterlehrlinge	90
APPENDIX 3: Tabellen- und Grafikanhang	95
ZUSAMMENFASSUNG	99
SUMMARY	103
LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS	107
ZU DEN AUTOREN	109
AKTUELLE PUBLIKATIONEN	110

EINLEITUNG

Kosten und Nutzen von Bildungsgängen sind zentraler Gegenstand der Bildungsökonomie. Speziell im Hinblick auf die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule liegen nunmehr einige fundierte Untersuchungen vor. Einen Überblick über diese zu geben sowie die Herausarbeitung einiger zentraler Ergebnisse der Studien zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung ist Ziel von Teil B der vorliegenden Publikation. Auf betriebswirtschaftliche Modellannahmen basierende Berechnungen der Kosten und Erträge werden anhand der verfügbaren einschlägigen Erhebungen in einigen wesentlichen Punkten dargestellt.

Grundsätzlich haben wir zwischen Voll- und Teilkostenrechnung zu unterscheiden, wobei die Teilkostenrechnung jene Kosten ausschließt, welche der ausbildende Betrieb auch ohne Lehrlinge haben würde. Die Teilkosten sind die aus betriebswirtschaftlicher Sicht „relevanten“ Kosten der Ausbildung, während die Vollkosten die volkswirtschaftliche Leistung der Wirtschaft respektive jene Kosten, welche der Staat aufwenden müßte, um ein vergleichbares Angebot an Ausbildung vorzusehen, aufzeigen.

Anhand einer IHS-Studie, die sich auf eine Erhebung aus dem Jahr 1995 bezieht, machen die Arbeitskosten rund 95 Prozent der betriebswirtschaftlich relevanten Ausbildungskosten aus. Dies ist der Hintergrund der in Teil A dieser Publikation präsentierten empirischen Analyse, welche die Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen zwischen 1990 und 1996 zum Gegenstand hat. Die Ergebnisse zeigen in allen einbezogenen Sektionen eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen über das Ausmaß der Steigerungen der Lebenshaltungskosten im gesamten Beobachtungszeitraum.

Diese divergente Entwicklung wird von manchen Betrachtern als Folge des Mangels an Lehrstellensuchenden Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre interpretiert. Hierin steckt sicher eine zutreffende Teilbegründung. Gleichzeitig sind aber gegenläufige Tendenzen im Hinblick auf die duale Ausbildung zu verzeichnen, welche eher für eine weitreichende Flexibilisierung der rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung als für eine Steigerung der Arbeitskosten sprechen. Es sind dies: der technologische Wandel, der viele Lehrberufe in Richtung eines steigenden Bedarfs an fachlich-systematischer

Unterweisung verändert und somit ebenso wie die gestiegene Berufsschulzeit (die automatisch zur Reduktion der betrieblichen Anwesenheitszeit führte) den Anteil des produktiven Einsatzes der Lehrlinge im Betrieb reduziert. Gerade letzteres wird durch die generell eher später als in der Vergangenheit sich herausbildende Ausbildungs- und Berufsreife vieler Jugendlicher noch verstärkt. In Anbetracht dieser - zu einem erheblichen Teil gegenläufigen - Tendenzen sind nicht nur gut entwickelte Erklärungsmodelle, sondern auch fundierte empirische Informationen über beide Seiten der Medaille - die Kosten und die Nutzen der Ausbildung aus Sicht der Betriebe - unverzichtbar für die Diskussion um die weitere Entwicklung der dualen Ausbildung.

60 bis 70 Prozent der Lehrbetriebe haben zu Ende der Lehrzeit Nettokosten der Ausbildung, wobei allerdings bei hoher Auslastung auch Erträge bereits in der Lehrzeit erzielt werden können; zudem spielt der vermittelte Lehrberuf eine entscheidende Rolle. Grundsätzlich sollte man aber zwischen den Erträgen in der Lehrzeit (durch die produktive Mitarbeit der Lehrlinge) und nach der Lehrzeit unterscheiden: „Opportunitätserträge“ (Vorteile gegenüber nicht ausbildenden Unternehmen) sind dann lukrierbar, wenn entsprechender Personalbedarf gegeben ist und die Abwanderung auf Initiative der Ausgebildeten ein gewisses Maß nicht überschreitet.

Die duale Ausbildung als Teil der österreichischen Berufsbildung erfüllt neben der Fachschule und der Berufsbildenden Höheren Schule eine eigenständige Funktion bei der Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen. Vielfalt und Praxisnähe unserer Berufsbildung schlagen sich nicht zuletzt in der geringsten Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich der EU-Länder nieder. Zur Erhaltung dieses Angebotes werden - bezogen auf das duale System - ausgewogene Kosten-Nutzen-Abschätzungen, welche auch den mittelfristigen Nutzen in Rechnung stellen, sowie marktorientierte Flexibilisierungen der Arbeitskosten unverzichtbar sein.

**A ENTWICKLUNG DER LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN
VON 1990 BIS 1996**

**ANALYSE AUF BASIS DER KOLLEKTIVVERTRAGSVEREINBARUNGEN
IN GEWERBE UND HANDWERK, INDUSTRIE UND HANDEL**



Hauptergebnisse

Zum Vergleich der in die Untersuchung eingegangenen Wirtschaftsbereiche untereinander wurde für jede Sektion ein Gesamtdurchschnittswert über alle Lehrjahre für sämtliche Beobachtungszeiträume ermittelt. Tabelle 0.1 zeigt die prozentuelle Veränderung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen der verschiedenen Sektionen von 1990 bis 1996. Zur Einschätzung dieser Entwicklung in einem gesamtwirtschaftlichen Kontext sind die Steigerungsraten der Verbraucherpreise und der Tariflöhne für den selben Zeitraum angeführt.

TABELLE 0.1:

Veränderung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen, der Verbraucherpreise und der Tariflöhne 1990 - 1996

Lehrlingsentschädigungen in:	Veränderung 1990 - 1996
Gewerbe und Handwerk	+37%
Industrie	+44%
Handel	+32%
Verbraucherpreise	+19%
Tariflöhne	+30%

Quelle: ibw-Berechnungen

Die größte Steigerungsrate verzeichnen im Vergleichszeitraum die Lehrlingsentschädigungen in der Industrie mit einem Plus von 44 Prozent, gefolgt von jenen in Gewerbe und Handwerk (37 Prozent) und im Handel (32 Prozent). Sämtliche Veränderungsdaten der Lehrlingsentschädigungen liegen über der Zuwachsraten der Tariflöhne von 30 Prozent. Einen - im Vergleich dazu - deutlich geringeren Anstieg weisen mit 19 Prozent die Verbraucherpreise auf. Das Wachstum der Lehrlingsentschädigungen in den beobachteten Sektionen geht damit über eine bloße Inflationsabgeltung signifikant hinaus.

Wie weit die Lehrlingsentschädigungen über die Inflationsabgeltung hinausgehen, darüber gibt Tabelle 0.2 Auskunft. Diese Tabelle zeigt die *realen* (preisbereinigten, deflationierten) Veränderungen der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen in den beobachteten Sektionen und der Tariflöhne für das Bezugsjahr 1996 (Basis = 1990).

TABELLE 0.2:

**Reale Veränderung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen
und der Tariflöhne 1990 - 1996**

Lehrlingsentschädigungen in:	<i>Reale</i> Veränderung 1990 - 1996
Gewerbe und Handwerk	+15%
Industrie	+21%
Handel	+11%
Tariflöhne	+9%

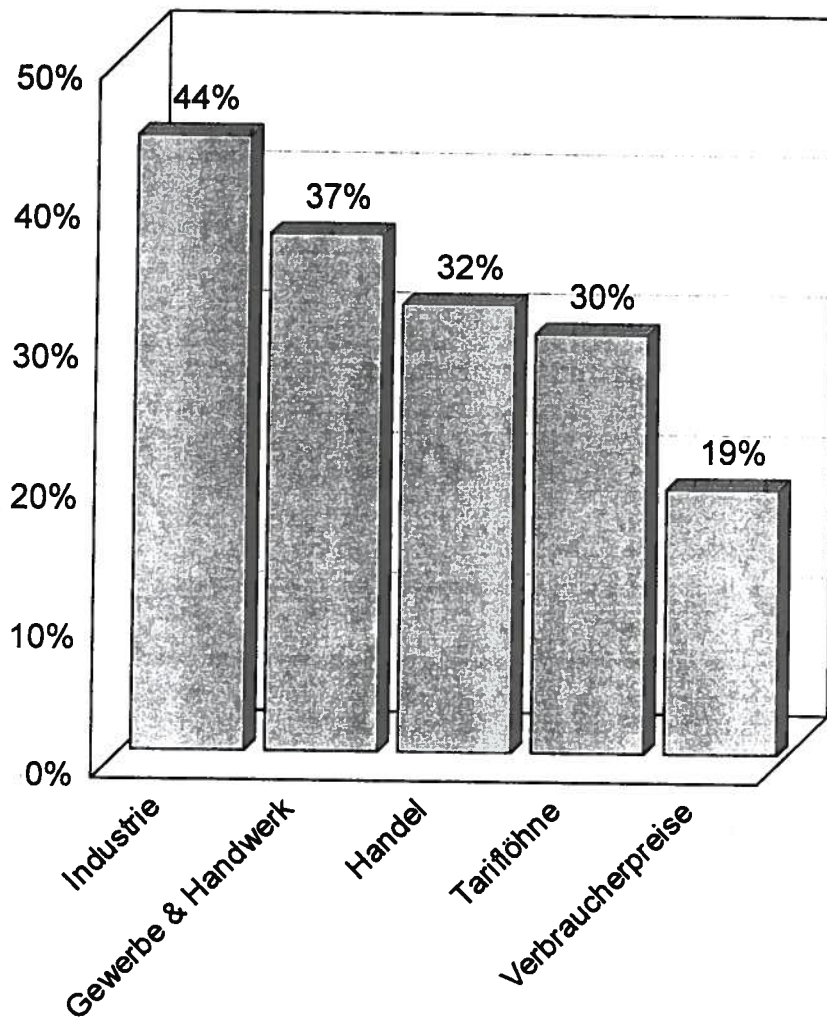
Quelle: ibw-Berechnungen

Der größte *reale* Zuwachs in der Vergleichsperiode läßt sich bei den kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen der Industrie feststellen (21 Prozent), gefolgt von jenen in Gewerbe und Handwerk (15 Prozent) und im Handel (11 Prozent). Somit erzielen die Lehrlingsentschädigungen aller beobachteter Sektionen eine höhere reale Steigerungsrate als die Tariflöhne, die einen Zuwachs von 9 Prozent verzeichnen.

GRAFIK 1:

Zuwächse der Lehrlingsentschädigungen, der Tariflöhne und der Verbraucherpreise

von 1990 bis 1996 in Prozenten



ibw-Grafik

Quelle: Tabelle 0.1

I. Ausgangsproblem, Methode und empirische Basis

In den Diskussionen über die angespannte Lage auf dem Lehrstellenmarkt werden die Kosten der Lehrlingsausbildung als zentraler Faktor für den Umfang der Ausbildungsaktivitäten der Betriebe genannt. Die Arbeitskosten der betrieblichen Ausbildung, (im wesentlichen die Lehrlingsentschädigung) betragen nach einer aktuellen Erhebung¹ bei Vollkostenbetrachtung 75 Prozent, bei Teilkostenbetrachtung 95 Prozent der Bruttoausbildungskosten. Bei den Teilkosten sind jene Kosten, welche der Betrieb auch ohne Lehrlingsausbildung hätte, abgerechnet. Diese Kostenart ist die betriebswirtschaftlich entscheidungsrelevante.² Unter diesem Gesichtspunkt kommt der Lehrlingsentschädigung (in Höhe und Wachstum) ein besonderer Stellenwert zu.

Die Lehrlingsentschädigung stellt für den Lehrling ein Bruttoeinkommen dar. Für den ausbildenden Betrieb fallen zusätzlich zu diesem Bruttolohn bzw. -gehalt verschiedene Lohnnebenkosten an, die eine wichtige Grundlage für die unternehmerische Kalkulation darstellen.³

¹ *Lassnigg, Lorenz/Peter Steiner*: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.); Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 67; Wien, Juni 1997.

² *Bardeleben von, Richard/Ursula Beich/Kálmán Fehér*: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 23/1994, Heft 3, Seite 5.
„Die nicht entscheidungsrelevanten Kostenarten, das heißt die fixen Kosten, bleiben bei der Teilkostenbetrachtung außer Betracht, weil sie auch anfallen, wenn der Betrieb nicht ausbildet; dies betrifft vor allem die Kosten des nebenberuflichen Ausbildungspersonals.“

³ Während die Bruttolohn- und -gehaltskosten in ihrer kollektivvertraglich fixierten Form zwar mit der Mühe der Durchforstung von etwa 600 Kollektivverträgen erfaßbar sind - in dieser Studie wurde ein großer Teilbereich erhoben -, sind bezüglich der Berechnung von Lohnnebenkosten unterschiedliche Ansätze zu vermerken. Insbesondere dann, wenn die Berechnung der Lohnnebenkosten mit Modellen verknüpft wird, welche die tatsächliche betriebliche Anwesenheit einbeziehen. Grob vereinfacht kann man aber davon ausgehen, daß der Betrieb zur Bruttolehrlingsentschädigung bislang noch rund 32 Prozent an Sozialabgaben zulegen mußte, wobei dies nicht 12, sondern 14 mal jährlich (bedingt durch Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß) erfolgt. Die rund 32 Prozent an Sozialabgaben setzen sich zusammen aus den Beiträgen zur gesetzlichen Pensionsversicherung, Unfallversicherung, Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung (letztes Lehrjahr) sowie den Beiträgen gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz, Familienlastenausgleichsfonds (DB, ohne DZ) und der Kommunalsteuer (siehe WIFI Merkblatt „Lohn- und Gehaltsnebenkosten“, Stand 1. Jänner 1996, WIFI-Schriftenreihe 9601, Wien, S. 4). Auf faktische betriebliche Anwesenheitszeit ist dabei nicht Bezug genommen. Die im Frühjahr 1997 diskutierten Entlastungen der Betriebe von der Krankenversicherung in den ersten drei Jahren wird diesbezüglich zu einer spürbaren Entlastung führen.

Die vorliegende Untersuchung zeigt die Veränderungen der Lehrlingsentschädigungen für die quantitativ größten Berufsbereiche von 1990 bis 1996 auf Basis der Lohn- und Gehaltstafeln der jeweiligen Kollektivverträge. Gegenstand der Betrachtung ist dabei die Höhe der Lehrlingsentschädigungen von *Lehrlingen in gewerblichen Lehrberufen* in den Bereichen *Gewerbe und Handwerk, Industrie* sowie von Lehrlingen im *Handel*, die prozentuellen Veränderungen der Lehrlingsentschädigungen zwischen den einzelnen Jahrgängen und die Indexentwicklung seit 1990. Durch die vorgenommene Branchenauswahl werden etwa $\frac{2}{3}$ der Lehrlinge insgesamt erfaßt. Nicht enthalten sind die kaufmännischen Lehrlinge aus Gewerbe und Handwerk sowie der Industrie.

Die erfaßten Lehrlingsentschädigungen gelten nicht für die Lehrberufe als solche, sondern beziehen sich auf jene Beschäftigungsbereiche, denen die ausbildenden Betriebe in Innungen, Fachverbänden oder Gremien zugeordnet sind. Eine Gliederung nach Lehrberufen ist folglich nicht *direkt* möglich, da ein bestimmter Beruf in unterschiedlichen Branchen ausgebildet werden kann. Ausschlaggebend für die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist also nicht nur der Lehrberuf, sondern auch die Branchenzugehörigkeit des Lehrbetriebes. Welche Lehrberufe in den verschiedenen Branchen ausgebildet werden, ist dem Anhang zu entnehmen.

Um den direkten Vergleich über alle erfaßten Branchen zu ermöglichen, wird die Höhe der Lehrlingsentschädigungen, bezogen auf einen Monat, ausgewiesen. Jene Kollektivverträge, denen andere Zeit- oder Berechnungseinheiten zugrunde liegen, wurden auf ein Monatsäquivalent umgerechnet. Als Umrechnungsschlüssel für wöchentliche Angaben wurde der gängige Wochenmultiplikationsfaktor 4,33 verwendet. Stundensätze wurden mit der Zahl der durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Monat (in den überwiegenden Fällen waren dies 167 Stunden) multipliziert. Hinweise auf die Höhe der durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Monat finden sich in den Legendentexten der jeweiligen Tabellen. Als weitere Berechnungsmethode bestimmter Lehrlingsentschädigungen kam eine nach Lehrjahren und Branchen unterschiedliche Prozentuierung an den entsprechenden Facharbeiterkollektivvertragslöhnen und -gehältern zur Anwendung.

Um die Veränderung der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen darzustellen, wurden neben den jährlichen prozentuellen Steigerungen Indizes errechnet. Ein Index ist eine statistische Kennziffer, die das Verhältnis eines beliebigen Wertes einer zeitlich geordneten

Reihe zu einem als Basis definierten Wert dieser Zeitreihe angibt. Auf Grundlage dieser Indizes lassen sich Vergleiche bezüglich der Steigerung der Lehrlingsentschädigungen innerhalb und zwischen bestimmten Branchen anstellen.

Zum makroökonomischen Vergleich werden die Indizes der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen jenen der Verbraucherpreise und der Tariflöhne gegenübergestellt. Der österreichische Verbraucherpreisindex wurde zum Erhebungszeitpunkt aus Preisen von ca. 600 Positionen (dem sogenannten Warenkorb) gebildet, wobei die Preise des Jahres 1986 mit 100 festgelegt waren. Um den Vergleich mit den Indizes der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen zu ermöglichen, wurde der vom Österreichischen Statistischen Zentralamt (ÖSTAT) verlaubliche Verbraucherpreisindex ebenso wie der Index der Tariflöhne von 1986 auf 1990 umbasiert (zur Methode siehe: Exkurs - Umbasierung und Preisbereinigung der Indizes).

Der (General)Index der Tariflöhne zeigt den Trend bei den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen. Berücksichtigung finden hierbei die Kollektivvertragslöhne der Arbeiter, der Angestellten, der öffentlich Bediensteten und der Verkehrsbediensteten der Schienenbahnen, ÖBB und Wiener Verkehrsbetriebe. Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen finden in den Tariflohnindex *keinen* Eingang. Die Kategorie der Arbeiter setzt sich im Tariflohnindex aus den Facharbeitern, angelernten Arbeitern und Hilfsarbeitern aus den Bereichen Gewerbe, Industrie, Handel, Verkehr, Fremdenverkehr und Land- und Forstwirtschaft zusammen. Bei den Angestellten sind es zusätzlich die Bereiche Geld-, Kredit- und Versicherungswesen sowie die freien Berufe.

Um die *realen Veränderungen* der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen im Beobachtungszeitraum darzustellen, werden die entsprechenden Indizes durch Ausschaltung von Preisveränderungen (Preisbereinigung) deflationiert (zur Methode siehe: Exkurs - Umbasierung und Preisbereinigung der Indizes).

Sofern in den Legenden der Tabellen keine anderslautenden Informationen enthalten sind, gelten sämtliche Daten bundesweit. Wann die kollektivvertraglichen Vereinbarungen in Geltung gesetzt wurden, ist ebenfalls den Tabellen zu entnehmen.

Die in die Untersuchung eingegangenen Lehrlingsentschädigungen sind als Ergebnis von Kollektivvertragsverhandlungen Mindestlöhne und -gehälter. Sie stellen somit eine gesetzliche Untergrenze dar. Überzahlungen sind daher genausowenig berücksichtigt wie Zuschläge jeder Art und die vom Arbeitgeber nach Branchen im unterschiedlichen Ausmaß zu tragenden Quartierkosten während der berufsschulischen Ausbildung.

Methodischer Exkurs: Umbasierung und Preisbereinigung der Indizes

Die Umstellung des Tariflohnindex und Verbraucherpreisindex von der Basis 1986 auf 1990 erfolgt über die mathematische Beziehung

$$I_{90,t} = \frac{I_{86,t}}{I_{86,90}} * 100 ;$$

für den Tariflohnindex 1994 auf Basis von 1990 ergibt sich beispielsweise ein Wert von

$$I_{90,94} = \frac{I_{86,94}}{I_{86,90}} * 100 = \frac{142,2}{116,0} * 100 = 122,6 \text{ (siehe Tab. E-1)}$$

Tabelle E-1 zeigt die jeweiligen Indexwerte für die Tariflöhne und Verbraucherpreise, einmal bezogen auf das Basisjahr 1986 und einmal bezogen auf 1990.

TABELLE E-1:

Tariflohnindex und Verbraucherpreisindex auf Basis 1986 und 1990

Jahr t	Tariflohnindex		Verbraucherpreisindex	
	Index $I_{86,t}$ 1986=100	Index $I_{90,t}$ 1990=100	Index $I_{86,t}$ 1986=100	Index $I_{90,t}$ 1990=100
1990	116,0	100,0	109,5	100,0
1991	124,0	106,9	113,1	103,3
1992	130,9	112,8	117,7	107,5
1993	137,4	118,4	121,9	111,4
1994	142,2	122,6	125,6	114,7
1995	147,1	126,8	128,4	117,3
1996	150,4 ⁽¹⁾	129,7 ⁽¹⁾	130,6 ⁽¹⁾	119,3 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Durchschnittliche Steigerung 1 bis 10/1996 (vorläufige Werte); ibw-Berechnungen

Quelle: ÖSTAT, Statistische Übersichten, diverse Jahrgänge; ibw-Berechnungen

Für die Analyse der *realen Indexveränderungen* im Zeitablauf müssen Indizes preisbereinigt (deflationiert) werden. Die Ausschaltung von Preisveränderungen - die für den Tariflohnindex und für die Indizes der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen in Gewerbe und Handwerk, Industrie sowie Handel erfolgen soll - erfolgt nach der Formel

$$\text{Realer Lohnindex} = \frac{\text{Nominaler Lohnindex}}{\text{Verbraucherpreisindex}} * 100,$$

wobei es zweckmäßig ist, dem Index im Zähler und dem Index im Nenner die gleiche Basis zuzuordnen.

Der preisbereinigte *reale* Tariflohnindex beträgt für das Beobachtungsjahr 1994 (Basis 1990) somit

$$\text{Realer Lohnindex}_{90,94} = \frac{\text{Nominaler Lohnindex}_{90,94}}{\text{Verbraucherpreisindex}_{90,94}} * 100, = \frac{122,6}{114,7} * 100 = 106,9.$$

Tabelle E-2 zeigt die jeweiligen nominalen und *realen* (deflationierten) Werte für den Index der Tariflöhne, Tabelle E-3 die entsprechenden Indizes der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen nach Sektionen von 1990 bis 1996.

