

Ursula Beicht  
Klaus Berger  
Reinhard Bispinck  
Johannes Kirsch

## Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit



263 Berichte zur beruflichen Bildung

Bundesinstitut  
für Berufsbildung

**BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 263

URSULA BEICHT  
KLAUS BERGER  
REINHARD BISPINCK  
JOHANNES KIRSCH

Tarifliche Ausbildungsförderung –  
Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001  
und Einschätzung ihrer Wirksamkeit

Schriftenreihe  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Der Generalsekretär • Bonn

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

### **Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

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

ISBN 3-7639-1017-4



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

### **Vertriebsadresse:**

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon: (05 21) 9 11 01 11  
Telefax: (05 21) 9 11 01 19

**Bestell-Nr.: 102.263**

© 2004 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung,  
Der Generalsekretär, 53142 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

Umschlaggestaltung: Hoch Drei, Berlin  
Textbearbeitung und Gestaltung: Hoch Drei, Berlin  
Druck und Weiterverarbeitung: Druckpartner Moser, Rheinbach  
Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld  
Printed in Germany

ISBN 3-7639-1017-4

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100 % Altpapier

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> ( <i>Ursula Beicht, Klaus Berger</i> ).....	5
<b>2</b>	<b>Entwicklung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung von 1996 bis 2001</b> ( <i>Ursula Beicht, Klaus Berger</i> ).....	9
2.1	Strukturen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung.....	9
2.2	Inhaltliche Ausgestaltung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung.....	16
2.2.1	Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung .....	16
2.2.2	Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“.....	18
2.2.3	Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“ .....	21
2.2.4	Vereinbarungen mit einer Kostenentlastung für die Ausbildungsbetriebe ....	25
2.2.5	Vereinbarungen mit dem Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ .....	28
2.2.6	Überprüfung der Vereinbarungen.....	29
2.2.7	Vereinbarungen von Gesprächsrunden.....	30
2.3	Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen .....	30
2.4	Tarifliche Ausbildungsförderung in 16 exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen .....	34
2.4.1	Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) (Bundesgebiet Ost) .....	34
2.4.2	Steinkohlebergbau (alle regionalen Bereiche West).....	34
2.4.3	Eisen- und Stahlindustrie (Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Bundesgebiet Ost).....	35
2.4.4	Kraftfahrzeuggewerbe (Sachsen) .....	35
2.4.5	Metallindustrie (alle Regionen West und Ost, ohne Niedersachsen).....	35
2.4.6	Volkswagen AG.....	36
2.4.7	Druckindustrie (West, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt) .....	36
2.4.8	Papierindustrie (alle regionalen Bereiche West) .....	37
2.4.9	Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk (Bayern).....	37
2.4.10	Textil- und Bekleidungsindustrie (Bundesgebiet West) .....	38
2.4.11	Einzelhandel (Berlin) .....	38
2.4.12	Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel (Thüringen).....	39
2.4.13	Deutsche Telekom AG (West und Ost).....	40
2.4.14	Deutsche Postbank AG (West und Ost).....	41
2.4.15	Textilreinigungsgewerbe (Bundesgebiet West und Ost).....	41
2.4.16	Öffentlicher Dienst, Bund, Länder, Gemeinden (Bundesgebiet West und Ost).....	42
2.5	Methodisches Konzept der Auswertungen .....	43

<b>3</b>	<b>Analyse der Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung Ergebnisse von Fallstudien aus sechs Tarifbereichen</b> <i>(Johannes Kirsch, Reinhard Bispinck)</i> .....	47
3.1	Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung – einführender Überblick .....	47
3.2	Vorgehensweise bei den Fallstudien zur Wirkungsanalyse tariflicher Regelungen zur Ausbildungsförderung .....	49
3.3	Die Falldarstellungen .....	50
3.3.1	Vereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl .....	50
3.3.2	Vereinbarungen zur Förderung der Übernahme Ausgebildeter .....	56
3.3.3	Vereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl und Förderung der Übernahme Ausgebildeter .....	62
3.4	Zusammenfassende Analyse .....	69
3.4.1	Entstehungsbedingungen.....	69
3.4.2	Die Umsetzung der Vereinbarungen.....	71
3.4.3	Rolle des nationalen Bündnisses für Arbeit .....	75
3.4.4	Fazit aus den Fallstudien.....	76
<b>4</b>	<b>Einschätzung der tariflichen Ausbildungsförderung durch die Ausbildungsbetriebe</b> <i>(Ursula Beicht, Klaus Berger)</i> .....	77
4.1	Strukturmerkmale der befragten Betriebe .....	77
4.2	Verbreitung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung .....	79
4.3	Tarifliche Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots.....	80
4.3.1	Betriebliche Auswirkungen .....	80
4.3.2	Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe.....	81
4.4	Tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen ....	88
4.4.1	Betriebliche Auswirkungen .....	88
4.4.2	Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe.....	89
4.5	Fazit aus der Betriebsbefragung.....	96
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b> <i>(Ursula Beicht, Klaus Berger, Reinhard Bispinck, Johannes Kirsch)</i> .....	98
	<b>Anhang</b> .....	103
	Verzeichnis der Abbildungen.....	103
	Verzeichnis der Übersichten.....	104
	Tabellenverzeichnis .....	106
	Tabellen 1 bis 8 .....	107
	Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 bis 2001.....	120
	Veröffentlichungen zur tariflichen Ausbildungsförderung .....	130

## 1 Einleitung

Mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation setzte sich, wie bereits im Vorjahr, auch im Jahr 2003 der drastische Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots fort. Die Bundesregierung startete mit einer „Ausbildungsoffensive 2003“ neue Initiativen zur Sicherung und Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten. Da hierdurch allein die Lücke am Ausbildungsmarkt nicht geschlossen werden kann, baut die Bundesregierung auf die Mitwirkung der Spitzenverbände der Wirtschaft und Arbeitgeber sowie der Gewerkschaften. Diese haben sich im Rahmen der Ausbildungsoffensive zu eigenen Initiativen für die Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots verpflichtet. In einer Erklärung zur Offensive appellieren die unterzeichnenden Bundesminister, Vertreter der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften außerdem gemeinsam *„an die Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu treffen.“*<sup>1</sup> Damit griffen sie eine Fördermöglichkeit auf, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in zahlreichen Tarifbereichen bereits seit Mitte der 90er-Jahre realisiert hatten.

Schon in den 90er-Jahren führte die verschärfte Situation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Arbeitnehmer/-innen dazu, dass die Tarifparteien im Rahmen ihrer Tarifabschlüsse auch Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung trafen. So hatten infolge der Wirtschaftskrise 1992/93 viele Unternehmen massiv Personal abgebaut und ihr Ausbildungsangebot zurückgefahren. Anfänglich noch regionale, insbesondere auf Ostdeutschland konzentrierte Angebotsengpässe entwickelten sich ab dem Jahr 1996 zu einem bundesweiten Defizit in der Ausbildungsplatzbilanz. Ebenfalls Besorgnis erregend war die seit 1993 ansteigende Zahl arbeitsloser Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.<sup>2</sup> Diese dramatische Entwicklung prägte immer stärker die Tarifpolitik und wurde in nahezu allen Branchen als regelungsbedürftiges Problem anerkannt und in Tarifverhandlungen behandelt.<sup>3</sup> Ab Mitte der 90er-Jahre stieg damit die Zahl der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung deutlich an.

Als auch Ende der 90er-Jahre das Angebot an Ausbildungsplätzen weiterhin vielfach unzureichend und die Übernahme der Ausgebildeten in feste Arbeitsverhältnisse

1 BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT: *Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle*, Erklärung zur Ausbildungsoffensive, o. A. (April 2003).