TABELLE E-2:

**Nominale und reale Indexwerte der Tariflöhne
(1990 = 100)**

Jahr	Tariflohnindex ⁽¹⁾ nominal	Verbraucherpreis- index ⁽²⁾	Tariflohnindex real
1990	100,0	100,0	100,0
1991	106,9	103,3	103,5
1992	112,8	107,5	104,9
1993	118,4	111,4	106,3
1994	122,6	114,7	106,9
1995	126,8	117,3	108,1
1996	129,7 ⁽³⁾	119,3 ⁽³⁾	108,7

⁽¹⁾ Tariflohnindex 1986 umbasiert auf das Jahr 1990

⁽²⁾ Verbraucherpreisindex 1986 umbasiert auf das Jahr 1990

⁽³⁾ Durchschnittliche Steigerung 1 bis 10/1996 (vorläufige Werte); ibw-Berechnungen

Quelle: (ÖSTAT, Statistische Übersichten, diverse Jahrgänge); ibw-Berechnungen

TABELLE E-3:

Nominale und reale Indexwerte der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge in Gewerbe und Handwerk, Industrie sowie Handel von 1990 bis 1996; (1990 = 100)

Jahr	Index der Lehrlingsentschädigung nominal	Verbraucherpreisindex ⁽¹⁾	Index der Lehrlingsentschädigung real
Gewerbe und Handwerk			
1990	100,0	100,0	100,0
1991	108,9	103,3	105,4
1992	116,9	107,5	108,7
1993	123,0	111,4	110,4
1994	128,9	114,7	112,4
1995	133,0	117,3	113,4
1996	136,9	119,3 ⁽²⁾	114,8
Industrie			
1990	100,0	100,0	100,0
1991	108,6	103,3	105,1
1992	117,7	107,5	109,5
1993	122,3	111,4	109,8
1994	128,6	114,7	112,1
1995	135,8	117,3	115,8
1996	144,1	119,3 ⁽²⁾	120,8
Handel			
1990	100,0	100,0	100,0
1991	107,0	103,3	103,6
1992	113,0	107,5	105,1
1993	119,6	111,4	107,4
1994	124,2	114,7	108,3
1995	128,6	117,3	109,6
1996	132,3	119,3 ⁽²⁾	110,9

⁽¹⁾ Verbraucherpreisindex 1986 umbasiert auf das Jahr 1990

⁽²⁾ Durchschnittliche Steigerung 1 bis 10/1996 (vorläufige Werte); ibw-Berechnungen

Quelle: (ÖSTAT, Statistische Übersichten, diverse Jahrgänge); ibw-Berechnungen

II. Vergleich der Sektionen

Generell läßt sich bei einem Vergleich der Indexwerte der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen - siehe dazu Tabellen 1 bis 3 - eine relativ geringe Streuung zwischen den Lehrjahren innerhalb der einzelnen Sektionen festhalten. Einzig in der Industrie kommt es zu größeren Zuwachsschwankungen nach Lehrjahren, wobei die Lehrlinge im 1. Lehrjahr überdurchschnittlich gewinnen. Am homogensten präsentieren sich die Indexwerte im Handel.

TABELLE 1:

**Index der Entwicklung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen
für gewerbliche Lehrlinge in Gewerbe und Handwerk
nach Lehrjahren von 1990 bis 1996
(1990 = 100)**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Lehrjahr	100,0	108,6	117,1	123,6	129,4	133,3	137,3
2. Lehrjahr	100,0	109,2	116,7	122,2	127,6	131,5	135,4
3. Lehrjahr	100,0	109,2	116,9	122,4	128,3	132,2	136,0
4. Lehrjahr	100,0	108,6	117,1	123,9	130,2	134,6	138,6
Gesamt	100,0	108,9	116,9	123,0	128,9	133,0	136,9

Quelle: Tabelle A-10, ibw-Berechnungen

Die Höhe der Zuwachsraten der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen verlaufen zwischen Gewerbe und Handwerk und der Industrie relativ gleichförmig. In den letzten beiden Beobachtungszeitpunkten hebt sich die Industrie allerdings durch stärkere Wachstumswerte ab (Industrie: Gesamtindex 1996 = 144,1; Gewerbe und Handwerk: Gesamtindex 1996 = 136,9). Die niedrigsten Steigerungsraten sind im Handel zu verzeichnen (Gesamtindex 1996 = 132,3).

In Gewerbe und Handwerk stieg die durchschnittliche Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr von 3497 Schilling im Jahr 1990 auf 4802 Schilling 1996 (Tab.A-10, Tabellenteil), woraus eine Steigerung von 37 Prozent resultiert. Für das letzte Lehrjahr ergibt sich im selben Zeitraum durch den Anstieg der Lehrlingsentschädigung von 7914 S auf 10966 S ein Zuwachs von 39 Prozent.

Höhere Werte für die Lehrlingsentschädigung als auch für die Zuwachsrate lassen sich für die Industrie feststellen. Hier stieg die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im 1. Lehrjahr von 4030 S 1990 auf 5983 S 1996 (Tab. A-11, Tabellenteil) oder um 49 Prozent, im letzten Lehrjahr von 9210 S auf 13154 S bzw. um 43 Prozent.

TABELLE 2:

**Index der Entwicklung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen
für gewerbliche Lehrlinge in der Industrie
nach Lehrjahren von 1990 bis 1996
(1990 = 100)**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Lehrjahr	100,0	109,2	121,0	125,4	131,2	140,3	148,5
2. Lehrjahr	100,0	107,9	115,3	119,7	125,1	134,4	144,3
3. Lehrjahr	100,0	109,0	117,3	121,5	127,4	134,8	143,0
4. Lehrjahr	100,0	108,5	117,9	123,1	130,4	135,5	142,8
Gesamt	100,0	108,6	117,7	122,3	128,6	135,8	144,1

Quelle: Tabelle A-11, ibw-Berechnungen

Die niedrigsten durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen pro Lehrjahr weist der Handel aus. Der Anstieg im 1. Lehrjahr von 3333 S im Jahr 1990 auf 4428 S 1996 (Tab. A-12, Tabellenteil) bedeutet eine Steigerung von 33 Prozent. Im letzten Lehrjahr des Handels sind die kollektivvertraglichen Entschädigungen von 6173 S 1990 auf 8153 S 1996 um 32 Prozent gestiegen.

TABELLE 3:

**Index der Entwicklung der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen
für Lehrlinge im Handel nach Lehrjahren von 1990 bis 1996
(1990 = 100)**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Lehrjahr	100,0	107,1	113,1	120,0	124,6	129,1	132,9
2. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,4	124,0	128,4	132,1
3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,6	124,1	128,4	132,1
Gesamt	100,0	107,0	113,0	119,6	124,2	128,6	132,3

Quelle: Tabelle A-12, ibw-Berechnungen

Die Gesamtindexwerte der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen liegen in allen beobachteten Sektionen über den Werten der Tariflöhne (Tab. 4), wobei die Werte des Handels diesen am nächsten kommen. Während die Entwicklung zwischen Handel und Tariflöhnen bis 1992 nahezu ident verläuft, driften seither die Wachstumswerte zugunsten des Handels auseinander. 1996 liegt das durchschnittliche Lehrlingsentschädigungswachstum im Handel um 2,6 Indexpunkte über dem der Tariflöhne.

TABELLE 4:

Tariflohnindex von 1990 bis 1996

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Tariflohnindex ⁽¹⁾	100,0	106,9	112,8	118,4	122,6	126,8	129,7 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Tariflohnindex 1986 umbasiert auf das Jahr 1990

⁽²⁾ Durchschnittliche Steigerung 1 bis 10/1996 (vorläufige Werte); ibw-Berechnungen

Quelle: ÖSTAT, Statistische Übersichten, diverse Jahrgänge; Wirtschaftskammer Österreich, Statistisches Jahrbuch, diverse Jahrgänge; ibw-Berechnungen

Stärkere Unterschiede bestehen zwischen den Wachstumsraten von Gewerbe und Handwerk und der Industrie im Vergleich zu jenen der Tariflöhne. So verzeichnet das Gewerbe und Handwerk 1996 ein um 7,2 Indexpunkte größeres Wachstum der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen gegenüber den Tariflöhnen, in der Industrie ist dieser Unterschied mit 14,4 Indexpunkten doppelt so groß.

Noch größere Unterschiede zeigt der Vergleich mit den Steigerungsraten der Verbraucherpreise (Tab. 5). Für 1996 beträgt die Differenz zwischen der Zuwachsrate des Handwerks und Gewerbes und jener der Verbraucherpreise 17,6 Indexpunkte, in der Industrie 24,8 Indexpunkte und im Handel 13,0 Indexpunkte. Das Wachstum der Lehrlingsentschädigungen geht somit in allen beobachteten Sektionen über eine bloße Inflationsabgeltung signifikant hinaus.

TABELLE 5:

Veränderung der Verbraucherpreise von 1990 bis 1996

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Verbraucherpreisindex ⁽¹⁾	100,0	103,3	107,5	111,4	114,7	117,3	119,3 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Verbraucherpreisindex 1986 umbasiert auf das Jahr 1990

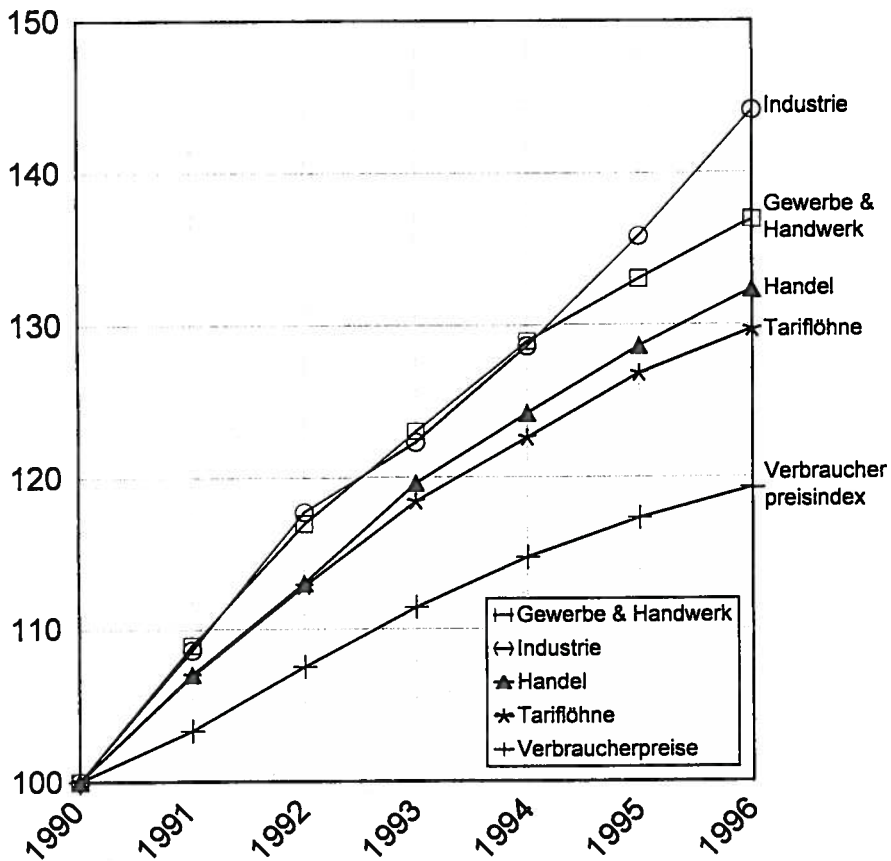
⁽²⁾ Durchschnittliche Steigerung 1 bis 10/1996 (vorläufige Werte); ibw-Berechnungen

Quelle: ÖSTAT, Statistische Übersichten, diverse Jahrgänge; ibw-Berechnungen

GRAFIK 2:

Indexvergleich 1990 - 1996

Veränderungen der Verbraucherpreise, der Tariflöhne und der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen



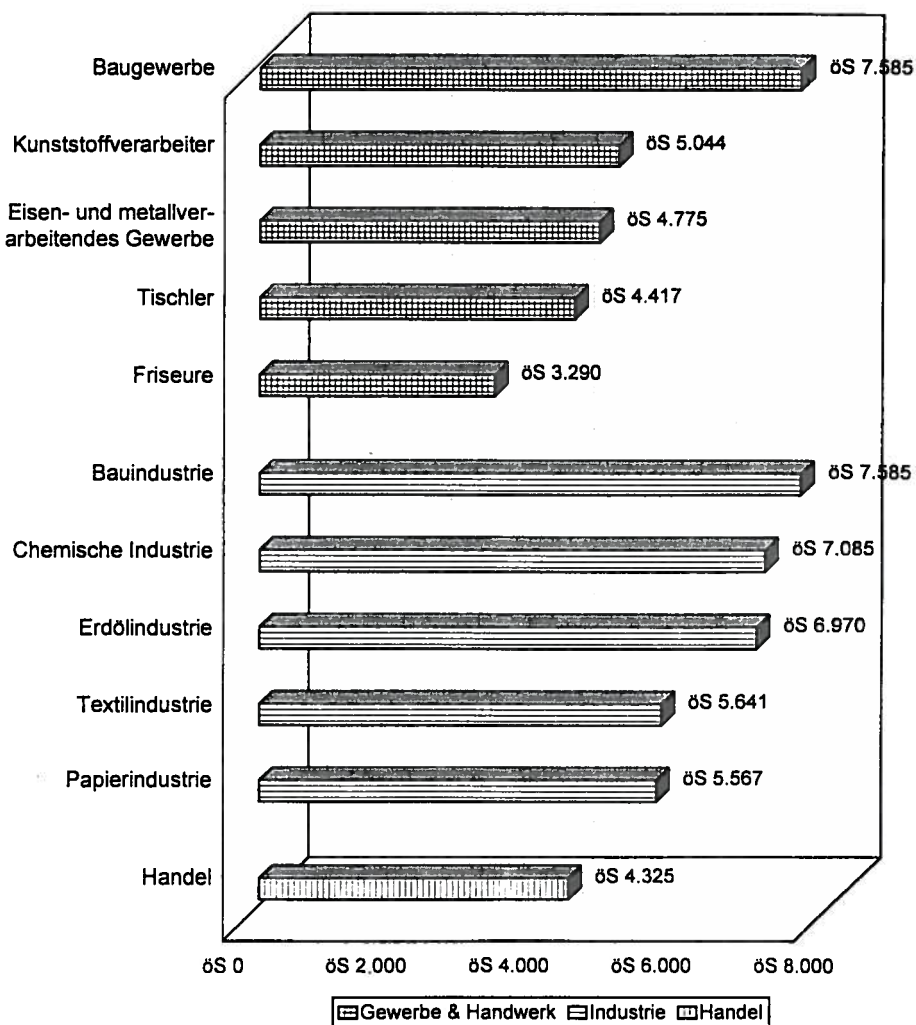
ibw-Grafik

Quelle: Tabellen 1 bis 5

GRAFIK 3:

Wieviel verdienen Lehrlinge im 1. Lehrjahr 1996

in den verschiedenen Branchen und Sektionen?



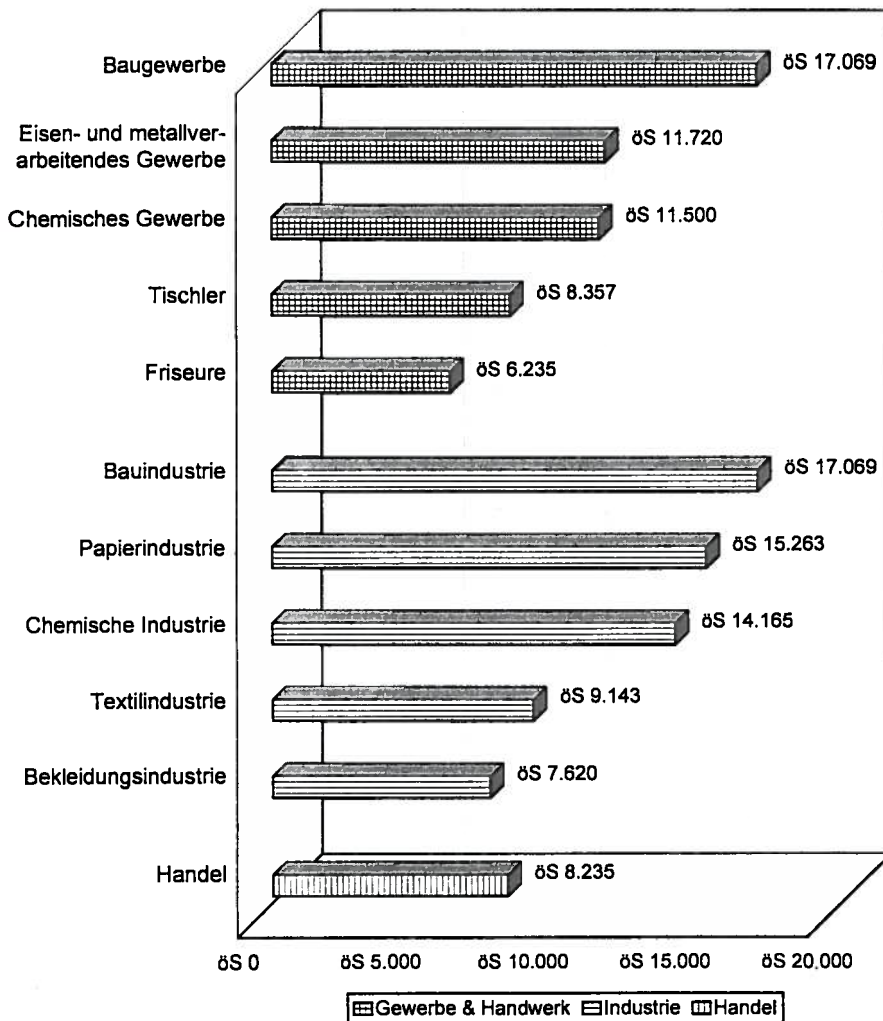
ibw-Grafik

Quelle: Tabellen A-1, A-4 und A-7

GRAFIK 4:

Wieviel verdienen Lehrlinge im letzten Lehrjahr 1996

in den verschiedenen Branchen und Sektionen?



ibw-Grafik

Quelle: Tabellen A-1, A-4 und A-7

III. Sektionsspezifische Darstellung

1. Gewerbe und Handwerk

Von den gewerblichen Lehrlingen in Gewerbe und Handwerk wurden in vorliegender Untersuchung 65 Prozent auf Basis der Lehrlingsstatistik 1995 der Wirtschaftskammer Österreich erfaßt. 15 Fachverbände fanden dabei Eingang in die Beobachtungen, wobei das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe neun Innungen umfaßt, deren genaue Bezeichnungen den einzelnen Tabellenlegenden zu entnehmen sind.

Tabelle 6 weist die höchsten Indexwerte der Lehrlingsentschädigungen 1996 im Bereich Gewerbe und Handwerk für die Branche der Kunststoffverarbeiter aus. Hier liegen die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen im ersten Lehrjahr um 46 Prozent über jenen des Jahres 1990, im 7. Lehrhalbjahr sind es 49 Prozent. Es folgen die Fachorganisationen des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes, der Tischler und Friseure. Die im Vergleich niedrigsten Steigerungsraten in Gewerbe und Handwerk erzielten die Bäcker, wo der Zuwachs gegenüber 1990 im ersten Lehrjahr 28 Prozent betrug.

Die höchsten Lehrlingsentschädigungen in Gewerbe und Handwerk finden sich im Baugewerbe, wo 1996 im ersten Lehrjahr 7585 Schilling und im letzten Lehrjahr 17069 Schilling als gesetzlicher Mindestlohn gelten (Tab. A-1, Tabellenteil). Im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe lauten die Kollektivvertragslöhne für 1996 4775 Schilling im ersten bzw. 11720 Schilling im letzten Lehrjahr. Die niedrigsten Ausbildungsvergütungen im Bezugsjahr 1996 erzielten die Friseure mit 3290 Schilling im ersten Lehrjahr und 6235 Schilling im letzten Lehrjahr.

TABELLE 6:

**Index der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen gewerblicher Lehrlinge
in Gewerbe und Handwerk 1996
(1990 = 100)**

(Rangreihung der Fachorganisationen nach dem Indexwert des ersten Lehrjahres)

Branche	Lehrjahr	1996
Kunststoffverarbeiter	1. Lehrjahr	145,6
	2. Lehrjahr	145,7
	3. Lehrjahr	145,0
	7. Lehrhalbjahr ⁽¹⁾	149,3
Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe ⁽²⁾	1. Lehrjahr	142,3
	2. Lehrjahr	136,9
	3. Lehrjahr	145,3
	4. Lehrjahr	144,7
Tischler (holzverarbeitendes Gewerbe)	1. Lehrjahr	140,7
	2. Lehrjahr	141,0
	3. Lehrjahr	142,1
	7. Lehrhalbjahr ⁽¹⁾	148,5
Friseure	1. Lehrjahr	140,7 ⁽³⁾
	2. Lehrjahr	140,8 ⁽³⁾
	3. Lehrjahr	140,5 ⁽³⁾
Chemisches Gewerbe	1. Lehrjahr	136,0
	2. Lehrjahr	128,2
	3. Lehrjahr	126,3
	4. Lehrjahr	130,8
Baugewerbe	1. Lehrjahr	132,5
	2. Lehrjahr	132,7
	3. Lehrjahr	132,7 ⁽⁴⁾
	4. Lehrjahr ⁽⁵⁾	132,7
Bäcker	1. Lehrjahr	127,6
	2. Lehrjahr	127,7
	3. Lehrjahr	127,8
	4. Lehrjahr ⁽⁶⁾	134,4

Fußnoten siehe nächste Seite

- (1) Gilt für Doppellehre (maximale Lehrdauer: 4 Jahre). Bis 1994 gab es keine kollektivvertragliche Einigung über die Lehrlingsentschädigung im 8. Lehrhalbjahr
- (2) Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen gelten für folgende Berufsgruppen: Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede (ausgenommen Salzburg); Spengler und Kupferschmiede (ausgenommen Vorarlberg, Salzburg und Tirol); Sanitär- und Heizungsinstallateure; Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker; Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure; Mechatroniker; Kraftfahrzeugtechniker (ausgenommen Vulkaniseure); Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher (außer Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art); Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker; Modelltischler Oberösterreich; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (ausgenommen Wien)
- (3) Gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme der Steiermark
- (4) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in das Lehrverhältnis eintreten
- (5) Bei Erlernung von Doppelberufen
- (6) Bei Doppellehre Bäcker/Konditor, wenn alle 4 Jahre im selben Betrieb verbracht wurden

Quelle: Tabelle A-1, ibw-Berechnungen

2. Industrie

Von den gewerblichen Lehrlingen, die in der Industrie ihre Ausbildung erfahren, fanden 70 Prozent Eingang in die Untersuchung. Es wurde die Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen in 16 Fachverbänden erfaßt, wobei die eisen- und metallverarbeitende und -erzeugende Industrie 8 Fachorganisationen umfaßt. Für 1996 lagen zum Erhebungszeitpunkt keine Daten für die eisen- und metallverarbeitende und -erzeugende Industrie vor, wodurch der Vergleich mit anderen Fachverbänden für diesen Zeitraum entfällt.

Die höchsten Zuwächse der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen 1996 erfuhren von den gewerblichen Lehrlingen in der Industrie jene im chemischen und holzverarbeitenden Industriesektor, gefolgt von den Fachorganisationen der Erdölindustrie und der Papierindustrie. Die insgesamt größte Steigerung verzeichnete dabei die Lehrlingsentschädigung des letzten Lehrjahres der holzverarbeitenden Industrie mit einem Anstieg um 120 Prozent gegenüber 1990. Mit 97 Prozent Zuwachs im Vergleichszeitraum führt die chemische Industrie bei den Lehrlingsentschädigungen im ersten Lehrjahr. Die niedrigsten Zuwachsraten 1996 (Indexwerte) weist die Textilindustrie aus.

Die Lehrlingsentschädigungen sind - gleich wie in Gewerbe und Handwerk - in der Baubranche am höchsten, wo 1996 im ersten Lehrjahr 7585 Schilling und im letzten Lehrjahr 17069 Schilling als gesetzlicher Mindestlohn gelten (Tab. A-4, Tabellenteil). Die Textilindustrie und die Bekleidungsindustrie weisen in diesem Vergleich der Lehrlingsentschädigungen die niedrigsten Werte auf. Im ersten Lehrjahr der Bekleidungsindustrie liegt der kollektivvertragliche Mindestlohn für 1996 bei 5618 Schilling, für das letzte Lehrjahr bei 7620 Schilling.

TABELLE 7:

**Index der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen gewerblicher Lehrlinge
in der Industrie 1996
(1990 = 100)**

(Rangreihung der Fachorganisationen nach dem Indexwert des ersten Lehrjahres)

Branche	Lehrjahr	1996
Chemische Industrie	1. Lehrjahr	196,9
	2. Lehrjahr	198,7
	3. Lehrjahr	163,7
	4. Lehrjahr	135,2
Holzverarbeitende Industrie	1. Lehrjahr	182,8
	2. Lehrjahr	198,2
	3. Lehrjahr	187,7
	7. Lehrhalbjahr	220,0
Erdölindustrie	1. Lehrjahr	174,9
	2. Lehrjahr	134,1
	3. Lehrjahr	145,7
	4. Lehrjahr	154,7
Papierindustrie (Papier-, Zellstoff- und Maschinen- kartonfabriken ⁽¹⁾)	1. Lehrjahr	147,3
	2. Lehrjahr	141,5
	3. Lehrjahr	132,4
	4. Lehrjahr	125,6
Papier und Pappe verarbeitende Industrie	1. Lehrjahr	136,6
	2. Lehrjahr	136,2
	3. Lehrjahr	133,9
	4. Lehrjahr	133,3
Bauindustrie ⁽²⁾	1. Lehrjahr	132,5
	2. Lehrjahr	132,7
	3. Lehrjahr ⁽³⁾	132,7
	4. Lehrjahr ⁽⁴⁾	132,7
Bekleidungsindustrie ⁽⁵⁾	1. Lehrjahr	130,4
	2. Lehrjahr	127,4
	3. Lehrjahr	125,7
Textilindustrie ⁽⁶⁾	1. Lehrjahr	125,3
	2. Lehrjahr	124,0
	3. Lehrjahr	124,2

Fortsetzung - TABELLE 7

Branche	Lehrjahr	1996
Textilindustrie ⁽⁶⁾ bei zweijähriger Lehrzeit	4. Lehrjahr	133,6
	1. Lehrjahr	125,3
	2. Lehrjahr	125,0
Eisen- und metallverarbeitende und -erzeugende Industrie ⁽⁷⁾	1. Lehrjahr	124,6 ⁽⁸⁾
	2. Lehrjahr	125,3 ⁽⁸⁾
	3. Lehrjahr	126,4 ⁽⁸⁾
	4. Lehrjahr	128,9 ⁽⁸⁾

- (1) Einschließlich der angeschlossenen Holzschleifereien
- (2) Die Lehrlingsentschädigungen beziehen sich auf eine durchschnittliche 39-Stundenwoche
- (3) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in das Lehrverhältnis eintreten
- (4) Bei Erlernung eines Doppelberufes
- (5) Gilt nicht für Vorarlberg
- (6) Gilt nicht für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg
- (7) Die Lehrlingsentschädigungen gelten für folgende Branchen: Eisenhüttenwerke; Gießereiindustrie; Metallindustrie; Maschinen- und Stahlbauindustrie; Fahrzeugindustrie; Eisen- und Metallwarenindustrie; Elektro- und Elektronikindustrie; Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen
- (8) Werte für 1995

Quelle : Tabelle A-4, ibw-Berechnungen

3. Handel

Von den Lehrlingen des Handels wurden, basierend auf der Lehrlingsstatistik 1995 der Wirtschaftskammer Österreich, 95 Prozent erfaßt. Der Großteil aller Betriebe unterliegt dem Kollektivvertrag des allgemeinen Groß- und Kleinhandels. Tabelle 8 zeigt, daß zwischen den jeweiligen Fachverbänden des Handels keine Unterschiede in den Zuwachsraten der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigungen bestehen. Lediglich zwischen den einzelnen Lehrjahren gibt es marginale Abweichungen, die ihrerseits in allen Fachorganisationen ident sind.

Die Bundesländer Salzburg und Vorarlberg erzielen eigene Abschlüsse. Die Indexwerte dieser Länder weichen aber zwischen 1990 und 1996 (Tab. A-9, Tabellenteil) nur minimal von jenen der anderen Bundesländer ab und liegen für 1996 ganz geringfügig unter diesen. Die Beträge der kollektivvertraglichen Abschlüsse liegen bei den Lehrlingen des Handels im Berichtszeitraum in Salzburg und Vorarlberg über jenen der anderen Länder. Zwischen den Fachverbänden sind sie jedoch gleich.

So beträgt im Handel, unabhängig von der Fachorganisation, die Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr 1990 3250 Schilling, 1996 sind es 4325 Schilling (Tab. A-7, Tabellenteil), was einer Steigerung von 33,1 Prozent entspricht. Für die Bundesländer Salzburg und Vorarlberg betragen die entsprechenden Werte im 1. Lehrjahr 3415 Schilling für 1990 und 4530 Schilling für 1996 bzw. 32,6 Prozent Zuwachs.

Im 3. Lehrjahr des Handels ist die Lehrlingsentschädigung 1990 mit 6020 Schilling bzw. mit 6325 Schilling für Salzburg und Vorarlberg, 1996 mit 7965 Schilling bzw. 8340 Schilling in Salzburg und Vorarlberg ausgewiesen. Daraus resultiert im Vergleichszeitraum eine Steigerung von 31,9 Prozent für Salzburg und Vorarlberg und von 32,2 Prozent für alle übrigen Bundesländer.

Die jährlichen Zuwächse der kollektivvertraglichen Abschlüsse (Tab. A-8, Tabellenteil) fielen in sämtlichen Fachverbänden von rund 7 Prozent (1990/91) über rund 6 Prozent (1992/93) auf zuletzt rund 3 Prozent (1995/96).

TABELLE 8:

Index der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen im Handel 1996; (1990=100)

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1996
Allgemeiner Groß- und Kleinhandel		
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	132,6
	2. Lehrjahr	131,8
	3. Lehrjahr	131,9
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	133,1
	2. Lehrjahr	132,2
	3. Lehrjahr	132,3
Drogengroßhandel		
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	132,6
	2. Lehrjahr	131,8
	3. Lehrjahr	131,9
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	133,1
	2. Lehrjahr	132,2
	3. Lehrjahr	132,3
Drogenkleinhandel		
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	132,6
	2. Lehrjahr	131,8
	3. Lehrjahr	131,9
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	133,1
	2. Lehrjahr	132,2
	3. Lehrjahr	132,3
Fotohandel		
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	132,6
	2. Lehrjahr	131,8
	3. Lehrjahr	131,9
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	133,1
	2. Lehrjahr	132,2
	3. Lehrjahr	132,3
Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren und Fittings und sanitärem Installationsbedarf		
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	132,6
	2. Lehrjahr	131,8
	3. Lehrjahr	131,9
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	133,1
	2. Lehrjahr	132,2
	3. Lehrjahr	132,3

Quelle: Tabelle A-7, ibw-Berechnungen

IV. Tabellenteil

Lehrlingsentschädigungen nach Kollektivvertragsgruppen

TABELLE A-1:

Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge in Gewerbe und Handwerk von 1990 bis 1996 nach Branchen

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Friseure	1. Lehrjahr	2338,20 ⁽¹⁾	2576,35 ⁽²⁾	2836,15 ⁽³⁾	2836,15	3160,90 ⁽⁴⁾	3160,90	3290,00 ⁽⁵⁾
	2. Lehrjahr	3074,30 ⁽¹⁾	3593,90 ⁽²⁾	3767,10 ⁽³⁾	3767,10	4156,80 ⁽⁴⁾	4156,80	4330,00 ⁽⁵⁾
	3. Lehrjahr	4438,25 ⁽¹⁾	5196,00 ⁽²⁾	5455,80 ⁽³⁾	5455,80	6018,70 ⁽⁴⁾	6018,70	6235,00 ⁽⁵⁾
Tischler (holzverarbeitendes Gewerbe) (ab 1.5. des jeweiligen Jahres) ⁽⁷⁾	1. Lehrjahr	3139,25	3464,00	3745,45	3983,60	4135,15	4308,35	4416,60 ⁽⁶⁾
	2. Lehrjahr	4330,00	4763,00	5152,70	5477,45	5715,60	5953,75	6105,30 ⁽⁶⁾
	3. Lehrjahr	5196,00	5715,60	6191,90	6581,60	6928,00	7209,45	7382,65 ⁽⁶⁾
	7. Lehrhalbjahr ⁽⁸⁾	5629,00	6191,90	6689,85	7101,20	7815,65	8140,40	8356,90 ⁽⁶⁾
Kunststoffverarbeiter (ab 1.5. des jeweiligen Jahres) ⁽⁷⁾	1. Lehrjahr	3464,00 ⁽⁹⁾	3810,40	4200,10 ⁽¹⁰⁾	4459,90	4676,40	4914,55	5044,45
	2. Lehrjahr	4546,50 ⁽⁹⁾	5001,15	5520,75 ⁽¹⁰⁾	5867,15	6148,60	6473,35	6624,90
	3. Lehrjahr	5629,00 ⁽⁹⁾	6191,90	6819,75 ⁽¹⁰⁾	7231,10	7577,50	7967,20	8162,05
	7. Lehrhalbjahr ⁽⁸⁾	5888,80 ⁽⁹⁾	6473,35	7122,85 ⁽¹⁰⁾	7555,85	8162,05	8573,40	8789,90
Chemisches Gewerbe (ab 1.11. des jeweiligen Jahres)	1. Lehrjahr	3117,60 ⁽¹¹⁾	3377,40 ⁽¹¹⁾	3550,60 ⁽¹¹⁾	3940,30 ⁽¹¹⁾	4070,20	4070,20	4240,00 ⁽¹²⁾
	2. Lehrjahr	5196,00 ⁽¹¹⁾	5629,00 ⁽¹¹⁾	5932,10 ⁽¹¹⁾	6191,90 ⁽¹¹⁾	6408,40	6408,40	6660,00 ⁽¹²⁾
	3. Lehrjahr	7187,80 ⁽¹¹⁾	7750,70 ⁽¹¹⁾	8140,40 ⁽¹¹⁾	8443,50 ⁽¹¹⁾	8746,60	8746,60	9080,00 ⁽¹²⁾

Fortsetzung - TABELLE A-1

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Chemisches Gewerbe	4. Lehrjahr	8789,90 ⁽¹¹⁾	9482,70 ⁽¹¹⁾	9959,00 ⁽¹¹⁾	10695,10 ⁽¹¹⁾	11084,80	11084,80	11500,00 ⁽¹²⁾
Baugewerbe (ab 30.4. bzw. 1.5. des jeweiligen Jahres) ⁽¹³⁾	1. Lehrjahr	5724,60	6168,30	6568,50	6881,70	7135,95	7407,15	7585,15
	2. Lehrjahr	8578,20	9256,80	9857,10	10331,05	10695,45	11119,20	11381,95
	3. Lehrjahr	11431,80	12336,60 ⁽¹⁵⁾	13137,00 ⁽¹⁵⁾	13771,90 ⁽¹⁵⁾	14263,45 ⁽¹⁵⁾	14822,80 ⁽¹⁵⁾	15170,25 ⁽¹⁵⁾
	4. Lehrjahr ⁽¹⁶⁾	12858,60 ⁽¹⁴⁾	13885,20	14781,30	15492,30	16051,65	16670,35	17068,65
Bäcker (ab 1.8. des jeweiligen Jahres)	1. Lehrjahr	3338,00	3555,00	3755,00	3915,00	4050,00	4176,00	4260,00 ⁽¹⁸⁾
	2. Lehrjahr	4283,00	4560,00	4815,00	5020,00	5200,00	5361,00	5468,00 ⁽¹⁸⁾
	3. Lehrjahr	6097,00	6500,00	6865,00	7155,00	7410,00	7640,00	7793,00 ⁽¹⁸⁾
	4. Lehrjahr ⁽¹⁷⁾	6219,00	6700,00	7325,00	7675,00	7940,00	8194,00	8358,00 ⁽¹⁸⁾
Eisen- und metallverar- beitendes Gewerbe (ab 1.1. des jeweiligen Jahres) ⁽¹⁹⁾	1. Lehrjahr	3355,75	3638,00	4005,00	4243,00	4438,00	4590,00	4775,00
	2. Lehrjahr	4676,40	5067,00	5413,00	5716,00	5932,00	6149,00	6400,00
	3. Lehrjahr	5953,75	6452,00	7101,00	7578,00	7989,00	8314,00	8650,00
	4. Lehrjahr	8097,10	8834,00	9699,00	10305,00	10782,00	11258,00	11720,00

(1) Gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme der Steiermark ab 2.1.1990

(2) Gilt für die Bundesländer Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Vorarlberg, Burgenland ab 29.4. bzw. 1.5.1991

(3) Gilt für die Bundesländer Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Vorarlberg, Burgenland ab 29.6. bzw. 1.7.1992

(4) Gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme der Steiermark. Für Burgenland, Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg, Kärnten ab 1.7. bzw. 4.7.1994; für Wien, Niederösterreich, Tirol ab 5.9. bzw. 1.9.1994

(5) Gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme der Steiermark ab 1.1.1996

(6) 1996 gibt es für Tischler lediglich eine Lohnempfehlung

(7) Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach Vollendung des 18. Lebensjahres beginnen, sowie Lehrlinge, die das Lehrverhältnis nach der Wehrdienstleistung fortsetzen, erhalten einen Zuschlag von 25%. Lehrlinge nach Vollendung des 21. Lebensjahres, die obige Voraussetzungen erfüllen, erhalten einen Zuschlag von 50%. Die Lehrlingsentschädigungen gelten auch für Karosseriebauer und Wagner sowie Musikinstrumentenerzeuger

(8) Gilt für Doppellehre (maximale Lehrdauer: 4 Jahre). Bis 1994 gab es allerdings keine kollektivvertragliche Einigung über die Lehrlingsentschädigung im 8. Lehrhalbjahr

(9) Gilt nicht für Kärnten und Tirol

- (10) Gilt nicht für Tirol
- (11) Gilt nicht für Tirol
- (12) Gilt ab 1.1. 1996
- (13) Von 1990 bis 1992 waren 174 Stunden pro Monat entgeltpflichtig. Ab 1993 sind 169,5 Stunden pro Monat entgeltpflichtig
- (14) Lehrlinge, die vor dem 1.5.1985 nach Vollendung des 17. Lebensjahres in die Lehre eingetreten sind, erhalten den Hilfsarbeiterlohn (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 10979,40.-; danach 12162,60.-)
- (15) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in das Lehrverhältnis eintreten
- (16) Bei Erlernung von Doppelberufen
- (17) Bei Doppellehre Bäcker /Konditor, wenn alle 4 Jahre im selben Betrieb verbracht wurden
- (18) Gilt ab 1.9.1996
- (19) Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes gelten für folgende Berufsgruppen: Schlosser, Landmaschinenmechaniker und Schmiede (ausgenommen Salzburg); Spengler und Kupferschmiede (ausgenommen Vorarlberg, Salzburg und Tirol); Sanitär- und Heizungsinstallateure; Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker; Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure; Mechatroniker; Kraftfahrzeugtechniker (ausgenommen Vulkaniseure); Gold- und Silberschmiede, Juweliers und Uhrmacher (außer Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art); Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker; Modelltischler in Oberösterreich; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (ausgenommen Wien)

Quelle: Kollektivvertrag für das Friseurgewerbe 1990-1996; Kollektivvertrag für das Holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe 1990-1996; Kollektivvertrag für das chemische Gewerbe Österreichs 1990-1996; Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 1990-1996; Kollektivvertrag für Arbeiter im österreichischen Bäckergewerbe 1990-1996; Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe 1990-1996

TABELLE A-2:

**Veränderung der Lehrlingsentschädigungen gewerblicher Lehrlinge in Gewerbe und Handwerk von 1990 bis 1996 nach Branchen
in Prozenten**

Branche	Lehrjahr	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996
Friseur	1. Lehrjahr	10,18	10,08	0,00	11,45	0,00	4,08
	2. Lehrjahr	16,90	4,82	0,00	10,34	0,00	4,17
	3. Lehrjahr	17,07	5,00	0,00	10,32	0,00	3,59
Tischler (holzverarbeitendes Gewerbe)	1. Lehrjahr	10,34	8,12	6,36	3,80	4,19	2,51
	2. Lehrjahr	10,00	8,18	6,30	4,35	4,17	2,54
	3. Lehrjahr	10,00	8,33	6,29	5,26	4,06	2,40
	7. Lehrhalbjahr ⁽¹⁾	10,00	8,04	6,15	10,06	4,15	2,66
Kunststoffverarbeiter	1. Lehrjahr	10,00	10,23	6,19	4,85	5,09	2,64
	2. Lehrjahr	10,00	10,39	6,27	4,80	5,28	2,34
	3. Lehrjahr	10,00	10,14	6,03	4,79	5,14	2,45
	7. Lehrhalbjahr ⁽¹⁾	9,93	10,03	6,08	8,02	5,04	2,52
Chemisches Gewerbe	1. Lehrjahr	8,33	5,13	10,98	3,30	0,00	4,17
	2. Lehrjahr	8,33	5,38	4,38	3,50	0,00	3,93
	3. Lehrjahr	7,83	5,03	3,72	3,59	0,00	3,81
	4. Lehrjahr	7,88	5,02	7,39	3,64	0,00	3,75
Baugewerbe	1. Lehrjahr	7,75	6,49	4,77	3,69	3,80	2,40
	2. Lehrjahr	7,91	6,49	4,81	3,53	3,96	2,36
	3. Lehrjahr	7,91	6,49 ⁽²⁾	4,83 ⁽²⁾	3,57 ⁽²⁾	3,92 ⁽²⁾	2,34 ⁽²⁾
	4. Lehrjahr ⁽³⁾	7,98	6,45	4,81	3,61	3,85	2,39

Fortsetzung - TABELLE A-2

Branche	Lehrjahr	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996
Bäcker	1. Lehrjahr	6,50	5,63	4,26	3,45	3,11	2,01
	2. Lehrjahr	6,47	5,59	4,26	3,59	3,10	2,00
	3. Lehrjahr	6,61	5,61	4,22	3,56	3,10	2,00
	4. Lehrjahr ⁽⁴⁾	7,73	9,33	4,78	3,45	3,20	2,00
Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe ⁽⁵⁾	1. Lehrjahr	8,41	10,09	5,94	4,60	3,42	4,03
	2. Lehrjahr	8,35	6,83	5,60	3,78	3,66	4,08
	3. Lehrjahr	8,37	10,06	6,72	5,42	4,07	4,04
	4. Lehrjahr	9,10	9,79	6,25	4,63	4,41	4,10

(1) Gilt für Doppellehre (maximale Lehrdauer: 4 Jahre). Bis 1994 gab es keine kollektivvertragliche Einigung über die Lehrlingsentschädigung im 8. Lehrhalbjahr

(2) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in das Lehrverhältnis eintreten

(3) Bei Erlernung von Doppelberufen

(4) Bei Doppellehre Bäcker /Konditor, wenn alle 4 Jahre im selben Betrieb verbracht wurden

(5) Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes gelten für folgende Berufsgruppen: Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede (ausgenommen Salzburg); Spengler und Kupferschmiede (ausgenommen Vorarlberg, Salzburg und Tirol); Sanitär- und Heizungsinstallateure; Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker; Metallgießer, Gürtler, Graveure, Bundesland Salzburg); Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher (außer Erzeuger von Waren nach Gablonzler Art); Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker; Modelltischler (Bundesinnung der Tischler); Zentralheizungs- und Lüftungsbauer

Quelle: Tabelle A-1, ibw-Berechnungen

TABELLE A-3:

**Index der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen in Gewerbe und Handwerk
(1990 = 100)**

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Friseure	1. Lehrjahr	100,0 ⁽¹⁾	110,2 ⁽²⁾	121,3 ⁽²⁾	121,3	135,2 ⁽¹⁾	135,2	140,7 ⁽¹⁾
	2. Lehrjahr	100,0 ⁽¹⁾	116,9 ⁽²⁾	122,5 ⁽²⁾	122,5	135,2 ⁽¹⁾	135,2	140,8 ⁽¹⁾
	3. Lehrjahr	100,0 ⁽¹⁾	117,1 ⁽²⁾	122,9 ⁽²⁾	122,9	135,6 ⁽¹⁾	135,6	140,5 ⁽¹⁾
Tischler (holzverarbeitendes Gewerbe)	1. Lehrjahr	100,0	110,3	119,3	126,9	131,7	137,2	140,7
	2. Lehrjahr	100,0	110,0	119,0	126,5	132,0	137,5	141,0
	3. Lehrjahr	100,0	110,0	119,2	126,7	133,3	138,7	142,1
	7. Lehrhalb- jahr ⁽³⁾	100,0	110,0	118,8	126,1	138,8	144,6	148,5
Kunststoffverarbeiter	1. Lehrjahr	100,0 ⁽⁴⁾	110,0	121,2 ⁽⁵⁾	128,7	135,0	141,9	145,6
	2. Lehrjahr	100,0 ⁽⁴⁾	110,0	121,4 ⁽⁵⁾	129,0	135,2	142,4	145,7
	3. Lehrjahr	100,0 ⁽⁴⁾	110,0	121,1 ⁽⁵⁾	128,5	134,6	141,5	145,0
	7. Lehrhalb- jahr ⁽³⁾	100,0 ⁽⁴⁾	109,9	121,0 ⁽⁵⁾	128,3	138,6	145,6	149,3
Chemisches Gewerbe	1. Lehrjahr	100,0 ⁽⁶⁾	108,3 ⁽⁶⁾	113,9 ⁽⁶⁾	126,4 ⁽⁶⁾	130,6	130,6	136,0
	2. Lehrjahr	100,0 ⁽⁶⁾	108,3 ⁽⁶⁾	114,2 ⁽⁶⁾	119,2 ⁽⁶⁾	123,3	123,3	128,2
	3. Lehrjahr	100,0 ⁽⁶⁾	107,8 ⁽⁶⁾	113,2 ⁽⁶⁾	117,5 ⁽⁶⁾	121,7	121,7	126,3
	4. Lehrjahr	100,0 ⁽⁶⁾	107,9 ⁽⁶⁾	113,3 ⁽⁶⁾	121,7 ⁽⁶⁾	126,1	126,1	130,8
Baugewerbe	1. Lehrjahr	100,0	107,7	114,7	120,2	124,6	129,4	132,5
	2. Lehrjahr	100,0	107,9	114,9	120,4	124,7	129,6	132,7
	3. Lehrjahr	100,0	107,9 ⁽⁷⁾	114,9 ⁽⁷⁾	120,5 ⁽⁷⁾	124,8 ⁽⁷⁾	129,7 ⁽⁷⁾	132,7 ⁽⁷⁾
	4. Lehr- jahr ⁽⁸⁾	100,0	108,0	114,9	120,5	124,8	129,6	132,7
Bäcker	1. Lehrjahr	100,0	106,5	112,5	117,3	121,3	125,1	127,6
	2. Lehrjahr	100,0	106,5	112,4	117,2	121,4	125,2	127,7
	3. Lehrjahr	100,0	106,6	112,6	117,3	121,5	125,3	127,8
	4. Lehr- jahr ⁽⁹⁾	100,0	107,7	117,8	123,4	127,7	131,8	134,4
Eisen- und metallver- arbeitendes Gewerbe ⁽¹⁰⁾	1. Lehrjahr	100,0	108,4	119,3	126,4	132,2	136,8	142,3
	2. Lehrjahr	100,0	108,3	115,7	122,2	126,8	131,5	136,9
	3. Lehrjahr	100,0	108,4	119,3	127,3	134,2	139,6	145,3
	4. Lehrjahr	100,0	109,1	119,8	127,3	133,2	139,0	144,7

(1) Gilt für alle Bundesländer mit Ausnahme der Steiermark

(2) Gilt für die Bundesländer Oberösterreich, Kärnten, Salzburg, Vorarlberg und Burgenland

(3) Gilt für Doppellehre (maximale Lehrdauer: 4 Jahre). Bis 1994 gab es keine kollektivvertragliche Einigung über die Lehrlingsentschädigung im 8. Lehrhalbjahr