2 Vgl. WESTHOFF, GISELA (Hrsg.): *Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre*. Bielefeld 1995.

3 BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1997*. Bonn 1997, S. 111.

häufig nicht gewährleistet war, unternahm die Bundesregierung verstärkte Anstrengungen „zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit sowie der in den vorangegangenen Jahren aufgestauten Nachfrage nach dualer Ausbildung“<sup>4</sup>. Neben dem staatlichen Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wurden weitere Schritte zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation für junge Leute im Rahmen des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ angestrebt. Bereits hier vereinbarten die Beteiligten dieser Bündnisgespräche in einem Ausbildungskonsens im Juli 1999: *„Die Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden sich ... dafür einsetzen, dass in möglichst vielen Tarifverhandlungen ausbildungsfördernde Vereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes getroffen werden.“*

Vor diesem Hintergrund sollte eine Gesamteinschätzung der seit 1996 getroffenen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung vorgenommen werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führte zu diesem Zweck in den Jahren 2000 bis 2002 in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) ein Forschungsvorhaben durch, in dem die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung dargestellt und die Wirksamkeit der Regelungen überprüft werden sollten. Das Forschungsvorhaben „Tarifliche Ausbildungsförderung“ wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert.

Zu Beginn der Arbeiten lagen bereits umfassende Dokumentationen aller Tarifabschlüsse mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung für die Jahre 1996 bis 1999 vor, die vom WSI im Auftrag des BMBF erstellt worden waren. Die jährlich, teilweise sogar halbjährlich erstellten Dokumentationen enthielten für die einzelnen Tarifbereiche die genauen Regelungen hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bzw. der Sicherung der erreichten Ausbildungskapazitäten sowie der Übernahme der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. Die Vereinbarungen unterschieden sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung sehr stark voneinander und bezogen sich auf sehr unterschiedliche Geltungsbereiche. Die Gesamtstrukturen der tariflichen Ausbildungsförderung und ihre Veränderungen waren somit nicht unmittelbar erkennbar.

Ein Ziel des Vorhabens war daher, zunächst auf Grundlage der vorliegenden Dokumentationen die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung seit 1996 genauer zu analysieren. Hierfür wurde im BIBB ein Auswertungskonzept erarbeitet: Über eine Zuordnung der einzelnen Regelungen zu einem differenzierten Kategoriensystem wurde die Möglichkeit geschaffen, die Strukturen und insbesondere die inhaltlichen Schwerpunkte der tariflichen Ausbildungsförderung in den einzelnen Jahren sichtbar zu machen. Besondere Aufmerksamkeit kam dabei unter anderem dem

4 BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1999. Bonn 1999, S. 7.

Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zu, der von Appellen oder Empfehlungen der Tarifparteien mit geringer Verbindlichkeit bis hin zu festen tariflichen Verpflichtungen reichte.

Da die aktuelle Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung in die Untersuchung einbezogen werden sollte, wurde das WSI vom BIBB beauftragt, die entsprechenden Regelungen auch für die Jahre 2000 und 2001 detailliert zu dokumentieren. Diese Regelungen wurden im BIBB ebenfalls anhand des entwickelten Kategoriensystems ausgewertet. Zum Abschluss erfolgte eine Untersuchung der Gesamtentwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung von 1996 bis 2001, deren Ergebnisse im nachfolgenden Kapitel 2 dargestellt sind.

Ein weiteres Ziel des Forschungsvorhabens waren Erkenntnisse über die Wirksamkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Hierzu boten die Dokumentationen der tariflichen Regelungen keine Anhaltspunkte. Daher wurden Fallstudien in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung durchgeführt. Ausgewählt wurden hierfür sechs Tarifbereiche mit unterschiedlichen Regelungsschwerpunkten und unterschiedlichem Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen. Vertreter der Tarifparteien, die den Tarifvertrag abgeschlossen hatten, und Vertreter von Betrieben, die den jeweiligen Tarifvereinbarungen unterlagen, wurden in leitfadengestützten Interviews zu ihrer Einschätzung der Wirksamkeit der getroffenen Regelungen befragt. Die Fallstudien wurden in der zweiten Jahreshälfte 2001 vom WSI im Auftrag des BIBB durchgeführt. Über die Fallstudien-ergebnisse wird in Kapitel 3 berichtet.