- (4) Gilt nicht für Kärnten und Tirol
- (5) Gilt nicht für Tirol
- (6) Gilt nicht für Tirol
- (7) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in das Lehrverhältnis eintreten
- (8) Bei Erlernung von Doppelberufen
- (9) Bei Doppellehre Bäcker/Konditor, wenn alle 4 Jahre im selben Betrieb verbracht wurden
- (10) Die kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen gelten für folgende Berufsgruppen: Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede (ausgenommen Salzburg); Spengler und Kupferschmiede (ausgenommen Vorarlberg, Salzburg und Tirol); Sanitär- und Heizungsinstallateure; Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker; Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrucker, Metallschleifer und Galvaniseure; Mechatroniker; Kraftfahrzeugtechniker (ausgenommen Vulkaniseure); Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher (außer Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art); Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker; Modelltischler Oberösterreich; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer (ausgenommen Wien)

Quelle: Tabelle A-1, ibw-Berechnungen

TABELLE A-4:

Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge in der Industrie von 1990 bis 1996 nach Branchen

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Eisen- und metallverarbeitende und -erzeugende Industrie (ab 1.11. des jeweiligen Jahres) ⁽¹⁾	1. Lehrjahr	3832,05	4091,85	4286,70	4438,25	4589,80	4775,00	--
	2. Lehrjahr	5109,40	5434,15	5715,60	5932,10	6148,60	6400,00	--
	3. Lehrjahr	6841,40	7296,05	7685,75	7988,85	8313,60	8650,00	--
	4. Lehrjahr	9093,00	9829,10	10370,35	10781,70	11258,00	11720,00	--
Chemische Industrie (ab 1.5. des jeweiligen Jahres) ⁽²⁾	1. Lehrjahr	3599,00	3887,00	4575,00	4755,00	4935,00	6855,00	7085,00
	2. Lehrjahr	4457,00	4814,00	5340,00	5550,00	5760,00	8570,00	8855,00
	3. Lehrjahr	7573,00	8179,00	9150,00	9510,00	9870,00	12000,00	12395,00
	4. Lehrjahr	10476,00	11314,00	12200,00	12680,00	13160,00	13710,00	14165,00
Papierindustrie (Papier-, Zellstoff- und Maschinenkartonfabriken (ab 1.7. des jeweiligen Jahres) ⁽³⁾	1. Lehrjahr	3780,00	4150,17	4897,20	4897,20	5161,50	5394,00	5566,67
	2. Lehrjahr	4570,00	4995,57	5713,40	5713,40	5994,00	6264,00	6464,52
	3. Lehrjahr	7460,00	8069,77	8978,20	8978,20	9157,50	9570,00	9876,35
	4. Lehrjahr	12154,15	13065,35	13875,40	13875,40	14152,50	14790,00	15263,45
Holzverarbeitende Industrie (ab 1.5. des jeweiligen Jahres)	1. Lehrjahr	3160,90	3403,38	3985,00	4156,00	4301,00/ 4746,14 ⁽⁴⁾	4461,00/ 4921,49 ⁽⁴⁾	5778,20
	2. Lehrjahr	4373,30	4711,04	5140,00	5361,00	5549,00/ 6102,18 ⁽⁴⁾	5754,00/ 6327,63 ⁽⁴⁾	8667,30
	3. Lehrjahr	5386,52	5802,20	6552,00	6834,00	7073,00/ 8136,24 ⁽⁴⁾	7335,00/ 8436,84 ⁽⁴⁾	10111,85
	7. Lehrhalbjahr	5581,37	6010,04	7335,00	7650,00	7918,00/ 10170,30 ⁽⁴⁾	8211,00/ 10546,05 ⁽⁴⁾	12278,67
Bekleidungsindustrie ⁽⁵⁾	1. Lehrjahr	4308,35 ⁽⁶⁾	4957,85 ⁽⁷⁾	5174,35 ⁽⁸⁾	5174,35	5347,55 ⁽⁹⁾	5507,98 ⁽¹⁰⁾	5618,14 ⁽¹¹⁾
	2. Lehrjahr	5087,75 ⁽⁶⁾	5737,25 ⁽⁷⁾	5975,40 ⁽⁸⁾	5975,40	6170,25 ⁽⁹⁾	6355,36 ⁽¹⁰⁾	6482,47 ⁽¹¹⁾

Fortsetzung - TABELLE A-4

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Bekleidungsindustrie ⁽⁵⁾	3. Lehrjahr	6062,00 ⁽⁶⁾	6711,50 ⁽⁷⁾	7014,60 ⁽⁸⁾	7014,60	7252,75 ⁽⁹⁾	7470,33 ⁽¹⁰⁾	7619,75 ⁽¹¹⁾
Papier und Pappe verarbeitende Industrie (ab 1.3. des jeweiligen Jahres)	1. Lehrjahr	2901,10	3160,90	3377,40	3593,90	3723,80	3862,36	3961,95
	2. Lehrjahr	4070,20	4416,60	4719,70	4979,50	5196,00	5390,85	5542,40
	3. Lehrjahr	6062,00	6538,30	6928,00	7317,70	7620,80	7902,25	8118,75
	4. Lehrjahr ⁽¹²⁾	7664,10	8270,30	8789,90	9266,20	9612,60	9967,66	10218,80
Erdölindustrie (ab 1.2. des jeweiligen Jahres)	1. Lehrjahr	3985,90	4670,50	5952,30	6261,90	6500,10	6734,40	6970,20
	2. Lehrjahr	6932,00	7472,80	7936,40	8349,20	8666,80	8979,20	9293,60
	3. Lehrjahr	7971,80	9341,00	9920,50	10436,50	10833,50	11224,00	11617,00
	4. Lehrjahr	9011,60	10275,10	11904,60	12523,80	13000,20	13468,80	13940,40
Bauindustrie ⁽¹³⁾	1. Lehrjahr	5724,60	6168,30	6568,50	6881,70	7135,95	7407,15	7585,15
	2. Lehrjahr	8578,20	9256,80	9857,10	10331,05	10695,45	11119,20	11381,95
	3. Lehrjahr ⁽¹⁴⁾	11431,80	12336,60	13137,00	13771,90	14263,45	14822,80	15170,25
	4. Lehrjahr ⁽¹⁵⁾	12858,60	13885,20	14781,30	15492,30	16051,65	16670,35	17068,65
Textilindustrie (ab 1.4. des jeweiligen Jahres) ⁽¹⁶⁾	1. Lehrjahr	4503,20	4763,00	4979,50	5196,00 ⁽¹⁷⁾	5369,00	5530,00	5641,00
	2. Lehrjahr	5282,60	5585,70	5845,50	6062,00 ⁽¹⁷⁾	6235,00	6422,00	6550,00
	3. Lehrjahr	6408,40	6798,10	7101,20	7361,00 ⁽¹⁷⁾	7578,00	7805,00	7961,00
	4. Lehrjahr	6841,40	7274,40	7577,50	8443,50 ⁽¹⁷⁾	8703,00	8964,00	9143,00
bei zweijähriger Lehrzeit	1. Lehrjahr	4503,20	4763,00	4979,50	5196,00 ⁽¹⁷⁾	5369,00	5530,00	5641,00
	2. Lehrjahr	5932,10	6278,50	6495,00	6841,40 ⁽¹⁷⁾	7058,00	7270,00	7415,00

(1) Die Lehrlingsentschädigungen gelten für folgende Branchen: Eisenhüttenwerke (Fachverband Bergwerke und eisenerzeugende Industrie); Gießereindustrie; Metallindustrie; Maschinen- und Stahlbauindustrie; Fahrzeugindustrie; Eisen- und Metallwarenindustrie; Elektro- und Elektronikindustrie; Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen; für den Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau nur für Wien

(2) Gilt nicht für die Steiermark, mit Ausnahme von Brevillier-Urban Schreibwarenfabrik, Graz-Göding und die Industrie technischer Gase in der Steiermark

(3) Einschließlich der angeschlossenen Holzschleifereien. Nicht berücksichtigt wurden die Automatenpappenfabriken, Handelsholzschleifereien und Handpappenfabriken. Für diese gelten eigene kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigungen

(4) Gilt für Lehrverhältnisse, die nach dem 30.4.1994 begannen. Die monatliche Arbeitszeit beträgt 167 Stunden

(5) Gilt nicht für Vorarlberg

(6) Ab 1.2.1990

(7) Ab 1.3.1991

(8) Ab 1.12.1992

(9) Ab 1.2.1994

(10) Ab 1.3.1995

(11) Ab 1.4.1996

(12) Bei Erlernung eines Doppelberufes

(13) Die Lehrlingsentschädigungen beziehen sich auf eine durchschnittliche 39-Stundenwoche

(14) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in die Lehre eintreten

(15) Bei Erlernung eines Doppelberufes

(16) Gilt nicht für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg

(17) Gilt ab 1.10.1993

Quelle: Arbeiterkollektivvertrag für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie 1990-1995; Arbeiterkollektivvertrag für die chemische Industrie 1990-1996; Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Sektion Industrie, Fachverband der Papierindustrie einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Chemiarbeiter andererseits 1990-1996; Kollektivvertrag für die Arbeiter in der holzverarbeitenden Industrie Österreichs 1990-1996; Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiter der österreichischen Bekleidungsindustrie abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Bekleidungsindustrie, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder 1990-1996; Rahmenkollektivvertrag der österreichischen Bekleidungsindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder 1990-1996; Kollektivvertrag für die Arbeiter der erdölverarbeitenden österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder 1990-1996; Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen dem Industrie Österreichs 1990-1996; Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe 1990-1996; Kollektivvertrag abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Textilindustrie Österreichs einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder andererseits 1990-1996

TABELLE A-5:

**Veränderung der Lehrlingsentschädigungen gewerblicher Lehrlinge in der Industrie von 1990 bis 1996 nach Branchen
in Prozenten**

Branche	Lehrjahr	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996
Eisen- und metallverarbeitende und erzeugende Industrie ⁽¹⁾	1. Lehrjahr	6,78	4,76	3,52	3,41	4,03	--
	2. Lehrjahr	6,36	5,18	3,78	3,65	4,09	--
	3. Lehrjahr	6,65	5,34	3,94	4,07	4,05	--
	4. Lehrjahr	8,09	5,51	3,97	4,42	4,10	--
Chemische Industrie	1. Lehrjahr	8,00	17,70	3,93	3,78	38,91	3,35
	2. Lehrjahr	8,01	10,93	3,93	3,78	48,78	3,32
	3. Lehrjahr	8,00	11,87	3,93	3,78	21,58	3,29
	4. Lehrjahr	8,00	7,83	3,93	3,78	4,18	3,32
Papierindustrie (Papier-, Zellstoff- und Maschinenkartonfabriken) ⁽²⁾	1. Lehrjahr	9,79	18,00	0,00	5,40	4,50	3,20
	2. Lehrjahr	9,31	14,37	0,00	4,91	4,50	3,20
	3. Lehrjahr	8,17	11,26	0,00	2,00	4,50	3,20
	4. Lehrjahr	7,50	6,20	0,00	2,00	4,50	3,20
Holzverarbeitende Industrie	1. Lehrjahr	7,07	17,10	4,29	3,49/	3,72/	29,53/
	2. Lehrjahr	7,72	9,10	4,30	14,20 ⁽³⁾	3,69 ⁽³⁾	17,41
	3. Lehrjahr	7,72	12,92	4,30	3,51/	3,69/	50,63/
Bekleidungsindustrie ⁽⁴⁾	7. Lehrhalbjahr	7,68	22,05	4,29	13,82 ⁽³⁾	3,69 ⁽³⁾	36,98
	1. Lehrjahr	15,07	4,37	0,00	3,50/	3,70/	37,86/
	2. Lehrjahr	12,77	4,15	0,00	19,05 ⁽³⁾	3,69 ⁽³⁾	19,85
					3,50/	3,70/	49,54/
					32,94 ⁽³⁾	3,69 ⁽³⁾	16,43
					3,35	3,00	2,00
					3,26	3,00	2,00

Fortsetzung - TABELLE A-5

Branche	Lehrjahr	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996
Bekleidungsindustrie ⁽⁴⁾	3. Lehrjahr	10,71	4,52	0,00	3,39	3,00	2,00
Papier und Pappe verarbeitende Industrie	1. Lehrjahr	8,95	6,85	6,41	3,61	3,72	2,58
	2. Lehrjahr	8,51	6,86	5,50	4,35	3,75	2,81
	3. Lehrjahr	7,86	5,96	5,62	4,14	3,69	2,74
	4. Lehrjahr	7,91	6,28	5,42	3,74	3,69	2,52
Erdölindustrie	1. Lehrjahr	17,17	27,44	5,20	3,80	3,60	3,50
	2. Lehrjahr	7,80	6,20	5,20	3,80	3,60	3,50
	3. Lehrjahr	17,17	6,20	5,20	3,80	3,60	3,50
	4. Lehrjahr	14,02	15,86	5,20	3,80	3,60	3,50
Bauindustrie ⁽⁵⁾	1. Lehrjahr	7,75	6,49	4,77	3,69	3,80	2,40
	2. Lehrjahr	7,91	6,49	4,81	3,53	3,96	2,36
	3. Lehrjahr ⁽⁶⁾	7,91	6,49	4,83	3,57	3,92	2,34
	4. Lehrjahr ⁽⁷⁾	7,98	6,45	4,81	3,61	3,85	2,39
Textilindustrie ⁽⁸⁾	1. Lehrjahr	5,77	4,54	4,35	3,33	3,00	2,01
	2. Lehrjahr	5,74	4,65	3,70	2,85	3,00	2,00
	3. Lehrjahr	6,08	4,46	3,66	2,95	3,00	2,00
	4. Lehrjahr	6,33	4,17	11,43	3,07	3,00	2,00
bei zweijähriger Lehrzeit	1. Lehrjahr	5,77	4,54	4,35	3,33	3,00	2,01
	2. Lehrjahr	5,84	16,28	5,33	3,17	3,00	2,00

(1) Die Lehrlingsentschädigungen gelten für folgende Branchen: Eisenhüttenwerke; Gießereindustrie; Metallindustrie; Metallindustrie; Maschinen- und Stahlbauindustrie;

(2) Fahrzeugindustrie; Eisen- und Metallwarenindustrie; Elektro- und Elektronikindustrie; Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen

(3) Einschließlich der angeschlossenen Holzschleifereien

(4) Gilt für Lehrverhältnisse, die nach dem 30.4.1994 begannen. Die monatliche Arbeitszeit beträgt 167 Stunden

(5) Gilt nicht für Voralberg

- (5) Die Lehrlingsentschädigungen beziehen sich auf eine durchschnittliche 39-Stundenwoche
- (6) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in die Lehre eintreten
- (7) Bei Erlernung eines Doppelberufes
- (8) Gilt nicht für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg

Quelle: Tabelle A-4, ibw-Berechnungen

TABELLE A-6:

**Index der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen in der Industrie
(1990 = 100)**

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Eisen- und metallverarbeitende und erzeugende Industrie ⁽¹⁾	1. Lehrjahr	100,0	106,8	111,9	115,8	119,8	124,6	--
	2. Lehrjahr	100,0	106,4	111,9	116,1	120,3	125,3	--
	3. Lehrjahr	100,0	106,6	112,3	116,8	121,5	126,4	--
	4. Lehrjahr	100,0	108,1	114,0	118,6	123,8	128,9	--
Chemische Industrie	1. Lehrjahr	100,0	108,0	127,1	132,1	137,1	190,5	196,9
	2. Lehrjahr	100,0	108,0	119,8	124,5	129,2	192,3	198,7
	3. Lehrjahr	100,0	108,0	120,8	125,6	130,3	158,5	163,7
	4. Lehrjahr	100,0	108,0	116,5	121,0	125,6	130,9	135,2
Papierindustrie (Papier-, Zellstoff- und Maschinenkartonfabriken) ⁽²⁾	1. Lehrjahr	100,0	109,8	129,6	129,6	136,5	142,7	147,3
	2. Lehrjahr	100,0	109,3	125,0	125,0	131,2	137,1	141,5
	3. Lehrjahr	100,0	108,2	120,3	120,3	122,7	128,3	132,4
	4. Lehrjahr	100,0	107,5	114,2	114,2	116,4	121,7	125,6
Holzverarbeitende Industrie	1. Lehrjahr	100,0	107,7	126,1	131,5	136,1/ 150,1 ⁽³⁾	141,1/ 155,7 ⁽³⁾	182,8
	2. Lehrjahr	100,0	107,7	117,5	122,6	126,9/ 139,5 ⁽³⁾	131,6/ 144,7 ⁽³⁾	198,2
	3. Lehrjahr	100,0	107,7	121,6	126,9	131,3/ 151,0 ⁽³⁾	136,2/ 156,6 ⁽³⁾	187,7
	7. Lehrhalbjahr	100,0	107,7	131,4	137,1	141,9/ 182,2 ⁽³⁾	147,1/ 188,9 ⁽³⁾	220,0
Bekleidungsindustrie ⁽⁴⁾	1. Lehrjahr	100,0	115,1	120,1	120,1	124,1	127,8	130,4
	2. Lehrjahr	100,0	112,8	117,4	117,4	121,3	124,9	127,4
	3. Lehrjahr	100,0	110,7	115,7	115,7	119,6	123,2	125,7
Papier und Pappe verarbeitende Industrie	1. Lehrjahr	100,0	108,9	116,4	123,9	128,4	133,1	136,6
	2. Lehrjahr	100,0	108,5	116,0	122,3	127,7	132,4	136,2
	3. Lehrjahr	100,0	107,9	114,3	120,7	125,7	130,4	133,9
	4. Lehrjahr	100,0	107,9	114,7	120,9	125,4	130,1	133,3
Erdölindustrie	1. Lehrjahr	100,0	117,2	149,3	157,1	163,1	169,0	174,9
	2. Lehrjahr	100,0	107,8	114,5	120,4	125,0	129,5	134,1
	3. Lehrjahr	100,0	117,2	124,4	130,9	135,9	140,8	145,7
	4. Lehrjahr	100,0	114,0	132,1	139,0	144,3	149,5	154,7
Bauindustrie ⁽⁵⁾	1. Lehrjahr	100,0	107,7	114,7	120,2	124,6	129,4	132,5
	2. Lehrjahr	100,0	107,9	114,9	120,4	124,7	129,6	132,7
	3. Lehrjahr ⁽⁶⁾	100,0	107,9	114,9	120,5	124,8	129,7	132,7
	4. Lehrjahr ⁽⁷⁾	100,0	108,0	114,9	120,5	124,8	129,6	132,7

Fortsetzung - TABELLE A-6

Branche	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Textilindustrie ⁽⁸⁾	1. Lehrjahr	100,0	105,8	110,6	115,4	119,2	122,8	125,3
	2. Lehrjahr	100,0	105,7	110,7	114,7	118,0	121,6	124,0
	3. Lehrjahr	100,0	106,1	110,8	114,9	118,2	121,8	124,2
	4. Lehrjahr	100,0	106,3	110,8	123,4	127,2	131,0	133,6
bei zweijähriger Lehrzeit	1. Lehrjahr	100,0	105,8	110,6	115,4	119,2	122,8	125,3
	2. Lehrjahr	100,0	105,8	109,5	115,3	119,0	122,5	125,0

- (1) Die Lehrlingsentschädigungen gelten für folgende Branchen: Eisenhüttenwerke; Gießereiindustrie; Metallindustrie; Maschinen- und Stahlbauindustrie; Fahrzeugindustrie; Eisen- und Metallwarenindustrie; Elektro- und Elektronikindustrie; Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen
- (2) Einschließlich der angeschlossenen Holzschleifereien
- (3) Gilt für Lehrverhältnisse, die nach dem 30.4.1994 begannen. Die monatliche Arbeitszeit beträgt 167 Stunden
- (4) Gilt nicht für Vorarlberg
- (5) Die Lehrlingsentschädigungen beziehen sich auf eine durchschnittliche 39-Stundenwoche
- (6) Gilt auch für Lehrlinge, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres in das Lehrverhältnis eintreten
- (7) Bei Erlernung eines Doppelberufes
- (8) Gilt nicht für die Bundesländer Tirol und Vorarlberg

Quelle : Tabelle A-4, ibw-Berechnungen

TABELLE A-7:

Lehringentschädigungen für die Lehrlinge im Handel von 1990 bis 1996

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
ALLGEMEINER GROSS- UND KLEINHANDEL								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	3415	3655	3860	4095	4255	4405	4530
	2. Lehrjahr	4380	4685	4950	5230	5430	5620	5775
	3. Lehrjahr	6325	6765	7145	7560	7845	8115	8340
	4. Lehrjahr						8375	8610
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	3250	3480	3675	3900	4050	4200	4325
	2. Lehrjahr	4170	4460	4710	4980	5170	5360	5515
	3. Lehrjahr	6020	6440	6805	7200	7470	7740	7965
	4. Lehrjahr						8000	8235
DROGENGROSSHANDEL								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	3415	3655	3860	4095	4255	4405	4530
	2. Lehrjahr	4380	4685	4950	5230	5430	5620	5775
	3. Lehrjahr	6325	6765	7145	7560	7845	8115	8340
	4. Lehrjahr						8375	8610
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	3250	3480	3675	3900	4050	4200	4325
	2. Lehrjahr	4170	4460	4710	4980	5170	5360	5515
	3. Lehrjahr	6020	6440	6805	7200	7470	7740	7965
	4. Lehrjahr						8000	8235
DROGENKLEINHANDEL								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	3415	3655	3860	4095	4255	4405	4530
	2. Lehrjahr	4380	4685	4950	5230	5430	5620	5775
	3. Lehrjahr	6325	6765	7145	7560	7845	8115	8340
	4. Lehrjahr						8375	8610

Fortsetzung - TABELLE A-7

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	3250	3480	3675	3900	4050	4200	4325
	2. Lehrjahr	4170	4460	4710	4980	5170	5360	5515
	3. Lehrjahr	6020	6440	6805	7200	7470	7740	7965
	4. Lehrjahr						8000	8235
FOTOHANDEL								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	3415	3655	3860	4095	4255	4405	4530
	2. Lehrjahr	4380	4685	4950	5230	5430	5620	5775
	3. Lehrjahr	6325	6765	7145	7560	7845	8115	8340
	4. Lehrjahr						8375	8610
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	3250	3480	3675	3900	4050	4200	4325
	2. Lehrjahr	4170	4460	4710	4980	5170	5360	5515
	3. Lehrjahr	6020	6440	6805	7200	7470	7740	7965
	4. Lehrjahr						8000	8235
GROSSHANDEL MIT EISEN UND EISENWAREN, METALLEN UND METALLWAREN, RÖHREN UND FITTINGS UND SANITÄREM INSTALLATIONSBEDARF								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	3415	3655	3860	4095	4255	4405	4530
	2. Lehrjahr	4380	4685	4950	5230	5430	5620	5775
	3. Lehrjahr	6325	6765	7145	7560	7845	8115	8340
	4. Lehrjahr						8375	8610
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	3250	3480	3675	3900	4050	4200	4325
	2. Lehrjahr	4170	4460	4710	4980	5170	5360	5515
	3. Lehrjahr	6020	6440	6805	7200	7470	7740	7965
	4. Lehrjahr						8000	8235

Quelle: Kollektivvertrag für die Handelsangestellten Österreichs 1990 bis 1996

TABELLE A-8:

Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen für die Lehrlinge im Handel von 1990 bis 1996 in Prozenten

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996
ALLGEMEINER GROSS- UND KLEINHANDEL							
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	7,03	5,61	6,09	3,91	3,52	2,84
	2. Lehrjahr	6,96	5,66	5,66	3,82	3,50	2,76
	3. Lehrjahr	6,96	5,62	5,81	3,77	3,44	2,77
	4. Lehrjahr						2,81
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	7,08	5,60	6,12	3,85	3,70	2,98
	2. Lehrjahr	6,95	5,60	5,73	3,81	3,67	2,89
	3. Lehrjahr	6,98	5,67	5,80	3,75	3,61	2,91
	4. Lehrjahr						2,94
DROGENGROSSHANDEL							
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	7,03	5,61	6,09	3,91	3,52	2,84
	2. Lehrjahr	6,96	5,66	5,66	3,82	3,50	2,76
	3. Lehrjahr	6,96	5,62	5,81	3,77	3,44	2,77
	4. Lehrjahr						2,81
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	7,08	5,60	6,12	3,85	3,70	2,98
	2. Lehrjahr	6,95	5,60	5,73	3,81	3,67	2,89
	3. Lehrjahr	6,98	5,67	5,80	3,75	3,61	2,91
	4. Lehrjahr						2,94
DROGENKLEINHANDEL							
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	7,03	5,61	6,09	3,91	3,52	2,84
	2. Lehrjahr	6,96	5,66	5,66	3,82	3,50	2,76
	3. Lehrjahr	6,96	5,62	5,81	3,77	3,44	2,77
	4. Lehrjahr						2,81

Fortsetzung - TABELLE A-8

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1990/1991	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	7,08	5,60	6,12	3,85	3,70	2,98
	2. Lehrjahr	6,95	5,60	5,73	3,81	3,67	2,89
	3. Lehrjahr	6,98	5,67	5,80	3,75	3,61	2,91
	4. Lehrjahr						2,94
FOTOHANDEL							
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	7,03	5,61	6,09	3,91	3,52	2,84
	2. Lehrjahr	6,96	5,66	5,66	3,82	3,50	2,76
	3. Lehrjahr	6,96	5,62	5,81	3,77	3,44	2,77
	4. Lehrjahr						2,81
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	7,08	5,60	6,12	3,85	3,70	2,98
	2. Lehrjahr	6,95	5,60	5,73	3,81	3,67	2,89
	3. Lehrjahr	6,98	5,67	5,80	3,75	3,61	2,91
	4. Lehrjahr						2,94
GROSSHANDEL MIT EISEN UND EISENWAREN, METALLEN UND METALLWAREN, RÖHREN UND FITTINGS UND SANITÄREM INSTALLATIONSBEDARF							
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	7,03	5,61	6,09	3,91	3,52	2,84
	2. Lehrjahr	6,96	5,66	5,66	3,82	3,50	2,76
	3. Lehrjahr	6,96	5,62	5,81	3,77	3,44	2,77
	4. Lehrjahr						2,81
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	7,08	5,60	6,12	3,85	3,70	2,98
	2. Lehrjahr	6,95	5,60	5,73	3,81	3,67	2,89
	3. Lehrjahr	6,98	5,67	5,80	3,75	3,61	2,91
	4. Lehrjahr						2,94

Quelle: Tabelle A-7, ibw-Berechnungen

TABELLE A-9:

**Index der Entwicklung der Lehrlingsentschädigungen im Handel
(1990 = 100)**

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Allgemeiner Groß- und Kleinhandel								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,9	124,6	129,0	132,6
	2. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,4	124,0	128,3	131,8
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,5	124,0	128,3	131,9
	4. Lehrjahr						--	--
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	100,0	107,1	113,1	120,0	124,6	129,2	133,1
	2. Lehrjahr	100,0	106,9	112,9	119,4	124,0	128,5	132,2
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,6	124,1	128,6	132,3
	4. Lehrjahr						--	--
Drogengroßhandel								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,9	124,6	129,0	132,6
	2. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,4	124,0	128,3	131,8
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,5	124,0	128,3	131,9
	4. Lehrjahr						--	--
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	100,0	107,1	113,1	120,0	124,6	129,2	133,1
	2. Lehrjahr	100,0	106,9	112,9	119,4	124,0	128,5	132,2
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,6	124,1	128,6	132,3
	4. Lehrjahr						--	--
Drogenkleinhandel								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,9	124,6	129,0	132,6
	2. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,4	124,0	128,3	131,8
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,5	124,0	128,3	131,9
	4. Lehrjahr						--	--
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	100,0	107,1	113,1	120,0	124,6	129,2	133,1
	2. Lehrjahr	100,0	106,9	112,9	119,4	124,0	128,5	132,2
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,6	124,1	128,6	132,3
	4. Lehrjahr						--	--
Fotohandel								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,9	124,6	129,0	132,6
	2. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,4	124,0	128,3	131,8
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,5	124,0	128,3	131,9
	4. Lehrjahr						--	--
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	100,0	107,1	113,1	120,0	124,6	129,2	133,1
	2. Lehrjahr	100,0	106,9	112,9	119,4	124,0	128,5	132,2

Fortsetzung - TABELLE A-9

Branche/Bundesland	Lehrjahr	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
übrige Bundesländer	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,6	124,1	128,6	132,3
	4. Lehrjahr						--	--
Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren und Fittings und sanitärem Installationsbedarf								
Salzburg und Vorarlberg	1. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,9	124,6	129,0	132,6
	2. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,4	124,0	128,3	131,8
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,5	124,0	128,3	131,9
	4. Lehrjahr						--	--
übrige Bundesländer	1. Lehrjahr	100,0	107,1	113,1	120,0	124,6	129,2	133,1
	2. Lehrjahr	100,0	106,9	112,9	119,4	124,0	128,5	132,2
	3. Lehrjahr	100,0	107,0	113,0	119,6	124,1	128,6	132,3
	4. Lehrjahr						--	--

Quelle: Tabelle A-7, ibw-Berechnungen

TABELLE A-10:

**Durchschnittliche Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge
in Gewerbe und Handwerk
nach Lehrjahren von 1990 bis 1996**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Lehrjahr	3496,8	3798,5	4094,4	4322,8	4523,8	4661,0	4801,6
2. Lehrjahr	4954,9	5410,2	5779,7	6053,0	6322,4	6517,4	6710,0
3. Lehrjahr	6561,9	7163,3	7673,0	8031,0	8419,0	8674,1	8924,7
4. Lehrjahr	7913,7	8594,5	9262,8	9804,0	10306,0	10653,5	10965,6
Gesamt	5651,0	6154,5	6607,6	6950,8	7284,9	7514,4	7735,1

Quelle: Tabelle A-1, ibw-Berechnungen

TABELLE A-11:

**Durchschnittliche Lehrlingsentschädigungen für gewerbliche Lehrlinge
in der Industrie
nach Lehrjahren von 1990 bis 1996**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Lehrjahr	4029,8	4401,6	4877,5	5055,0	5287,8	5651,7	5983,0
2. Lehrjahr	5439,3	5870,2	6273,8	6509,5	6802,6	7309,8	7850,2
3. Lehrjahr	7244,1	7896,9	8496,4	8801,4	9225,1	9764,6	10358,7
4. Lehrjahr	9210,0	9990,4	10854,3	11339,1	12013,5	12479,6	13154,0
Gesamt	6480,8	7039,8	7625,5	7926,3	8332,3	8801,4	9336,5

Quelle: Tabelle A-4, ibw-Berechnungen

TABELLE A-12:

**Durchschnittliche Lehrlingsentschädigungen für Lehrlinge im Handel
nach Lehrjahren von 1990 bis 1996**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1. Lehrjahr	3332,5	3567,5	3767,5	3997,5	4152,5	4302,5	4427,5
2. Lehrjahr	4275,0	4572,5	4830,0	5105,0	5300,0	5490,0	5645,0
3. Lehrjahr	6172,5	6602,5	6975,0	7380,0	7657,5	7927,5	8152,5
Gesamt	4593,3	4914,2	5190,8	5494,2	5703,3	5906,7	6075,0

Quelle: Tabelle A-7, ibw-Berechnungen



Anhang

Lehrberufsübersicht

Gewerbe und Handwerk

Baugewerbe

Hafner
Isoliermonteur
Kraftfahrzeugmechaniker
Maschinenschlosser
Maurer
Schalungsbauer
Schlosser
Stukkateur
Stukkateur u. Trockenausb.
Tischler
Wärme-, Kälte-, Schallis.
Zimmerer

Tischler

Belagsverleger
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Bootbauer
Dachdecker
Modelltischler (Forment.)
Polsterer
Tapezierer u. Bettwarenerzeuger
Tischler

Kunststoffverarbeiter

Betriebselektriker
Elektromech. f. Schwachstrom
Formenbauer
Kunststoffverarbeiter
Landmaschinenmechaniker
Maschinenschlosser
Mechaniker
Schlosser
Siebdrucker
Werkzeugmacher

Chemisches Gewerbe

Chemielaborant

Chemiewerker
Denkmal-, Fassaden-, Gebäudereiniger
Drogist
Kraftfahrzeugmechaniker
Kunststoffverarbeiter

Friseure

Friseur und Perückenmacher
Schlosser

Bäcker

Bäcker
Präparator

Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede

Anlagenmonteur
Bauschlosser
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Blechschlosser
Büchsenmacher
Dreher
Elektromechaniker f. Schwachstrom
Elektromechaniker f. Starkstrom
Elektromechaniker u. -maschinenbauer
Fahrzeugfertiger
Kraftfahrzeugmechaniker
Lackierer
Landmaschinenmechaniker
Maschinenschlosser
Mechaniker
Schlosser
Schmied
Stahlbaus Schlosser
Waagenhersteller
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschineur

Spengler und Kupferschmiede

Blechschlosser
Karosseur
Kupferschmied
Lackierer
Spengler
Universalschweißer

Sanitär- und Heizungsinstallateure

Betriebsschlosser
Blechschlosser
Elektroinstallateur
Gas- u. Wasserleitungsinstallateur
Gasinstallateur
Kühlmaschinenmechaniker
Optiker
Rohrleitungsmonteur
Spengler
Wasserleitungsinstallateur
Zentralheizungsbauer

Elektrotechniker, Radio- und Videoelektroniker

Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Elektroinstallateur
Elektromechaniker f. Schwachstrom
Elektromechaniker f. Starkstrom
Elektromechaniker u. -maschinenbauer
Feinmechaniker
Maschinenschlosser
Nachrichtenelektroniker
Radio- u. Fernsehmechaniker
Starkstrommonteur

Metallgießer, Gürtler, Graveure, Metalldrücker, Metallschleifer und Galvaniseure

Betriebsschlosser
Former und Gießer (M. u. E.)
Former und Gießer
Graveur
Gürtler
Metalldrücker
Metallschleifer u. Galv.
Modelltischler (Forment.)
Werkzeugmacher

Kraftfahrzeugtechniker

Fahrzeugfertiger
Fahrzeugaupazierer
Fleischer
Karosseur
Kraftfahrzeugelektriker
Kraftfahrzeugmechaniker
Lackierer
Landmaschinenmechaniker
Maschinenschlosser
Vulkaniseur

Gold- und Silberschmiede, Juweliere und Uhrmacher

Gold- und Silberschmied und Juwelier
Uhrmacher
Werkzeugmacher

Augenoptiker, Orthopädietechniker, Bandagisten und Hörgeräteakustiker

Bandagist
Chirurgieinstrumentenerzeuger
Feinoptiker
Hörgeräteakustiker
Optiker
Orthopädiemechaniker

Industrie

Bergwerke und eisenerzeugende Industrie

Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebschlosser
Chemielaborant
Dreher
Elektromech. u. -maschinenb.
Fotograf
Hüttenwerkschlosser
Kraftfahrzeugelektriker
Kraftfahrzeugmechaniker
Maschinenschlosser
Mechaniker
Meß- u. Regeltechniker
Physiklaborant
Prozeßleittechniker
Rohrleitungsmonteur
Schlosser
Schmied
Stahlbauschlosser
Universalschweißer
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschineur

Chemische Industrie

Anlagenmonteur
Bauschlosser
Betriebselektriker
Betriebschlosser
Chemielaborant
Dreher
Elektromech. f. Schwachstrom
Elektromech. f. Starkstrom
Elektromech. u. Maschinenb.
Formenbauer
Gas- u. Wasserleitungsinst.
Graveur
Kunststoffverarbeiter
Maschinenmechaniker-AV
Maschinenschlosser
Meß- u. Regeltechniker
Modelltischler (Forment.)
Papiertechniker

Physiklaborant
Prozeßleittechniker
Rohrleitungsmonteur
Schilderhersteller
Schlosser
Siebdrucker
Spengler
Textilmechaniker
Textilveredler
Tierpfleger
Tischler
Verpackungsmittelmech.
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschineur

Papierindustrie

Anlagenelektriker-AV
Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebschlosser
Chemielaborant
Maschinenschlosser
Meß- und Regeltechniker
Papiertechniker
Prozeßleittechniker
Verpackungsmittelmech.

Papier und Pappe verarbeitende Industrie

Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebschlosser
Buchbinder
Drucker
Druckformtechniker
Druckvorstufentechniker
Flachdrucker
Kartonagewarenherzeuger
Maschinenschlosser
Mechaniker
Meß- und Regelmechaniker
Papiertechniker
Schlosser
Typografiker

Verpackungsmittelmech.

Holzverarbeitende Industrie

Anlagenelektriker-AV
Anlagenmonteur
Bauschlosser
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Chemielaborant
Holz- und Sägetechniker
Kälteanlagen techniker
Klaviermacher
Kühlmaschinenmechaniker
Maschinenschlosser
Polsterer
Säger
Schlosser
Siebdrucker
Skierzeuger
Tapezierer u. Bettwarenerzeuger
Tischler
Vergolder u. Staffierer
Werkzeugmacher
Zimmerer

Gießereiindustrie

Anlagenelektriker-AV
Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Chemielaborant
Dreher
Elektromech. f. Starkstrom
Elektromech. u. -maschinenbauer
Formenbauer
Former und Gießer (M. u. E.)
Gießereimechaniker
Maschinenmechaniker-AV
Maschinenschlosser
Modellschlosser
Modelltischler (Forment.)
Universalschweißer
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschineur
Werkzeugmaschineur-AV

Metallindustrie

Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Chemielaborant
Dreher
Elektromech. f. Starkstrom
Maschinenschlosser
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschineur

Maschinen- und Stahlbauindustrie

Anlagenelektriker-AV
Anlagenmonteur
Bauschlosser
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Blechschlosser
Büromaschinenmechaniker
Chemielaborant
Dreher
Elektromech. f. Schwachstrom
Elektromech. f. Starkstrom
Elektromech. u. -maschinenbauer
Fahrzeugfertiger
Feinmechaniker
Gas- und Wasserleitungsinstallateur
Hüttenwerkschlosser
Kälteanlagen techniker
Kraftfahrzeugelektriker
Kraftfahrzeugmechaniker
Kühlmaschinenmechaniker
Kunststoffverarbeiter
Kupferschmied
Lackierer
Landmaschinenmechaniker
Maschinenmechaniker-AV
Maschinenschlosser
Mechaniker
Meß- u. Regelmechaniker
Modelltischler (Forment.)
Nachrichtenelektroniker
Physiklaborant
Radio- u. Fernsehmech.
Rohrleitungsmonteur
Schilderhersteller

Schlosser
Schmied
Siebdrucker
Spengler
Stahlbauschlosser
Starkstrommonteur
Tischler
Universalhärter
Universalschweißer
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschiner
Werkzeugmechaniker-AV
Zentralheizungsbauer

Fahrzeugindustrie

Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Chemielaborant
Chemiewerker
Dreher
Elektromech. f. Starkstrom
Fahrzeugfertiger
Fahrzeugtapezierer
Karosseur
Kraftfahrzeugelektriker
Kraftfahrzeugmechaniker
Lackierer
Maschinenschlosser
Meß- u. Regelmechaniker
Schilderhersteller
Schlosser
Speditionskaufmann
Stahlbauschlosser
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschiner

Eisen- und Metallwarenindustrie

Anlagenelektriker-AV
Anlagenmonteur
Bauschlosser
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Blechslosser

Chirurgieinstrumentenerzeuger
Dreher
Elektromech. f. Schwachstrom
Elektromech. f. Starkstrom
Feinmechaniker
Feinoptiker
Formenbauer
Galvaniseur
Gas- und Wasserleitungsinstallateur
Gießereimechaniker
Graveur
Hüttenwerkschlosser
Karosseur
Kunststoffverarbeiter
Maschinenmechaniker-AV
Maschinenschlosser
Mechaniker
Metalldrücker
Metallschleifer u. Galv.
Nachrichtenelektroniker
Optiker
Prozeßleitetechniker
Schilderhersteller
Schlosser
Siebdrucker
Spengler
Stahlbauschlosser
Typografiker
Universalhärter
Universalschweißer
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschiner
Werkzeugmechaniker-AV

Elektro- und Elektronikindustrie

Anlagenelektriker-AV
Anlagenmonteur
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Blechslosser
Chemielaborant
Dreher
Elektroinstallateur
Elektromech. f. Schwachstrom
Elektromech. f. Starkstrom
Elektromech. u. -maschinenbauer
Feinmechaniker

Kunststoffverarbeiter
Maschinenmechaniker-AV
Maschinenschlosser
Mechaniker
Nachrichtenelektroniker
Prozeßleittechniker
Radio- u. Fernsehmechaniker
Schlosser
Siebdrucker
Starkstrommonteur
Tischler
Werkzeugmacher
Werkzeugmaschiner
Werkzeugmechaniker-AV

Textilindustrie

Anlagenelektriker-AV
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Chemielaborant
Damenkleidermacher
Fotogravurzeichner
Maschinensticker
Mechaniker
Posamentierer
Stoffdrucker
Strickwarenerzeuger
Textilmechaniker
Textilveredler
Wäschewarenerzeuger
Weber

Bekleidungsindustrie

Damenkleidermacher
Feinmechaniker
Herrenkleidermacher
Hutmacher
Modist
Textilreiniger
Textilveredler
Wäschewarenerzeuger
Werkzeugmacher

Gas- und Wärmeversorgungs- unternehmungen

Bauschlosser
Betriebselektriker
Betriebsschlosser
Gas- und Wasserleitungsinstallateur
Schlosser
Starkstrommonteur

Bauindustrie

Bauschlosser
Betriebselektriker
Kraftfahrzeugmechaniker
Maschinenschlosser
Maurer
Pflasterer
Schalungsbauer
Schlosser
Stukkateur u. Trockenausb.
Tischler
Zimmerer

Handel

Allgemeiner Groß- und Kleinhandel

Buchhändler	Industriekaufmann
Bürokaufmann	Kraftfahrzeugmechaniker
Büromaschinenmechaniker	Musikalienhändler
Drogist	Pharm. -kaufmännischer Assistent
Einzelhandelskaufmann	Radio- u. Fernsehmechaniker
Fotokaufmann	Steinmetz
Friseur- u. Perückenmacher	Tischler
Großhandelskaufmann	Waffen- u. Munitionshändler
	Versicherungskaufmann

B KOSTEN UND NUTZEN DER LEHRLINGSAUSBILDUNG

THEORETISCHE PERSPEKTIVE UND EMPIRISCHE BEFUNDE



Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung

Kurzfassung

Der Beitrag untersucht die Zusammensetzung der Kosten und Erträge der Lehrlingsausbildung anhand aktueller einschlägiger Forschungsarbeiten. Zunächst wird zwischen volks- und betriebswirtschaftlicher Betrachtungsweise der Kosten unterschieden. Während die betriebswirtschaftlich relevanten Teilkosten der Ausbildung größtenteils direkt erfaßbar sind, ist die Erfassung der Erträge auf Modellrechnungen angewiesen. Aktuelle einschlägige Berechnungen zeigen, daß im Durchschnitt der Lehrbetriebe bei den technisch-gewerblichen Lehrberufen erhebliche Nettokosten zu Ende der Lehrzeit verbleiben. Je höher die betriebliche Auslastung, desto geringer sind die Nettokosten. Die Nettokosten können - unter bestimmten Bedingungen (Vorhandensein von Personalbedarf, keine Abwanderung von ehemaligen Lehrlingen, die der Betrieb übernehmen will - durch Opportunitätsenerträge (Vorteile bei der Fachkräfterekrutierung von ausbildenden Betrieben gegenüber Betrieben, die nicht ausbilden) ausgeglichen werden.

Die Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb verursacht Kosten, gleichzeitig bringt diese Ausbildung aber für den Betrieb auch Erträge und Vorteile, das heißt einen Nutzen. Zweifellos hat die Lehrlingsausbildung darüber hinaus auch wichtige gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Funktionen, im Kern soll sie aber Nutzen für die Betriebe und die Lehrlinge nach sich ziehen. Erforderlich ist eine differenzierte Sicht der Kosten und Erträge der Ausbildung im Betrieb, welche die betriebswirtschaftlichen Gegebenheiten realistisch darstellt und von der volkswirtschaftlichen Betrachtungsweise deutlich abhebt. Darüber hinaus ist es sinnvoll, zwischen den Erträgen der Lehrbetriebe in der Lehrzeit (aus der Mitarbeit der Lehrlinge) und den - potentiellen - Erträgen nach der Lehrzeit (insbesondere durch Vorteile bei der Personalbeschaffung) zu unterscheiden.

Terminologie

Die Aufwendungen für die Ausbildung werden in der Berufsbildungsforschung als *Bruttokosten* bezeichnet, vermindert um die Erträge (durch die produktive Mitarbeit der Lehrlinge) spricht man von den *Nettokosten* der Ausbildung. Die Bruttokosten kann man einmal als *Vollkosten* und einmal als *Teilkosten* betrachten. Die Teilkosten bestehen aus den Vollkosten vermindert um jene Aufwendungen, welche man zur Gänze oder größtenteils auch ohne Lehrlinge haben würde. Dies bedeutet, daß jene anfallenden Kosten, die nicht ausschließlich auf die Ausbildungstätigkeit zurückzuführen sind, ausgeschlossen werden. Hierbei können angeführt werden:

- (1) Kosten für Mitarbeiter, die nebenamtlich als Ausbildner oder Instruktoren tätig sind, das heißt, sie sind auch wesentlich mit anderen Aufgaben innerhalb des Betriebes beschäftigt.
- (2) Verwaltungspersonal: üblicherweise wird nicht extra für einen Lehrling oder für die Lehrlinge ein Mitarbeiter eingestellt oder ein Steuerberater beauftragt.

Bei der Entscheidung über den Fortbestand der Ausbildung oder zusätzliche Ausbildung ist es daher sinnvoller, von den Teilkosten der Ausbildung im Betrieb auszugehen. „Die nicht entscheidungsrelevanten Kostenarten, das heißt die fixen Kosten, bleiben bei der Teilkostenrechnung außer Betracht, weil sie auch anfallen, wenn der Betrieb nicht ausbildet; dies betrifft vor allem die Kosten des nebenberuflichen Ausbildungspersonals.“(v. Bardeleben/Beicht/Fehér, 1994, 5).

Die Bruttokosten werden den Erträgen aus der Lehrlingsbeschäftigung innerhalb der Lehrzeit (durch die Mitarbeit der Lehrlinge) gegenübergestellt. Die Differenz aus beiden Größen ergibt rechnerisch die geschätzten Nettokosten der Lehrlingsausbildung im Betrieb. Der Nutzen der Ausbildung ist damit aber nicht zur Gänze erfaßt, da die Lehrlingsausbildung sich in der Regel erst mittel- und langfristig durch die Absolventenbeschäftigung rechnet.

Die Vollkostenbetrachtung ist ein *volkswirtschaftliches* Kalkül: Sie informiert darüber, was die Wirtschaft insgesamt für die Ausbildung - finanziell gesehen - leistet bzw. welchen Betrag der *Staat* aufwenden müßte, wollte er einen *vergleichbaren* beruflichen Ausbildungsapparat aufbauen. Als Ausgangspunkt für betriebliche Überlegungen über die Wirtschaftlichkeit der Ausbildung ist die Vollkostenbetrachtung keine sinnvolle Sichtweise. Die Teilkostenbetrachtung ist das betriebswirtschaftlich relevante Kalkül.