Ergänzend wurde vom BIBB nach Abschluss des Vorhabens eine schriftliche Befragung von Ausbildungsbetrieben zu deren Einschätzung der tariflichen Ausbildungsförderung durchgeführt. Ermittelt werden sollte dabei auch, welche Relevanz die bestehenden Regelungen derzeit für die betriebliche Ausbildungspraxis haben. Die Erhebung erfolgte Ende 2002 im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems des BIBB (RBS). Kapitel 4 beinhaltet die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dieser Befragung.

Da sich im Jahre 2001 bei den tariflichen Regelungen, auch wegen der immer längeren Laufzeiten, keine größeren Entwicklungen und keine substanziell neuen Regelungsmuster mehr abzeichneten, wurde von einer weiteren Dokumentation und Analyse der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung abgesehen. Auch schien sich die Lage am Ausbildungsmarkt in den Jahren 2000 und 2001 zumindest leicht zu entspannen. Die Lehrstellenbilanz konnte dabei allerdings nur rein rechnerisch ausgeglichen werden. Von einem auswahlfähigen Lehrstellenangebot war der Ausbildungsmarkt mit bundesdurchschnittlich 100,3 bzw. 100,6 Ausbildungsplätzen je 100 Bewerber letztlich noch weit entfernt. Doch selbst dieser knappe Ausgleich der Ausbildungsplatzbilanz blieb nicht von Dauer.

Mit dem eingangs skizzierten Einbruch des betrieblichen Ausbildungsangebots in den Jahren 2002 und 2003 wurde auch der tariflichen Ausbildungsförderung eine neue Bedeutung beigemessen, zumal dieser Förderansatz den ordnungspolitischen Grundsätzen des dualen Systems eher entspricht als eine staatliche Förderung, da er die Verantwortlichkeit für die betriebliche Ausbildung und das Ausbildungsangebot bei den Betrieben belässt.

Zur weiteren Entwicklung dieses Förderansatzes soll der vorliegende Band das Spektrum der bisherigen Praxis sowie der Rahmenbedingungen tariflicher Ausbildungsförderung, aber auch ihre Grenzen sichtbar machen. Auf die aktuelle Entwicklung und Perspektiven der tariflichen Ausbildungsförderung wird im abschließenden Kapitel kurz eingegangen.

## 2 Entwicklung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung von 1996 bis 2001

Die im Folgenden dargestellte Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung basiert auf den vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) für die Jahre 1996 bis 2001 erstellten Dokumentationen der jeweils geltenden Regelungen.<sup>5</sup> Im Rahmen des Vorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“ wurden im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die betreffenden tariflichen Vereinbarungen anhand des hierfür entwickelten Kategoriensystems ausgewertet, um die Gesamtstrukturen und ihre Veränderungen im Zeitablauf transparent zu machen.

### 2.1 Strukturen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Im Jahr 2001 gab es in Deutschland 104 tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung, in deren Geltungsbereichen insgesamt 10.666 Tsd. Beschäftigte zu verzeichnen waren.<sup>6</sup> Dies war die bisher höchste Zahl an tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung und bedeutete eine erhebliche Zunahme im Vergleich zu 1996, wie aus Abbildung 1 hervorgeht. Die Gesamtzahl der in den jeweiligen Tarifbereichen vertretenen Beschäftigten war allerdings in beiden Jahren fast gleich hoch und entsprach jeweils einem Anteil von 38 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (1996: 27.739 Tsd.; 2000: 27.825 Tsd.). Zurückzuführen ist dies zum einen auf den Rückgang der Beschäftigtenzahlen in vielen Tarifbereichen mit tariflicher Ausbildungsförderung, zum anderen betrafen die während des Untersuchungszeitraums neu hinzugekommenen Regelungen meist eher kleinere Tarifbereiche. Ihre bislang größte quantitative Bedeutung erlangte die tarifliche Ausbildungsförderung – von den Beschäftigtenzahlen in den Geltungsbereichen her gesehen – im Jahr 1997, die niedrigste in 1999. Allerdings waren die Schwankungen im Untersuchungszeitraum insgesamt eher gering.

Die Tarifbereiche, in denen die Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung getroffen wurden, unterscheiden sich in ihrer Größe zum Teil beträchtlich. Dies liegt

<sup>5</sup> Vgl. Übersicht „Veröffentlichungen zur tariflichen Ausbildungsförderung“ im Anhang.

<sup>6</sup> Die Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Eine Einschätzung der quantitativen Bedeutung der jeweiligen tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung kann daher nur hilfsweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten erfolgen.

an dem sektoral und regional sehr differenzierten Tarifsysteem in Deutschland: In über 300 unterschiedlichen Wirtschaftszweigen werden von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Flächentarifverträge abgeschlossen, und zwar zum Teil für sehr große Bereiche (z.B. Metallindustrie) und zum Teil für kleine Sparten (z.B. Süßwarenindustrie).<sup>7</sup> In den meisten Wirtschaftszweigen gibt es zusätzlich eine regionale Untergliederung, z. B. nach alten bzw. neuen Ländern, nach einzelnen Bundesländern oder Regionen innerhalb von Bundesländern. Insgesamt ergeben sich hieraus bei den Flächentarifverträgen mehr als 1.100 verschiedene Tarifbereiche. Daneben existieren derzeit noch rund 6.800 tarifliche Regelungen für einzelne Unternehmen (Haustarifverträge). Da durch die Flächentarifverträge, die jeweils für viele Unternehmen gelten, erheblich mehr Beschäftigte erfasst werden, kommt ihnen insgesamt eine erheblich größere quantitative Bedeutung zu als den Haustarifverträgen.

Abbildung 1: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung insgesamt von 1996 bis 2001**

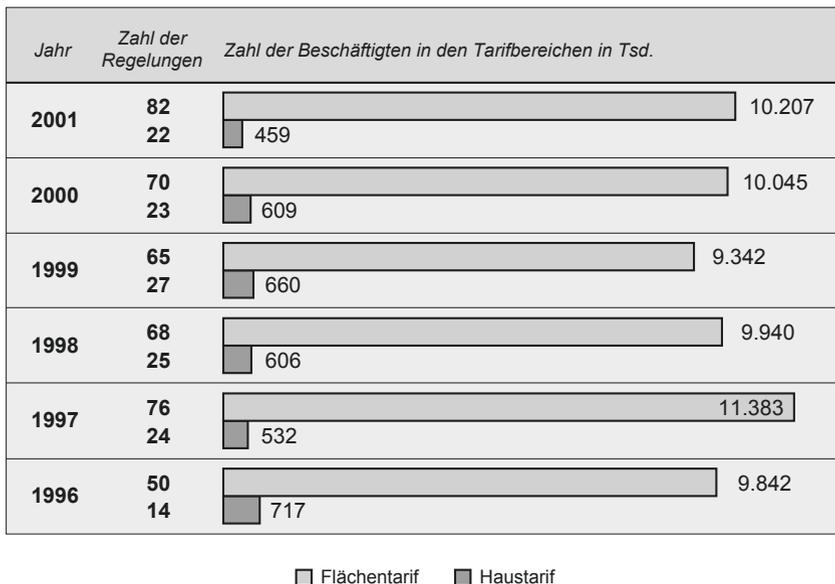
Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
2001	104	10.666
2000	93	10.654
1999	92	10.002
1998	93	10.546
1997	100	11.915
1996	64	10.559

Von den 104 tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung in 2001 entfielen 82 auf *Flächentarifverträge* und 22 auf *Haustarifverträge* von Einzelunternehmen. Die Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen der Flächentarifverträge mit Ausbildungsförderung bewegte sich zwischen 900 Beschäftigten (Tarifbereich:

7 Vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001. Bonn 2002.

Brauereien, Saarland) und 3.224.200 Beschäftigten (Tarifbereich: Metallindustrie, alle Regionen West und Ost ohne Niedersachsen).<sup>8</sup> Die Beschäftigtenzahl in den Unternehmen, die Haustarifverträge mit Regelungen zur Ausbildungsförderung geschlossen hatten, reichte von 200 (z. B. Gas- und Elektrizitätswerke Wilhelmshaven) bis 160.000 (Deutsche Post AG, Bundesgebiet West und Ost). Wie Abbildung 2 zeigt, spielten die Haustarifverträge bei der tariflichen Ausbildungsförderung immer nur eine untergeordnete Rolle. Gegenüber 1996 hat ihre quantitative Bedeutung in 2001 sogar noch abgenommen.

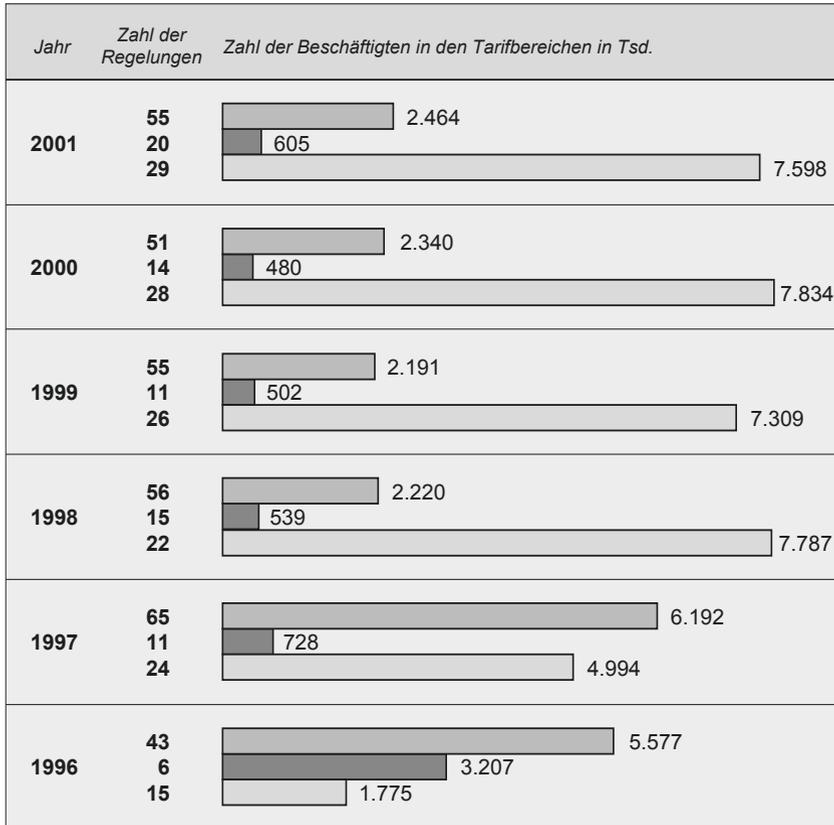
Abbildung 2: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Flächen- und Haustarifverträgen von 1996 bis 2001**



Mit 55 Regelungen waren in 2001 die meisten der tariflichen Vereinbarungen zur Förderung der Ausbildung für Regionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland getroffen worden. 20 Regelungen galten ausschließlich für Gebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern. Die restlichen 29 Vereinbarungen waren für Regionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen worden.