Bruttokosten der Ausbildung

In Tabelle 1 wird eine Verteilung der Bruttokosten der Ausbildung dargestellt. Wenn man alle Kosten als Bruttoausgaben zusammenfaßt, kommt man auf Basis von Modellrechnungen für das Jahr 1995 im Durchschnitt auf rund 180000 Schilling pro Jahr und Lehrling (=Vollkostenbetrachtung).

TABELLE 1:

***Verteilung der Ausbildungskosten
im Durchschnitt der Lehrbetriebe 1995***

Teilkosten- betrachtung	Arbeitskosten	73,9%
	Materialkosten	0,7%
	Kosten für hauptberufliche Ausbildner	1,7%
nur bei Vollkostenbetrachtung	Kosten für nebenberufliche Ausbildner*	21,4%
	Anlagekosten*	1,6%
	Verwaltungskosten*	0,8%
	Summe	100,1%

* wird bei Teilkostenberechnung nicht berücksichtigt

Quelle: Lassnigg/Steiner, 1997, S 25; n= 1085.

Einen erheblichen Anteil - mehr als ein Fünftel der Kosten - machen die Personalkosten für die nebenberuflichen Auszubildenden aus. Diese Personengruppe ist aber nur zum Teil wegen der Lehrlingsausbildung im Betrieb. Es handelt sich dabei in der Regel um Facharbeiter oder Fachangestellte, die der Betrieb ohnedies beschäftigen würde. Rechnet man jene Kosten, die man auch ohne Lehrlinge hätte, heraus, so kommt man auf die betriebswirtschaftlich relevanten Teilkosten der Ausbildung. Diese betragen *im Durchschnitt* der Lehrjahre, Berufe und Betriebe rund 140000 Schilling pro Lehrling (Lassnigg/Steiner, 1997, 23). Vorliegende Berechnung beruht auf der Auswertung von 1085 verwertbaren Interviews mit österreichischen Lehrbetrieben.

Bei der Variante der Teilkostenberechnung würden die Arbeitskosten (im wesentlichen die Lehrlingsentschädigung) auf 95 Prozent der Ausbildungskosten ansteigen, gegenüber 74 Prozent bei der Vollkostenberechnung. Dies belegt, daß die kollektivvertraglichen Regelungen der Lehrlingsentschädigung ein sehr wesentlicher Faktor der Kostenentwicklung der betrieblichen Ausbildung sind.

Je nach Art der Ausbildung fallen diverse Sach- und Anlagekosten (Lehrwerkstätte, Übungsräume, Arbeitsplatz, Gehälter für haupt- oder nebenamtliches Ausbildungspersonal und Zeit für die Ausbildungsverwaltung) an. Gemeinsam ist aber in jedem Fall, daß ein großer Anteil der Kosten durch die Arbeitskosten - also die Lehrlingsentschädigung und zusätzliche Ausgaben für den Lehrling - anfällt.

Die Unterschiede nach Betriebsgröße fallen bei Vollkostenberechnung wesentlich höher aus als bei Teilkostenbetrachtung: Die Bruttovollkosten von Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten sind um 51 Prozent höher als bei Betrieben mit 2 bis 5 Beschäftigten; bei Teilkostenberechnung beträgt diese Differenz hingegen nur 26 Prozent. Auch die Unterschiede nach der Ausbildungsinfrastruktur (vollberufliche Ausbilder, Lehrwerkstätte u.a.) fallen ebenfalls bei Vollkostenbetrachtung größer ins Gewicht: Bei ausgebauter Infrastruktur ergab sich für 1995 pro Lehrling ein Betrag von rund 239000 Schilling gegenüber 133000 Schilling ohne Infrastruktur (Differenz: +80 Prozent); bei Teilkostenbetrachtung beträgt diese Differenz nur 39 Prozent. Je mehr Einrichtungen und per-

sonelle Ressourcen vorhanden sind, welche der Betrieb auch für die Lehrlingsausbildung nutzt, desto höher sind die Vollkosten oder die volkswirtschaftliche Leistung des ausbildenden Betriebes. Betriebswirtschaftlich entscheidungsrelevant sind aber nur jene Aufwendungen, die man nicht hätte, wenn man keine Lehrlinge ausbilden würde (Lassnigg/Steiner, 1997, Tabellenanhang 7 und 27).

Erträge

Direkte Erträge ergeben sich in der Ausbildung durch die Mitarbeit der Lehrlinge im Betrieb, indirekte Erträge ergeben sich durch die später verbesserte Personalsituation aufgrund der bedarfsspezifischen betrieblichen Ausbildung. Während die Feststellung der Kosten der Ausbildung und insbesondere der Arbeitskosten unschwer möglich ist, trifft dies auf die Feststellung der Erträge nicht in gleichem Maße zu. Es muß daher in der Darstellung etwas weiter ausgeholt werden.

Modellrechnungen über Erträge in der Lehrzeit

Knapp die Hälfte der befragten Lehrbetriebe (47 Prozent) halten das „Einsparen von un- und angelernten Arbeitskräften durch entsprechenden Arbeitseinsatz der Lehrlinge während der Lehrzeit“ für eine wichtige Nutzenfunktion der betrieblichen Ausbildung (siehe dazu auch Tabelle 2). Lehrlinge - vor allem in den höheren Lehrjahren - können gelegentliche personelle Engpässe überbrücken helfen, zum Beispiel durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen oder bei unvorhergesehenem zusätzlichem Arbeitsaufwand. So kann der Einsatz von Aushilfskräften eingespart werden.

Hieraus ergibt sich die Frage: Wie hoch ist der Anteil produktiver Tätigkeiten der Lehrlinge in der Lehrzeit insgesamt und nach Lehrjahren? Über die gesamte Lehrzeit betrachtet, besteht - so hat eine mündliche Befragung von Lehrbetrieben 1995 in Österreich ergeben (Lassnigg/Steiner, 1997, 15) - die Tätigkeit der Lehrlinge

- zu etwa 45 Prozent aus produktiven Tätigkeiten und
- zu fast 20 Prozent aus betrieblicher Unterweisung.

- Das verbleibende Drittel entfällt auf die Berufsschule (etwas mehr als 20 Prozent der Lehrzeit) und andere, zum Teil externe Ausbildungsaktivitäten.

Nach den einzelnen Lehrjahren steigt erwartungsgemäß der Anteil der produktiven Tätigkeiten innerhalb der jahresbezogenen Lehrzeit an: von über 30 Prozent im ersten Lehrjahr auf über 50 Prozent im dritten und vierten Lehrjahr. Hierbei verschiebt sich das Verhältnis von einfachen zu schwierigen Tätigkeiten von etwa 3:1 im ersten Lehrjahr auf 1:1 im dritten Lehrjahr.

Die Berechnungen über die Erträge aus produktiven Leistungen der Lehrlinge in der Lehrzeit basieren einerseits auf Erhebungen über die Tätigkeiten der Lehrlinge in der oben skizzierten Art, wobei nach Berufen und Lehrbetriebsbesonderheiten unterschieden wird, andererseits auf Modellrechnungen. Die Ergebnisse sollten daher, sofern die Erhebungen fundiert und die Annahmen richtig sind, mit der Erfahrung der ausbildenden Unternehmen letztlich übereinstimmen. Dies kann aber immer nur ein Annäherungs- und offener Diskussionsprozeß sein. Die Erträge aufgrund der Mitarbeit der Lehrlinge im Betrieb werden auf der Basis von zwei Konzepten zu erfassen versucht: Substitutionsertrag und Äquivalenzertrag.

a) Substitutionsertrag

Zur Schätzung des Substitutionsertrags werden Personalfachleute der Lehrbetriebe befragt, ob und in welchem Ausmaß bei Verzicht auf die Lehrlingsbeschäftigung zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt oder Überstunden geleistet werden müßten. Aus den Ausgaben wird sodann auf den „Substitutionsertrag“ geschlossen. Indem der Lehrling die Beschäftigung von Un- oder Angelernten oder Fachkräften zusätzlich oder in Form von Überstunden substituiert, leistet er einen produktiven Beitrag.

Für das Jahr 1991 wurde in einer Studie von Stepan und Mitarbeitern ein durchschnittlicher „Substitutionsertrag“ pro Lehrling und Jahrgang von 132000 Schilling errechnet (Stepan/Ortner/Oswald, 1994, 26). Nach dem gleichen Modell wurde für das Jahr 1995

in der bereits genannten Studie des Instituts für Höhere Studien ein durchschnittlicher Substitutionsertrag von knapp 142000 Schilling errechnet (Lassnigg/Steiner, 1997, 48).

b) Äquivalenzertrag

Aus der Schätzung des Anteils produktiver Tätigkeiten des Lehrlings in der Lehrzeit und der Einschätzung des Leistungsgrads der Lehrlinge im Vergleich zu einer Fachkraft, wird errechnet, zu welchem Anteil Hilfs- oder Fachkräfte von den Lehrlingen ersetzt werden. Der hieraus resultierende Durchschnittsertrag ist dabei geringer als beim zuvor genannten Modell der Substitutionsertragsrechnung, nämlich rund 114500 Schilling zu 141900 Schilling (Lassnigg/Steiner, 1997, 48).

c) Ergebnis der beiden Modelle

Die beiden Modellrechnungen erbringen nicht völlig deckungsgleiche Ergebnisse. Dies spricht für die Schwierigkeiten bei der Erfassung des Gegenstandes, es gibt aber doch große Überschneidungen der Ergebnisse. Insgesamt ergibt sich, daß 63,5 Prozent der Betriebe nach beiden Modellrechnungen gewisse Erträge erreichen. 35,7 Prozent weisen nach der einen oder der anderen Modellrechnung Erträge aus (Lassnigg/Steiner, 1997, 42).

Berechnung der Nettokosten der Ausbildung

Zieht man die Erträge durch die Mitarbeit der Lehrlinge im Betrieb von den Bruttokosten der Ausbildung ab, so kommt man auf die Nettokosten der Ausbildung für den Lehrbetrieb.

Nach der erwähnten Studie von Stepan und Mitarbeitern, die auf 1991 bezogen war, ergaben sich Nettokosten aus *volkswirtschaftlicher* Sicht (=Vollkostenkonzept) pro Lehrling im Jahr von 42000 Schilling im Durchschnitt der Berufe und Branchen, wobei

erhebliche Unterschiede nach Berufsbereichen gegeben waren (Stepan/Ortner/Oswald, 1994, 26).

Nach der Studie von Lassnigg und Steiner, die auf 1995 bezogen war, ergeben sich aus *volkswirtschaftlicher* Sicht (=Vollkostenkonzept) zwischen 40000 und 67000 Schilling pro Lehrling im Jahr - je nach zugrunde gelegter Modellrechnung im Hinblick auf die Erträge (Substitutions- oder Äquivalenzmodell) (Lassnigg/Steiner, 1997, 61). Auch die Berechnung der Nettokosten bei Teilkostenbetrachtung führt zu zwei Werten: Betrachtet man die Nettokosten

- im Sinne der Teilkostenrechnung nach dem Konzept des Äquivalenzertrages, so ergeben sich im Durchschnitt der Lehrverhältnisse 1995 betriebliche Ausbildungsnettokosten von 27400 Schilling pro Lehrling und Lehrjahr.
- im Sinne der Teilkostenrechnung nach dem Konzept des Substitutionsertrages 22300 Schilling pro Lehrling und Lehrjahr.

Auslastungsgrad als Determinante

Von größtem Interesse ist aber nun, daß sich die Nettokosten von 22300 Schilling pro Jahr und Lehrling in einen Nettoertrag von 5600 Schilling verkehren, wenn man nur die Betriebe mit einer überdurchschnittlichen Auslastung heranzieht. Von besonderem Interesse am Befund der zitierten Studie ist, daß ein starker positiver Zusammenhang zwischen Erträgen durch die Lehrlingsbeschäftigung und dem Auslastungsgrad der Betriebe festgestellt werden konnte. Je höher der Auslastungsgrad, desto höher fällt der Beitrag der produktiven Mitarbeit durch die Lehrlinge aus (Lassnigg/Steiner, 1997, 67, 85ff.). Ohne Lehrlinge müßten Hilfskräfte eingestellt oder Überstunden gemacht werden. Je stärker die Betriebe ausgelastet sind, desto stärker wird die Mitarbeit der Lehrlinge im Betrieb gebraucht. Umgekehrt gilt: je schlechter die Auslastung, desto geringer sind die potentiellen Erträge und desto höher die verbleibenden Kosten (Nettokosten).

Die betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Rechnung der Lehrlingsausbildung ist daher abgehoben von der allgemeinen Situation eines Betriebes nicht durchzuführen. Kosten und Erträge sind relativ zu Auslastung und Personalbedarf. Dieser Zusammenhang unterstreicht einmal mehr, daß die Kostenrechnung der Lehrlingsausbildung letztlich immer im Zusammenhang mit der betriebswirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu sehen ist. Bei hoher Auslastung und hohem Personalbedarf bringt die Lehrlingsausbildung „returns“ einerseits bereits in der Lehrzeit, andererseits aber auch nach der Lehrzeit, indem die für den beruflich-betrieblichen Einsatz am besten geeigneten Lehrabsolventen weiterbeschäftigt werden können.

An dieser Stelle ist eine Nebenbemerkung angebracht: Der festgestellte Zusammenhang hat weitreichende Konsequenzen im Hinblick auf Forderungen an die Betriebe, zusätzliche Jugendliche aufzunehmen, um die Entstehung von Jugendarbeitslosigkeit in Österreich zu verhindern. Die Nettokosten entsprechender Dienstleistungen von Ausbildungen würden wesentlich höher sein als die Ausbildung von Lehrlingen, so lange diese an den betrieblichen Personalbedarf in und nach der Ausbildungszeit rückgekoppelt bleibt. Hier greifen sodann betriebswirtschaftliche Sichtweisen und Begründungen und Finanzierungsformen überhaupt nicht mehr, da es um die Verwirklichung von sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Zielen geht. Die Funktionalität der dualen Ausbildung - nämlich Rückkoppelung zu betrieblichem und branchenspezifischem Bedarf - wäre dabei ausgeschaltet.

Unterschiede nach Berufsbereichen

Deutlich sind auch die Unterschiede nach Berufsbereichen: So ergeben sich z.B. für die Elektrotechnik im Durchschnitt der Lehrbetriebe Nettokosten von fast 67000 Schilling, für den Metallbearbeitungsbereich von rund 59000 Schilling, für den Gastgewerbebereich ergibt sich ein Durchschnittswert von 12700 Schilling, für die Büroberufe ergeben sich nach dieser Modellrechnung keine Kosten, wenn man Aufwand und geschätzte Erträge gegenüberstellt (Lassnigg/Steiner, 1997, 71). Im Unterschied zu den Büroberufen läßt sich für die gewerblichen Lehrberufe im Durchschnitt der Lehrbetriebe, welches

Modell man auch zugrundelegt, keine Ertragsberechnung anstellen, in welcher die Aufwendungen der Betriebe in der Lehrzeit durch die Erträge innerhalb der Lehrzeit (aufgrund der Mitarbeit der Lehrlinge) aufgewogen würden. Der betriebliche Nutzen für den geleisteten Aufwand muß daher wesentlich auch durch Faktoren *nach* der Lehrzeit erzielt werden.

Der Auslastungsgrad und der vermittelte Lehrberuf erweisen sich damit als wichtige Determinanten der Nettokosten. Insgesamt ergeben sich für 60 bis 70 Prozent der Betriebe Nettokosten zu Ende der Ausbildung. Erträge werden damit - nach der einen oder anderen Ertragsrechnung - von 30 bis 40 Prozent der Betriebe am Ende der Lehrzeit erreicht (Lassnigg/Steiner, 1997, 76 f. Tabellenanhang 8). Zweifellos spielt dabei der infrastrukturelle und personelle Einsatz für die Ausbildung eine wesentliche Rolle: Bei ausgebauter Ausbildungsinfrastruktur (Lehrwerkstätte, hauptberufliche Ausbilder u.a.) beträgt der Anteil der Betriebe mit Nettoerträgen (bei Betrachtung der entscheidungsrelevanten Teilkosten) rund 28 Prozent während er in Betrieben ohne entsprechende Infrastruktur 41 Prozent ausmacht (Lassnigg/Steiner, 1997, Tabellenanhang 28).

Der mittelfristige Nutzen der Lehrlingsausbildung

Der Nutzen der Ausbildung für den Lehrbetrieb kann einmal *innerhalb* der Ausbildungszeit und einmal mittelfristig *nach* der Ausbildung betrachtet werden. Diese unterschiedlichen Nutzenbezüge lassen sich durch die zitierte Betriebsbefragung belegen. In der Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) wurde hierzu die allgemeine Einstellung der Lehrbetriebe zur Lehrlingsausbildung erhoben.

Die in Tabelle 2 dargestellten Ergebnisse zeigen die Stärke der Zustimmung zu den verschiedenen Funktionen der dualen Ausbildung. An der Spitze stehen ganz deutlich jene Nutzenerwartungen, die sich auf die Zeit nach der Ausbildung beziehen. So waren 91 Prozent der Lehrbetriebe, die 1995 mündlich befragt wurden, der Meinung, die Funktion der Lehrlingsausbildung bestehe im Gewinnen von Nachwuchskräften, die genau den betrieblichen Anforderungen entsprechen.

TABELLE 2:

Einstellungen von Lehrbetrieben zur Lehrlingsausbildung

Funktion der Lehrlingsausbildung	Anteil der Betriebe, welche dies für <i>wichtig</i> halten
Gewinnen von Nachwuchskräften, die genau den betrieblichen Anforderungen entsprechen	91%
Gewinnen von Fachkräften, die sonst auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden sind	85%
Möglichkeit, bei der Übernahme von Lehrlingen als Fachkräfte „die Besten“ auszuwählen	74%
Vermeiden hoher Fluktuation, weil aus Lehrlingen besonders betriebsverbundene Fachkräfte werden	71%
Vermeiden des Risikos personeller Fehlentscheidungen, das bei der Einstellung betriebsfremder Kräfte immer gegeben ist	58%
Gewinn an Ansehen des Betriebes durch die Lehrlingsausbildung	51%
Einsparen von un- und angelehrten Arbeitskräften durch entsprechenden Arbeitseinsatz der Lehrlinge während der Lehrzeit	47%
Einsparen hoher Einarbeitungskosten für betriebsfremde Fachkräfte	42%
Einsparen der Kosten für die Personalsuche auf dem Arbeitsmarkt	28%

Quelle: Institut für Höhere Studien: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung, Wien 1997, S. 11.

Ausbildung und Auswahl der Fachkräfte

Am häufigsten sehen die Betriebe die Heranbildung der zukünftigen betrieblichen Fachkräfte als Aufgabe der Lehrlingsausbildung an. Auch die Möglichkeit, nach der Lehre jeweils die besten Lehrlinge für den Betrieb auszuwählen, ist ein sehr wesentliches Motiv der Ausbildung. Die Vermeidung von großer Personalfuktuation und des Risikos von Fehlbesetzungen werden von den über 1000 interviewten Lehrbetrieben in der Mehrheit als wichtige Nutzenargumente für die eigene Ausbildung gesehen.

Aufbau von Betriebs- und Branchentreue

In der Regel bieten die Berufsbilder die Möglichkeit, bei der Durchführung der betrieblichen Ausbildung auf die besonderen Anforderungen im Unternehmen einzugehen und auch zusätzliche Inhalte zu vermitteln. Durch das allmähliche Hineinwachsen der jungen Menschen in die Arbeitswelt im Betrieb wird es dem Einzelnen erleichtert, sich zurechtzufinden. Viele Probleme, die bei der Einstellung von anderswo Ausgebildeten auftreten, werden abgeschwächt oder sogar vermieden. Für diese Funktion der Ausbildung spricht, daß über 70 Prozent der interviewten Betriebe das „Vermeiden hoher Fluktuation, weil aus Lehrlingen besonders betriebsverbundene Fachkräfte werden“ als wichtigen Nutzen der Ausbildung genannt haben.

Einsparung von Einarbeitungs- und Suchkosten

Rund 40 Prozent der Betriebe halten das „Einsparen hoher Einarbeitungskosten für betriebsfremde Fachkräfte“ für ein wichtiges Motiv für die eigene Lehrlingsausbildung. Deutlich geringer ist der Anteil derer, denen das Vermeiden von Personalsuchkosten durch ausbildende Betriebe ein wichtiges Motiv ist (28 Prozent). Auch wenn vom allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellte Fachkräfte neues Wissen und Können in den Betrieb einbringen, so ist doch in der Regel ein erhebliches Defizit an den betriebsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen zu erwarten. Einarbeitungszeiten, Informationsgespräche und Weiterbildungsmaßnahmen werden erforderlich, die dann nicht anfallen,

wenn der Betrieb ausbildet und aus den ehemaligen Lehrlingen jene auswählen kann, die am besten in den Betrieb passen.

Image in der Region durch Ausbildungsaktivitäten

Nicht vergessen werden soll, nachdem über Erträge und Vorteile der Ausbildung gesprochen wurde, der gesellschaftliche Imageaspekt, der sich für die ausbildenden Unternehmen in vielen Regionen ergibt. So hielten 51 Prozent der über 1000 befragten Unternehmen 1995 den „Gewinn an Ansehen des Betriebes durch die Lehrlingsausbildung“ bei ihrer Tätigkeit als ausbildende Betriebe für wichtig. In vielen Regionen ist es zweifellos so, daß Lehrbetriebe ihr Image durch die Ausbildungstätigkeit erhöhen. Sie dokumentieren durch ihre Tätigkeit ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für die Eingliederung der Jugendlichen in die Arbeitswelt und Gesellschaft der jeweiligen Region. Sie zeigen durch die Ausbildung, daß sie es mit der Qualifizierung der Mitarbeiter ernst meinen. Durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung macht eine Firma für die Umwelt deutlich, daß sie Zukunftsperspektiven für sich und ihre Mitarbeiter sieht.

Bedingungen der Lukrierung von Opportunitätserträgen

Opportunitätserträge (Vorteile für Lehrbetriebe gegenüber nichtausbildenden Unternehmen bei der Personalrekrutierung) ergeben sich unter zwei Bedingungen bzw. werden bei negativer Ausprägung dieser zunichte gemacht:

1. Übernahme/Abwanderung von Lehrlingen

Eine Befragung ehemaliger Lehrbetriebe von 1994 hat gezeigt, daß vor allem kleinere Betriebe die Lehrausbildung eingestellt haben, weil die unerwünschte Abwanderung nach beendeter Lehrzeit zu groß war (Schneeberger, A./Thum-Kraft, M., 1995, 98). Bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern spielt diese Argumentation aber bei 98 Prozent der befragten Unternehmen keine Rolle. Das Problem hängt überdies sehr stark vom regionalen Arbeitsmarkt und der Branche ab. Es gibt Regionen, in denen viel mehr

Ausgelernte in den Lehrbetrieben bleiben wollen, als diese beschäftigen können und umgekehrt.

Nach der Studie von Lassnigg und Steiner belief sich die Behaltequote in den Jahren 1992 bis 1994 auf Werte zwischen 29 Prozent (Sektion „Tourismus und Freizeitwirtschaft“) und 84 Prozent im „Verkehr“. Für die „Industriesektion“ werden 68 Prozent, für „Gewerbe und Handwerk“ 52 Prozent, für den „Handel“ 51 Prozent und das „Geld-, Kredit- und Versicherungswesen“ 38 Prozent Behaltequote ausgewiesen. Die Mobilität auf Initiative der Lehrabsolventen war dabei im „Tourismus“ am stärksten, gefolgt von „Gewerbe und Handwerk“ und dem „Handel“ (Lassnigg/Steiner, 1997, Tabellenanhang 9). Zu den deutlichen Unterschieden nach Sektionen kommt der - bereits aus anderen Untersuchungen¹ bekannte - Rückgang der Verbleibsquote nach dem zeitlichen Abstand zum Lehrabschluß. Beträgt die Verbleibsquote für die Absolventen von 1992 bis 1994 im Durchschnitt 52 Prozent, so beläuft sie sich für den Jahrgang 1994 auf 66 Prozent, 1993 auf 46 Prozent und 1992 auf 42 Prozent (Lassnigg/Steiner, 1997, Tabellenanhang 29). Der letztgenannte Wert stimmt mit den Ergebnissen einer österreichweiten Lehrabsolventenbefragung aus dem Jahr 1992 gut überein: Aus Sicht der Jugendlichen - ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung - werden 44 Prozent nach Lehrabschluß im Lehrbetrieb verbleiben (Schneeberger/Brunbauer, 1994, 26).

Im Tourismus z.B. ist einerseits generell eine hohe Branchentreue der Lehrabsolventen gegeben, andererseits die im Vergleich der Wirtschaftssektionen höchste betriebliche Mobilität zu verzeichnen. Die ausbildenden Betriebe der Branche fungieren hier und auch in anderen Branchen als eine Art „Ausbildungsclub“, denn trotz betrieblicher Mobilität bleiben die im Lehrlingssystem ausgebildeten Fachkräfte der Branche erhalten. Dort, wo die Abwanderung nach der Lehre auf Initiative der ehemaligen Lehrlinge aus Sicht der Betriebe zu groß ist, ergibt sich allerdings eine wesentliche Verschiebung von Aufwand und Nutzen für den Betrieb, die nur dann verkraftbar ist, wenn bereits *zu Ende der Lehrzeit ein Ausgleich erreicht werden kann*. Das Problem der zu großen

¹ Ein Überblick hierzu findet sich in: Schneeberger/ Brunbauer, 1994, 24ff.

Mobilität nach der Lehre aus der Sicht der Betriebe kann im wesentlichen nur durch eine Reduktion der Arbeitskosten bzw. eine Entlastung von Lohnnebenkosten gemildert werden. Da die Arbeitskosten bei Teilkostenberechnung fast 95 Prozent des Aufwandes ausmachen, liegt hier ein wesentlicher Ansatzpunkt.

2. Personalbedarf

Nicht zu übersehen ist die abnehmende Zahl an Facharbeitern in der Industrie, die entsprechende Kapazitätsanpassungen in der Ausbildung zur Folge hatte, und der starke Ausbau an berufsbildenden höheren Schulen (wie HTL oder Handelsakademie) in den letzten 20 Jahren, der mittlerweile ein Alternativangebot am Arbeitsmarkt geschaffen hat. Bei kaufmännischen Berufen sind starke, bei technischen Schwache Substitutionseffekte belegbar. Bei sinkendem Personalbedarf bzw. bei Vorhandensein eines Vorrats an gut ausgebildeten Fachkräften mit Lehrabschluß ist eine Rücknahme bzw. zumindest zeitweilige Rücknahme betriebswirtschaftlich rational. Tabelle 3 zeigt, daß im Hinblick auf Facharbeiterbedarf und Jungfacharbeitervorrat zwischen Gewerbe und Handwerk einerseits, Industrie andererseits erhebliche Unterschiede bestehen.

TABELLE 3:

Ausgewählte Gründe für die Reduktion der Ausbildung nach Sektionen
 tabellierter Wert: Anteil der Zustimmenden

Behauptung	Gewerbe und Handwerk (n=279)	Industrie (n=54)	Handel (n=123)
Regelungen im Arbeitsrecht und im Jugendbeschäftigungsrecht machen die Lehrlingsausbildung sehr schwierig	78%	22%	75%
Wir haben derzeit genug junge Facharbeiter, so daß wir einige Jahre nicht ausbilden müssen	23%	37%	26%
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluß	11%	24%	12%

Quelle: ibw-Erhebung 1994; Schneeberger, Kastenhuber 1996, 24.

Flexibilisierung der Rahmenbedingungen

Bei den rechtlichen Rahmenbedingungen sehen Gewerbe und Handwerk sowie der Handel deutlich stärker Ausbildungshemmnisse als die Industrie (siehe Tabelle 3). Indirekt handelt es sich bei der mangelnden Flexibilität der rechtlichen Rahmenbedingungen auch um Kostenbelastungen. So insbesondere durch die „praktische Unkündbarkeit“ eines Lehrlings nach der zweimonatigen Probezeit, wodurch es passieren kann, daß der Lehrbetrieb einen Lehrling „mitschleppen“ muß, der einerseits die fachliche Entwicklung nicht oder erst mit großer zeitlicher Verspätung schafft und daher nicht die erwartbaren produktiven Beiträge zu erbringen in der Lage ist, andererseits als zukünftige Fachkraft im Betrieb auch kaum in Frage kommt. Für den Lehrbetrieb ist es daher sehr wichtig, vor Beginn der Lehre und in der Probezeit die Eignung und Motivation sowie Ausbildungsreife des Lehrlings sehr genau zu prüfen. Die Verlängerung der Probezeit, Erleichterung der vorzeitigen Lösung und schließlich die Frage einer inneren Abstufung der Lehrberufe sind Antworten auf diese Problematik.

Die Mehrheit der Lehrbetriebe (60-70 Prozent) hat am Ende der Lehrzeit Nettokosten der Ausbildung zu verzeichnen. Bei hoher Auslastung des Betriebes generell und bei Büroberufen im besonderen sind jedoch Erträge zu erwarten. Dort, wo Nettokosten am Ende der Lehrzeit verbleiben, ist ein Ausgleich mittelfristig zu erwarten, sofern entsprechender Personalbedarf im Unternehmen gegeben ist, und nicht Abwanderung eine Übernahme beruflich qualifizierter Absolventen verhindert. Sofern dies nicht möglich ist, wird eine Entlastung der Betriebe erforderlich, um die Ausbildungsbereitschaft zu erhalten. Da die Arbeitskosten bei der betriebswirtschaftlich entscheidungsrelevanten Teilkostenrechnung im Durchschnitt der Lehrbetriebe 95 Prozent der Kosten ausmachen und diese in der überwiegenden Mehrheit der Branchen in den 90er Jahren deutlich stärker als der Tariflohn gestiegen sind, liegt hier der wesentliche Ansatzpunkt um eine Kosten-Nutzen-Balance bereits in der Lehrzeit zu ermöglichen.

Soeben publizierte Erhebungsergebnisse des IBE (Linz) unterstreichen die zentrale Bedeutung der „direkten Kosten“ (vor allem die Lehrlingsentschädigung) in der Erhaltung

der Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen: Von 210 im Jahr 1996 befragten österreichischen Unternehmen mit Lehrlingsrückgang haben 52 Prozent - und damit an erster Stelle - die Arbeitskosten als Ursache des Rückgangs genannt; weitere Ursachen waren: zu lange Berufsschulzeit, indirekte Kosten zu hoch, Mangel an qualifizierten Bewerbern, genereller Personalabbau, Abwerbungsgefahr. (Blumberger, Dornmayr 1997, S 57).

Gut gemeintes Engagement in der Aushandlung immer höherer *Mindesteinkommen* für Auszubildende, ist nicht im Sinne der Flexibilisierung von Beschäftigung und kann nicht nur zu höherer *Jugendarbeitslosigkeit* führen, sondern verengt auch den Entwicklungsspielraum der dualen Ausbildung. Damit würde ein wichtiger Teilbereich des österreichischen Berufsbildungssystems gefährdet, der neben den vollzeitschulischen Wegen - Fachschule und Berufsbildende Höhere Schule - genuine Aufgaben erfüllt.



APPENDIX 1:

ARTHUR SCHNEEBERGER, BERND KASTENHUBER

Lehrlingsentschädigung, Arbeitskosten und Nettoauszahlung an den Lehrling: exemplarische Darstellung anhand des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes

Nachfolgend werden die Relationen zwischen Lehrlingsentschädigung, Arbeitskosten des Unternehmens und Nettoauszahlung an den Lehrling am Beispiel eines Lehrlings im dritten Lehrjahr im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe bei dreijähriger Lehrzeit demonstriert. Die kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigung 1997 beträgt für diesen Fall 8805 Schilling.

Was kostet nun der Lehrling dem Unternehmen? Anteilig in Prozenten der Brutto-Lehrlingsentschädigung pro Monat hat der Betrieb zusätzlich Dienstgeberbeiträge zu entrichten. Diese betragen für das dritte Lehrjahr - wenn das dritte Lehrjahr gleichzeitig das letzte Lehrjahr ist - in Summe 31,40 Prozent (ab 1. Juli 1997 27,45 Prozent). Unter Berücksichtigung von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß haben diese Dienstgeberbeitragsabgaben nicht 12, sondern 14 mal jährlich zu erfolgen. Die Beiträge, Umlagen und Zuschläge, die der Betrieb zu entrichten hat, setzen sich für das dritte Lehrjahr wie folgt zusammen: Pensionsversicherungsbeitrag 12,55 Prozent, Krankenversicherungsbeitrag (entfällt ab 1. Juli 1997) 3,95 Prozent, Arbeitslosenversicherungsbeitrag 3,00 Prozent, Unfallversicherungsbeitrag 1,40 Prozent, Familienlastenausgleichsfond (ohne Dienstgeberzuschlag) 4,50 Prozent, Kommunalsteuer 3,00 Prozent, Entgeltfortzahlungsbeitrag 2,30 Prozent und dem Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag von 0,70 Prozent (siehe Tabelle APX-1).

Ein ausbildendes Unternehmen im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe zahlte demnach - vor dem 1.7.1997 - als Mindestbetrag 14 mal jährlich 11570 Schilling für einen Lehrling im dritten Lehrjahr.

Wieviel bekommt der Lehrling wirklich ausbezahlt? Im konkreten Fallbeispiel (eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe, drittes Lehrjahr bei dreijähriger Lehrzeit) sind vom Lehrling 17,20 Prozent von seiner Brutto-Lehrlingsentschädigung an Sozialversicherungsabgaben zu entrichten. Diese setzen sich aus 10,25 Prozent Pensionsversicherungsbeitrag, 3,95 Prozent Krankenversicherungsbeitrag und 3,00 Prozent Arbeitslosenversicherungsbeitrag zusammen (siehe Tabelle APX-1).

Der Lehrling bekommt somit 14 mal jährlich einen Netto-Auszahlungsbetrag von 7290 Schilling.

Zwecks Vergleich mit dem niedrigsten Facharbeiterkollektivvertragslohn:

Der niedrigste Kollektivvertragslohn für Facharbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe 1997 beträgt 99,80 Schilling brutto pro Stunde. Hieraus resultiert ein Brutto-Monatslohn von 16667 Schilling bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Von diesem Brutto-Lohn hat das Unternehmen zusätzlich 31,90 Prozent (gegenüber Lehrlingen plus 0,50 Prozent Wohnbauförderungsbeitrag) an Beiträgen, Umlagen und Zuschlägen abzuführen. Ein zum niedrigsten Facharbeiterkollektivvertragslohn Beschäftigter kostet dem Unternehmen folglich 21984 Schilling monatlich. Im Vergleich dazu kostet ein Lehrling im dritten Lehrjahr (11570 Schilling vor dem 1.7.1997) dem Betrieb somit um 47 Prozent weniger als ein Facharbeiter der niedrigsten Einstufung. In beiden Fällen handelt es sich um Mindestkosten.

Von seinem Brutto-Monatslohn leistet der Facharbeiter Abgaben in der Höhe von 18,2 Prozent (gegenüber Lehrlingen plus 0,50 Prozent Wohnbauförderungsbeitrag und plus 0,50 Prozent Arbeiterkammerumlage). Unter Berücksichtigung der Lohnsteuer von rund 1350 Schilling und den Sozialversicherungsbeiträgen inklusive Wohnbauförderungsbeitrag und Arbeiterkammerumlage von 3033 Schilling bedeutet dies ein monatliches Nettoeinkommen von 12284 Schilling.

TABELLE APX-1:

Exemplarische Darstellung der Dienstgeber- und Lehrlingsanteile
 anhand der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung für gewerbliche
 Lehrlinge im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe im 3. Lehrjahr
 eines dreijährigen Lehrberufs 1997

		%	öS
Gesamtkosten für den Betrieb			11.570
Summe der Dienstgeberanteile (DG 1 bis DG8)		31,40	2.765
↑	DG 8 Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag	0,70	62
	DG 7 Entgeltfortzahlungsbeitrag	2,30	203
	DG 6 Kommunalsteuer	3,00	264
	DG 5 Familienlastenausgleichsfond (ohne DZ)	4,50	396
	DG 4 Unfallversicherungsbeitrag	1,40	123
	DG 3 Arbeitslosenversicherungsbeitrag	3,00	264
	DG 2 Krankenversicherungsbeitrag *	3,95	348
	DG 1 Pensionsversicherungsbeitrag	12,55	1.105
zuzüglich			
Brutto-Lehrlingsentschädigung (pro Monat)			8.805
↓	abzüglich LL 1 Pensionsversicherungsbeitrag	10,25	903
	LL 2 Krankenversicherungsbeitrag	3,95	348
	LL 3 Arbeitslosenversicherungsbeitrag	3,00	264
Summe der Lehrlingsanteile (LL 1 bis LL 3)		17,20	1.515
Auszahlungsbetrag an den Lehrling			7.290

* ab 1. Juli 1997 entfällt der Dienstgeberanteil zur Krankenversicherung für die ersten drei Lehrjahre

Quelle: Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe 1997;
 Wiener Gebietskrankenkasse: Beitragstabelle für Versicherte, deren Beiträge nach
 Lohnstufen verrechnet werden - Arbeiter (A) und Angestellte (D), 31/47, Wien 1996;
 Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich: Lohn- und
 Gehaltsnebenkosten, WIFI-Schriftenreihe 9701, Wien 1997; ibw-Berechnungen

APPENDIX 2:

Dienstgeber- und Lehrlingsanteile bei den Lohnnebenkosten für Arbeiterlehrlinge

Grundsätzlich gilt es, für die Berechnungen der Arbeitgeber- und Lehrlingsanteile folgendes zu berücksichtigen:

Lehrlinge sind im allgemeinen bis zum Beginn des letzten Ausbildungsjahres (bei dreieinhalbjähriger Lehrzeit wäre dies z.B. der Beginn des zweiten Halbjahres im dritten Lehrjahr) von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen. Für minderjährige Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr wird der Krankenversicherungsbeitrag zur Gänze vom Lehrherrn getragen (Achtung: Änderung mit 1. Juli 1997, siehe unten). Für den Lehrling sind keine (weder vom Dienstgeber noch vom Lehrling) Arbeiterkammerumlage und kein Wohnbauförderungsbeitrag zu entrichten.

Wie für alle Versicherten darf auch der auf den Lehrling entfallende Teil der Sozialversicherungsbeiträge 20 Prozent seiner Geldbezüge nicht übersteigen. Einen allfälligen Unterschiedsbetrag hat der Dienstgeber zu tragen. Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag für Versicherte, die in Betrieben des Bau- und Baunebengewerbes beschäftigt sind und unter den Geltungsbereich des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes fallen, ist für Lehrlinge dieser Gewerbe nicht zu entrichten.

Neuerungen

Zur Entlastung der Lehrbetriebe hat der Gesetzgeber die Beitragsentrichtung zur Krankenversicherung der Lehrlinge neu geregelt. Mit 1. Juli 1997 gelten nunmehr folgende Regelungen (§ 57a ASVG)¹:

¹ Wiener Gebietskrankenkasse: Informationsblatt der Wiener Gebietskrankenkasse, WGKK Info-Service, Nr. 6a, 10. Jahrgang, Wien, Juni 1997.

- Für die Dauer der ersten zwei Lehrjahre ist kein Krankenversicherungsbeitrag abzuführen (weder Dienstgeber- noch Lehrlingsanteil).
- Für die Dauer des dritten Lehrjahres ist der auf den Lehrling entfallende Hälfteanteil des Krankenversicherungsbeitrages abzuführen; Dienstgeberanteil ist keiner zu entrichten.
- Ab Beginn des (allfälligen) vierten Lehrjahres ist der gesamte Krankenversicherungsbeitrag abzuführen (Dienstgeber- und Lehrlingsanteil).

Diese Regelungen gelten nicht nur für neu aufgenommene Lehrlinge, sondern auch für bereits beschäftigte. Die bisherigen Bestimmungen des reduzierten Krankenversicherungsbeitrages im ersten Lehrjahr und die Entrichtung der Krankenversicherungsbeiträge der ersten zwei Lehrjahre durch den Dienstgeber entfallen und sind folglich nicht mehr anzuwenden.

Zwecks Finanzierung der Krankenversicherung der Lehrlinge wird ab 1. Juli 1997 ein Ergänzungsbeitrag (§ 51c ASVG) von 0,1 Prozent der Beitragsgrundlage der im § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a ASVG genannten Dienstnehmer² eingehoben. Sollte diese Beitragserhöhung mittels Ergänzungsbeitrag den Beitragsausfall bei der Lehrlingskrankenversicherung nicht abdecken, so wird das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten einen 100-prozentigen Ausgleich vornehmen. Eine Evaluierung dieser Maßnahme nach zwei Jahren ist geplant.

Entlastung der Betriebe bei den Dienstgeberanteilen zur Lehrlingsentschädigung

Durch den Entfall der Dienstgeberbeiträge zur Krankenversicherung der Lehrlinge für die ersten drei Lehrjahre ergeben sich Erleichterungen in der Abgabeneistung in Prozent der Brutto-Lehrlingsentschädigungen für die Unternehmen wie folgt:

² Im wesentlichen handelt es sich dabei um Dienstnehmer, deren Beschäftigung nach dem Angestelltengesetz, dem Gutsangestelltengesetz, dem Journalistengesetz, dem Schauspielergesetz, dem Vertragsbedienstetengesetz bzw. dem Gemeinde- und Landesbedienstetengesetz geregelt ist.

- 1. Lehrjahr: - 6,40 %
- 2. Lehrjahr: - 7,90 %
- 3. Lehrjahr: - 3,95 %

Eine Übersicht (gültig ab 1.7.1997) über die Dienstgeber- und Lehrlingsanteile bei Lehrlingsentschädigungen für Arbeiter-Lehrlinge nach Lehrjahren bietet Tabelle APX-2.

TABELLE APX-2: Dienstgeber- und Lehrlingsanteile bei Lehrlingsentschädigungen für Arbeiter-Lehrlinge nach Lehrjahren¹
(gültig ab 1.7.1997)

Beiträge, Umlagen und Zuschläge	1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr		4. Lehrjahr	
	LL	DG	LL	DG	LL	DG	LL	DG
	in Prozenten der Brutto-Lehrlingsentschädigung							
Pensionsversicherungsbeitrag	10,25	12,55	10,25	12,55	10,25	12,55	10,25	12,55
Krankenversicherungsbeitrag	-	-	-	-	3,95	-	3,95	3,95
Arbeitslosenversicherungsbeitrag	-	-	(²)	(²)	3,00 ³	3,00 ³	3,00	3,00
Unfallversicherungsbeitrag	-	1,40	-	1,40	-	1,40	-	1,40
Zwischensumme (SV-Beiträge)	10,25	13,95	10,25	13,95	17,20	16,95	17,20	20,90
Familienlastenausgleichsfond (ohne DZ)	-	4,50	-	4,50	-	4,50	-	4,50
Kommunalsteuer	-	3,00	-	3,00	-	3,00	-	3,00
Entgeltfortzahlungsbeitrag	-	2,30	-	2,30	-	2,30	-	2,30
Insolvenz-Entgeltzuschlag	-	-	-	-	-	0,7	-	0,7
Gesamt	10,25	23,75	10,25	23,75	17,20	27,45	17,20	31,40

LL = Lehrlingsanteil, DG = Dienstgeberanteil, SV-Beiträge = Sozialversicherungsbeiträge

¹ Gilt nicht für Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft, Angestellte-Lehrlinge und Jäger-Lehrlinge

² Falls 2. Lehrjahr = letztes Lehrjahr oder Anspruch auf Hilfsarbeiterlohn: Dienstgeber und Lehrling entrichten je 3 Prozent Arbeitslosenversicherungsbeitrag, der Dienstgeber zusätzlich 0,7 Prozent Insolvenz-Entgeltzuschlag => Dienstgeberanteil gesamt = 27,45 Prozent, Lehrlingsanteil gesamt = 13,25 Prozent

³ Gilt, wenn 3. Lehrjahr = letztes Lehrjahr oder bei Anspruch auf Hilfsarbeiterlohn; ansonsten entfällt der Dienstgeber- und Lehrlingsanteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Quelle: Wiener Gebietskrankenkasse: Informationsblatt der Wiener Gebietskrankenkasse, WGKK Info-Service, Nr. 6a, 10. Jahrgang, Wien, Juni 1997;

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich: Lohn- und Gehaltsnebenkosten, WIFI-Schriftenreihe 9701, Wien 1997; ibw-Berechnungen



APPENDIX 3:

TABELLEN- UND GRAFIKANHANG

TABELLE APX-A-1:

**Betriebswirtschaftlich entscheidungsrelevante Nettoteilkosten
pro Lehrling und Lehrjahr**

Berufsbereich	Schilling
Elektrotechnik	66.700,-
Metallbearbeitung	58.500,-
Restliche Berufe	52.600,-
Technische Dienstleistungen	39.600,-
Holzverarbeitung	38.300,-
Bauwesen	19.600,-
Gastgewerbe	12.700,-
Handel und Verkehr	-1.700,-
Bürotätigkeit	-13.500,-
Gesamt	27.400,-

Quelle: Institut für Höhere Studien

TABELLE APX-A-2:

**Indikatoren zur Entwicklung von
Lehrlingsausbildung und Lehrstellenmarkt
1990 - 1996**

<i>Indikator</i>	<i>1990</i>	<i>1994</i>	<i>1995</i>	<i>1996</i>
Lehrlingszahl	145516	127754	123377	119932
Index	100	88	85	82
Lehranfängerzahl	44845	39700	37343	37079
Index	100	89	83	83
Lehrbetriebszahl	46320	41299	40359	39663
Index	100	89	87	86
Anteil der Lehranfänger am Geburtsjahrgang der 15jährigen	47,8%	46,0%	41,1%	39,5%
Offene Lehrstellen: Ende Dezember des Jahres	13255	4966	3291	2205
Vorgemerkte Lehrstellen- suchende: Ende Dezember des Jahres	2256	3137	3677	5237
Stellenandrangsziffer	0,2	0,6	1,1	2,4

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich; AMS; ibw-Berechnungen

TABELLE APX-A-3:

**Entwicklung der Lehranfängerzahl
1990 - 1996**

<i>Jahr</i>	<i>Gewerbe und Handwerk</i>	<i>Industrie</i>	<i>Handel</i>	<i>Geld-, Kredit-, Versiche- rungs- wesen</i>	<i>Verkehr</i>	<i>Tourismus und Freizeit- wirtschaft</i>	<i>Nicht- Kammer- bereich</i>	<i>Gesamt</i>
1990	23656	6428	8462	269	816	4023	1191	44845
1996	21233	3817	6221	209	483	3940	1176	37079
Δ	-10%	-41%	-26%	-22%	-41%	-2%	-1%	-17%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich; ibw-Berechnungen

TABELLE APX-A-4:

Entwicklung der Lehrlingszahl nach Sektionen

Sektion	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Gewerbe und Handwerk	76120	73297	72449	71332	69805	68942
Industrie	21815	20097	18076	16278	14850	13837
Handel	26352	23402	22251	21586	20212	19006
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	687	781	728	708	708	699
Verkehr	2689	2698	2565	2348	2126	1770
Tourismus und Freizeitwirtschaft	13941	11801	11562	11475	11363	11589
Nichtkammerbereich	3912	3951	3728	4027	4313	4089
Gesamt	145516	136027	131359	127754	123377	119932

Sektion	Index (1990=100)					
	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Gewerbe und Handwerk	100	96	95	94	92	91
Industrie	100	92	83	75	68	63
Handel	100	89	84	82	77	72
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	100	114	106	103	103	102
Verkehr	100	100	95	87	79	66
Tourismus und Freizeitwirtschaft	100	85	83	82	82	83
Nichtkammerbereich	100	101	95	103	110	105
Gesamt	100	93	90	88	85	82

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik; ibw-Berechnungen

TABELLE APX-A-5:

Entwicklung der Lehrbetriebszahl nach Sektionen

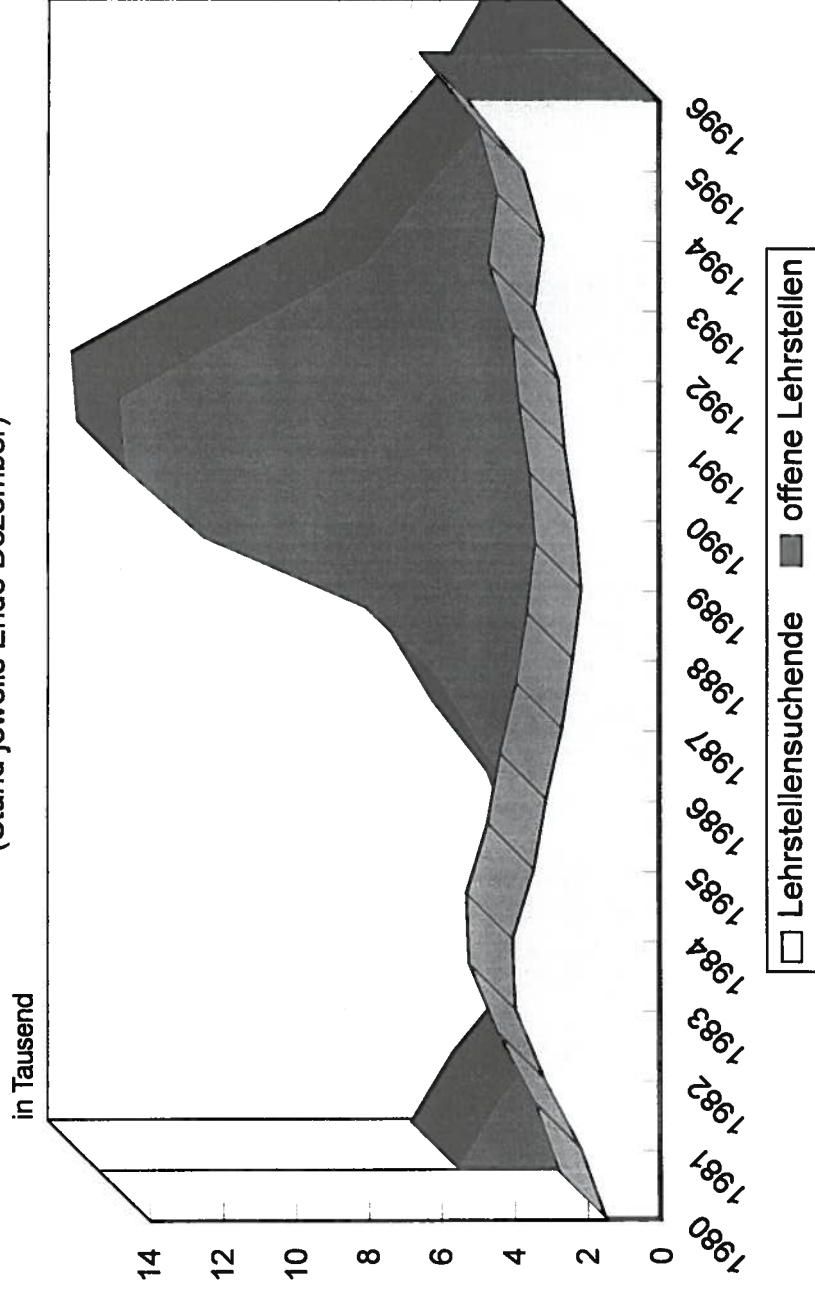
Sektion	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Gewerbe und Handwerk	27820	26737	26466	25896	25234	25025
Industrie	2145	2004	1884	1813	1736	1638
Handel	10532	9204	8722	8222	7810	7497
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	199	231	220	204	203	192
Verkehr	332	354	328	300	277	271
Tourismus und Freizeitwirtschaft	4568	4019	3906	3823	3767	3827
Nichtkammerbereich	724	784	778	1041	1332	1213
Gesamt	46320	43333	42304	41299	40359	39663

Sektion	Index (1990=100)					
	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Gewerbe und Handwerk	100	96	95	93	91	90
Industrie	100	93	88	85	81	76
Handel	100	87	83	78	74	71
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	100	116	111	103	102	96
Verkehr	100	107	99	90	83	82
Tourismus und Freizeitwirtschaft	100	88	86	84	82	84
Nichtkammerbereich	100	108	107	144	184	168
Gesamt	100	94	91	89	87	86

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik; ibw-Berechnungen

GRAFIK APX-A-1:

Lehrstellenmarkt seit 1980 (Stand jeweils Ende Dezember)



ibw-Grafik (Quelle: AMS)

ZUSAMMENFASSUNG

Die Kosten der Lehrlingsausbildung sind ein wesentlicher Grund für die Schwierigkeiten am Lehrstellenmarkt, wie sie sich in den letzten Jahren entwickelt haben. Aus diesem Grunde hat sich das ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in der vorliegenden Studie mit der Entwicklung der Lehrlingsentschädigung in den 90er Jahren befaßt.

Die Untersuchung analysiert die Veränderungen der Lehrlingsentschädigungen von 1990 bis 1996 auf Basis der Lohn- und Gehaltstafeln der jeweiligen Kollektivverträge. Gegenstand der Betrachtung ist dabei die Höhe der Lehrlingsentschädigungen von *Lehrlingen in gewerblichen Lehrberufen* in den Bereichen *Gewerbe und Handwerk, Industrie* sowie von Lehrlingen im *Handel*. Durch die vorgenommene Branchenauswahl werden etwa $\frac{2}{3}$ der Lehrlinge insgesamt erfaßt. Zur Anmerkung: Die Lehrlingsentschädigung wird nicht für einzelne Lehrberufe, sondern auf Wirtschaftsbereiche, für welche der jeweilige Kollektivvertrag gilt, ausgehandelt.

Die größte Steigerungsrate verzeichnen im Vergleichszeitraum 1990 - 1996 die Lehrlingsentschädigungen in der Industrie mit einem Plus von 44 Prozent, gefolgt von jenen in Gewerbe und Handwerk mit 37 Prozent und jenen im Handel mit 32 Prozent.

Zwei Vergleichsgrößen sind hierbei von Interesse, der Tariflohnindex und der Index der Verbraucherpreise. Zunächst der Tariflohnindex: Sämtliche Veränderungsrate der Lehrlingsentschädigungen liegen über der Zuwachsrate der Tariflöhne von 30 Prozent. Einen - im Vergleich dazu - deutlich geringeren Anstieg weisen mit 19 Prozent die Verbraucherpreise auf. Das Wachstum der Lehrlingsentschädigungen in den beobachteten Sektionen geht damit über eine bloße Inflationsabgeltung sehr weit hinaus.

Zur Exemplifizierung:

Die Lehrlingsentschädigung - 1996 z.B. rund 4.800 Schilling im ersten bis zu 11.700 Schilling im vierten Lehrjahr in der Metallindustrie - stellt für den Lehrling ein Bruttoeinkommen dar. Für den ausbildenden Betrieb fielen bislang zusätzlich zu diesem Bruttolohn verschiedene Lohnnebenkosten an (etwas über 31 Prozent), die eine wichtige Grundlage für die unternehmerische Kalkulation darstellen. Nach der Entlastung mit 1.7. 1997 ist dieser Anteil geringer, z.B. 24 Prozent in den ersten zwei Jahren.

Der Lehrling hatte bisher in den ersten zwei Lehrjahren seinerseits Abzüge von rund 10 Prozent bzw. (im letzten Lehrjahr aufgrund des hinzukommenden Arbeitslosenversicherungs- und Krankenversicherungsbeitrags) rund 17 Prozent.

Die in die Untersuchung eingegangenen Lehrlingsentschädigungen sind als Ergebnis von Kollektivvertragsverhandlungen *Mindestlöhne*. Sie stellen somit eine gesetzliche Untergrenze dar. Überzahlungen sind daher genausowenig berücksichtigt wie Zuschläge jeder Art und die vom Arbeitgeber nach Branchen im unterschiedlichen Ausmaß zu tragenden Quartierkosten während der berufsschulischen Ausbildung.

Zum Kontext der Erhöhung der kollektivvertraglich fixierten Arbeitskosten im Hinblick auf die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen:

Die Arbeitskosten (im wesentlichen die Lehrlingsentschädigung) machen - so eine aktuelle Studie des IHS - 95 Prozent der Bruttoausbildungskosten aus, wenn man jene Kostenarten außer Betracht läßt, die auch ohne Lehrlinge anfallen würden. Man spricht dabei von den betriebswirtschaftlich entscheidungsrelevanten Kosten. Der Gestaltung der Lehrlingsentschädigung kommt daher eine wesentliche Funktion bei der Erhaltung der Ausbildungsmöglichkeiten der Wirtschaft zu.

Schätzungsweise 60 bis 70 Prozent der Unternehmen haben zu Ende der Ausbildung Nettokosten. Hierbei sind der Auslastungsgrad des Unternehmens und der ausgebildete Lehrberuf entscheidende Determinanten. Dies heißt, daß für die Mehrheit der Betriebe Erträge nach der Ausbildungszeit erwirtschaftet werden müssen, damit sich die Ausbil-

dung rechnet. Diese Opportunitätserträge (Vorteile gegenüber nicht ausbildenden Unternehmen) sind unter *zwei* Bedingungen zu lukrieren: a) wenn tatsächlich entsprechender Personalbedarf gegeben ist und b) wenn die Weiterbeschäftigung der besten Lehrlinge nicht durch Abwanderung vereitelt wird.

In vielen Betrieben ist die Lukrierung der Opportunitätserträge möglich, in anderen aber nicht. Damit wächst der Druck zur Kosten-Ertragsbalance bereits zu Ende der Lehrzeit. Die kontinuierliche Erhöhung der Mindestlöhne über eine bloße Inflationsabgeltung - gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten - gerät in diesem Kontext zu einer Hürde für die Aufnahme von Lehrlingen in Betrieben, die unter scharfen Kostendruck, ja deren Ausbildungsabteilungen auch firmenintern unter Rechtfertigungsdruck geraten sind.

Diese Schere von Intention und nicht-intentierter Konsequenz ist vor allem unter Beachtung der nachfolgend genannten strukturellen Veränderungen in der dualen Ausbildung zu beachten:

- Die Anforderungen an fachlich-systematischer Unterweisung sind in vielen Lehrberufen durch die technische Entwicklung im Beruf gestiegen. Damit erhöht sich der Unterweisungsbedarf und zugleich verschiebt sich der Anteil produktiver Einsatzmöglichkeiten in der Lehrzeit nach hinten.
- Die schulischen Voraussetzungen sind aufgrund veränderter Allokation der Bildungsströme im Zuge des Ausbaus der BMHS und allgemeiner Veränderungen des Heranwachsens eher gesunken als im Einklang mit den Berufsanforderungen angestiegen.
- Die Berufsschulzeit ist seit 1990 in vielen Berufen erhöht und damit automatisch die betriebliche Anwesenheitszeit reduziert worden.

Objektive Auswirkung der genannten strukturellen und Umfeldveränderungen der Lehrlingsausbildung ist das Kippen des Lehrstellenmarktes: von einem Überangebot an offenen Stellen zu einem Überhang an Lehrstellensuchenden seit Ende der 80er Jahre. Damit verbunden sind eine breite Diskussion über Kosten und Nutzen sowie diverse

Finanzierungsaktionen seitens des Arbeitsmarktservice (AMS) für Lehrlingsaufnahme unter bestimmten Förderkriterien.

Eine nachhaltige Entwicklung der dualen Ausbildung wird den veränderten Rahmenbedingungen im Ausbildungsgeschehen und im wirtschaftlichen Umfeld dann am besten gerecht, wenn Bedingungen erreicht werden, welche in weiten Bereichen des Unternehmenssektors eine Balance von Aufwand und Ertrag für die Betriebe zu Ende der Lehrzeit gewährleisten.

SUMMARY

Cost and benefit of in-house training in the apprenticeship system Development, structure and results of recent research

One major reason for the difficulties on the apprenticeship training market - as they have shown themselves over the past years - are the costs involved in apprenticeship training. Therefore the ibw - the Institute for Research on Qualification and Training of the Austrian Economy - has undertaken it in the present study to look closer at the development of the apprenticeship allowances in the course of the 1990s.

The study analyses the changes of the apprentices' allowances between 1990 and 1996 on the basis of the wage and salary tables of the respective collective agreements. The subject in consideration in this connection is the height of the apprenticeship allowances of *apprentices in commercial apprenticeship trades* in the three sectors "*Crafts and Services*", in "*Industry*" as well as in "*Commerce*". This selection of branches covers approximately $\frac{2}{3}$ of the total number of apprentices. Note: The apprenticeship allowances are not negotiated on for individual apprenticeship trades but for the whole economic branch for which the respective collective agreement is valid.

In the surveyed period (1990 - 1996) the largest rates of increase could be observed in the apprenticeship allowances in manufacturing industry with a plus of 44 per cent, followed by those in "*Crafts and Services*" with an increase of 37 per cent and those in "*Commerce*" with 32 per cent.

Two comparative figures are of interest in this connection: the index of agreed minimum wages and the index of consumer prices. Looking first at the index of agreed minimum wages, it can be observed that the whole range of the changing rates of apprenticeship allowances lies above the rate of growth of the agreed minimum wages of 30 per cent. The consumer prices show a comparatively much lower increase of 19

per cent. The growth of the apprenticeship allowances in the sections under observation thus goes beyond a mere compensation for inflation.

This situation can be illustrated by means of the following example:

For the apprentices, the apprenticeship allowances - which in 1996, e.g., was at around ATS 4,800 in the first and up to ATS 11,700 in the fourth apprenticeship year in the *metal industry* - are a gross income. In addition to these gross wages the training enterprises so far had to pay various non-wage labour costs (slightly more than 31 per cent), which represent an important basis for the cost accounting of entrepreneurs. After the relief coming into effect on July 1, 1997 this proportion is lower, e.g. at 24 per cent in the first two years.

So far apprentices themselves had deductions of approximately 10 per cent in the first two apprenticeship years and around 17 per cent in the last apprenticeship year (due to the additional unemployment and health insurance contributions).

Being the results of collective bargaining, apprenticeship allowances covered by the present study are by law *minimum wages*. Therefore, neither overpayments, surcharges or premiums of any kind, nor costs for accommodation, which have to be paid by the employers to varying degrees in the respective branches during the apprentices' vocational school time, have been taken into consideration.

Some words now on the subject of the increase of the collectively agreed labour costs with regard to the readiness of companies to train apprentices:

According to a topical study carried out by the IHS, the Institute for Advanced Studies in Vienna, the labour costs (basically equalling the apprenticeship allowances plus non-wage labour costs) constitute 95 per cent of the gross training costs, if those types of costs are left out of consideration that would accrue also without apprenticeship training. These costs are costs relevant for decisions in terms of business administration. Therefore, the shaping of the apprenticeship allowances plays a major role in the safeguarding of training opportunities for the economy.

An estimated 60 to 70 per cent of companies have to include in their considerations that at the end of the training they have to bear net costs, for the total amount of which the capacity utilisation rate of the company and the apprenticeship occupations trained by them are decisive factors. This means that the majority of companies will have to have made profits after the training period in order for the training to produce earnings. These opportunity earnings (advantages over non-training companies) can be made under *two* conditions: a) if the enterprise is really in need of staff in the field in question, and b) if a continuing employment of the best apprentices is not thwarted by a too quick and too high mobility of the former apprentices.

Many enterprises, but not all, can produce *opportunity earnings*. This increases the pressure on the balance of costs and benefits already at the end of the apprenticeship period. The ongoing increase of the minimum wages beyond a mere compensation for inflation - above all in economically difficult times - in this context becomes a hurdle for the employment of apprentices in those enterprises which have come under a sharp cost pressure, mainly in those cases where the training departments have come under pressure to justify their decision within their own firm.

This scissors between plans and non-intended consequences has to be taken into account mainly with regard to the following *structural changes* in the dual training system:

- In many apprenticeship trades the demands for a systematic vocational and technical instruction have risen due to the technological developments at work. This has led to a simultaneous increase of the training requirements as well as to a postponement of the time when apprentices can productively work during the apprenticeship period.
- The level of school-performance at the beginning of the training has decreased due to a change in the allocation of the educational streams in the direction of the extension of the full-time technical and vocational schools and colleges and general changes of upbringing, rather than increased in harmony with job demands.

- Since 1990, part-time vocational school time for apprentices has been extended in many occupations, thereby automatically reducing the apprentices' periods of presence in their companies.

An objectively visible effect of the above-mentioned structural and environmental changes of the apprenticeship training has been a reversal of the situation on the apprenticeship training market since the end of the 1980s: from an over-supply of vacancies to a surplus of apprenticeship training seekers. Connected to this about-face a broad discussion on costs and benefits is going on and various financing activities are carried out on the part of the Public Employment Service Austria (AMS) for employing apprentices under certain promotion criteria.

A sustainable development of dual training will be able to fulfil the changed framework conditions in the training-related and economic environment in the best way if conditions can be reached which guarantee a balance of cost and benefit in many areas of the entrepreneurial sector for the training companies at the end of the apprenticeship period.

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

- Bardeleben von, R./U. Beich/K. Fehér* (1994): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung; in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 23/1994, Heft 3.
- Blumberger, W./Dornmayr, H.* (1997): Rückgang des Lehrstellenangebots in Oberösterreich. *WISO*, Nr. 1/97, 20. Jg., Wien.
- Lassnigg, L./Steiner, P.* (1997): Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. *Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien* (Hg.); *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* Nr. 67, Wien.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (ÖSTAT)*: Statistische Übersichten; diverse Jahrgänge, Wien.
- Schneeberger, A./Brunbauer, B.* (1994): Beruflicher Verbleib und Zukunftspläne von Lehrabsolventen. Jugendliche an der „zweiten Schwelle“ der beruflichen Laufbahn, *ibw-Schriftenreihe* Nr. 96, Wien.
- Schneeberger, A./Kastenhuber, B.* (1996): Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung. *ibw-Schriftenreihe* Nr. 102, Wien.
- Schneeberger, A./Thum-Kraft, M.* (1995): Warum sinkt die Zahl der Lehrbetriebe? *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft* (Hrg.), *Berufliche Ausbildung - aktueller denn je. Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen bedarfsorientierter Qualifizierung*. *ibw-Schriftenreihe* Nr. 100, Wien.
- Stepan, A./Ortner, G./Oswald, M.* (1994): Die betrieblichen Kosten der Berufsausbildung. *Schriftenreihe Bildung und Wirtschaft* Nr. 4, Wien.
- Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK)*: Beitragstabelle für Versicherte, deren Beiträge nach Lohnstufen verrechnet werden - Arbeiter (A) und Angestellte (D), 31/47, Wien 1996.
- Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK)*: Informationsblatt der Wiener Gebietskrankenkasse, *WGKK Info-Service*, Nr. 6a, 10. Jahrgang, Wien, Juni 1997.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)* (1996): *Lehrlingsstatistik 1995 - Band 2: Tabellen*; Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)*: *Statistisches Jahrbuch*; diverse Jahrgänge, Wien.

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (1996): WIFI Merkblatt „Lohn- und Gehaltsnebenkosten“, Stand 1. Jänner 1996, WIFI-Schriftenreihe 9601, Wien.

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (1997): WIFI Merkblatt „Lohn- und Gehaltsnebenkosten“, Stand 1. Jänner 1997, WIFI-Schriftenreihe 9701, Wien.

.....

Kollektivverträge (abgeschlossen zwischen den jeweiligen Bundes- bzw. Landesinnungen der Sektion Gewerbe und Handwerk der Wirtschaftskammer Österreich und den entsprechenden Einzelgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes) in Gewerbe und Handwerk, diverse Jahrgänge, für:

- das Friseurgewerbe
- das holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe
- das chemische Gewerbe Österreichs
- die Bauindustrie und das Baugewerbe
- Arbeiter im österreichischen Bäckergewerbe
- Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe.

Kollektivverträge (abgeschlossen zwischen den jeweiligen Bundes- bzw. Landesgremien der Sektion Handel der Wirtschaftskammer Österreich und den entsprechenden Einzelgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes) im Handel, diverse Jahrgänge, für den:

- allgemeinen Großhandel
- allgemeinen Kleinhandel
- Drogengroßhandel
- Drogenkleinhandel
- Fotohandel
- Großhandel mit Eisen und Eisenwaren, Metallen und Metallwaren, Röhren, Fittings und sanitärem Installationsbedarf.

Kollektivverträge (abgeschlossen zwischen den jeweiligen Fachverbänden und Fachvertretungen der Sektion Industrie der Wirtschaftskammer Österreich und den entsprechenden Einzelgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes) in der Industrie, diverse Jahrgänge, für die:

- eisen- und metallherzeugende und -verarbeitende Industrie
- chemische Industrie
- Papierindustrie
- holzverarbeitende Industrie
- Bekleidungsindustrie
- erdölverarbeitende Industrie
- Bauindustrie und das Baugewerbe
- Textilindustrie.

ZU DEN AUTOREN

DR. ARTHUR SCHNEEBERGER

Studium an der Universität Wien: Promotion mit einer Untersuchung zur Methodologie der Sozialwissenschaften.

Berufliche Tätigkeit: Forschung am Institut für Angewandte Soziologie (IAS) in Wien; anschließend Forschungs- und Lehrtätigkeit an der Universität Erlangen-Nürnberg im Rahmen des Instituts für Soziologie und Sozialanthropologie; seit 1986 Mitarbeiter des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Leiter des Fachbereichs „Empirische Bildungs- und Arbeitsmarktforschung“.

ING. MAG. BERND KASTENHUBER

KFZ-Mechanikerlehre, HTL-Ausbildung zum Wirtschaftsingenieur, Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Wien: Diplomarbeit im Fach Soziologie.

Forschungstätigkeit: Studienbegleitende Forschungstätigkeit am Institut für Stadt- und Regionalforschung (SRZ) in Wien; seit 1996 wissenschaftlicher Mitarbeiter des ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; derzeitige Arbeitsschwerpunkte: empirische Bildungs- und Arbeitsmarktanalysen, EU-Projekte im Bereich technischer Aus- und Weiterbildung.

AKTUELLE PUBLIKATIONEN

Schneeberger, Arthur: Jenseits der Katastrophenberichte - Einige Überlegungen anhand der komparativen Bildungsstatistik der OECD; in: *Lebensbegleitendes Lernen - Aktuelle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung in Österreich*; ibw-Schriftenreihe Nr. 104, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.

Kastenhuber, Bernd: Neuerungen in der Ausbildung von Werkmeistern; in: *Lebensbegleitendes Lernen - Aktuelle Beiträge zur beruflichen Weiterbildung in Österreich*; ibw-Schriftenreihe Nr. 104, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.

Schneeberger, Arthur/Bernd Kastenhuber: Weiterbildung und Beratung in der Land- und Forstwirtschaft - Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung; ibw-Schriftenreihe Nr. 103, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1997.

Schneeberger, Arthur/Bernd Kastenhuber: Anfänger- und Abschlußquoten in der Lehrlingsausbildung; ibw-Schriftenreihe Nr. 102, ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hg.); Wien 1996.