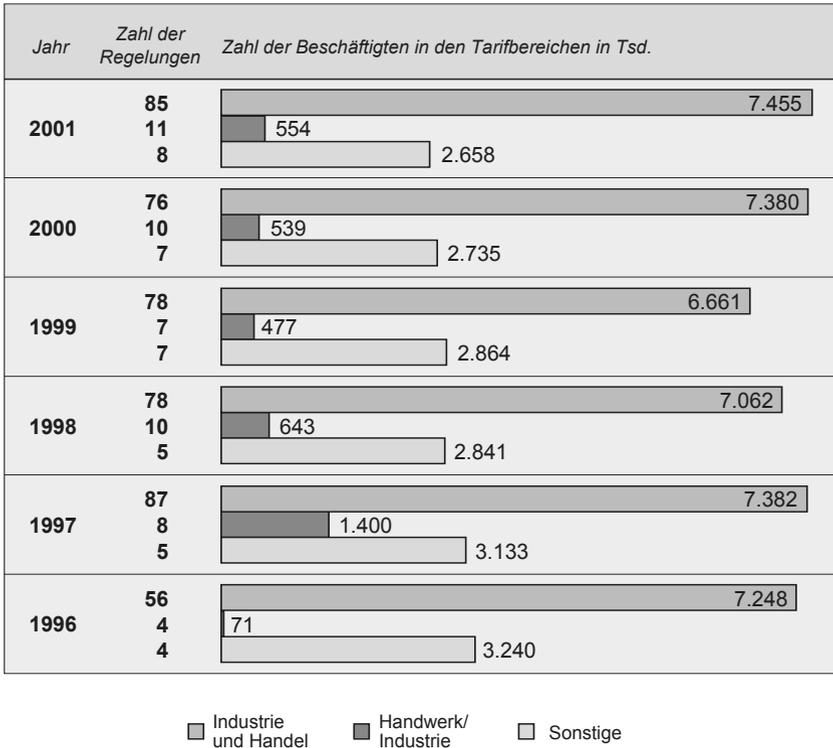
<sup>8</sup> Eine Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung von 1996 bis 2001 ist im Anhang enthalten. Es ist darauf hinzuweisen, dass in den vorgenommenen Auswertungen – ebenso wie in den WSI-Dokumentationen – bei den Flächentarifverträgen zum Teil unterschiedliche Tarifregionen eines Wirtschaftszweigs zusammengefasst wurden, wenn in ihnen einheitliche Regelungen zur Ausbildungsförderung vereinbart waren. So ist z. B. die Metallindustrie in eine Reihe von Tarifgebieten untergliedert, in denen – mit Ausnahme von Niedersachsen – identische Regelungen galten, sie wurden hier als eine Vereinbarung betrachtet.

Abbildung 3: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach regionalem Geltungsbereich von 1996 bis 2001**



ausschließlich alte Länder
  ausschließlich neue Länder
  alte und neue Länder

Wie Abbildung 3 verdeutlicht, gab es in der Verteilung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung auf West- und Ostdeutschland im Zeitablauf starke Veränderungen: 1996 hatten die Regelungen, die sich ausschließlich auf die alten Länder bezogen, von den Beschäftigtenzahlen her gesehen noch das größte Gewicht. Regelungen mit einem Geltungsbereich sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland, die in 1996 noch die Ausnahme bildeten, hatten dagegen in 2001 die mit Abstand größte Bedeutung. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass in großen Wirtschaftszweigen zunehmend gemeinsame Regelungen für Tarifgebiete in West und Ost getroffen wurden.

Abbildung 4: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftsbereichen von 1996 bis 2001**

Die mit Abstand meisten tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gab es in 2001 mit 85 Regelungen im *Wirtschaftsbereich* Industrie und Handel. Elf Regelungen bezogen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk und Industrie gemeinsam. Die übrigen acht Vereinbarungen entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere Öffentlicher Dienst sowie Sozialversicherungsträger.

An der herausragenden quantitativen Bedeutung der Regelungen im Bereich Industrie und Handel änderte sich im Untersuchungszeitraum nur wenig, wie aus Abbildung 4 hervorgeht. Die Regelungen für das Handwerk bzw. Handwerk und Industrie gemeinsam hatten jeweils ein nur sehr geringes Gewicht. Die Regelungen für die sonstigen Bereiche nahmen in ihrer Bedeutung leicht ab.

Werden die *Wirtschaftszweige* betrachtet, so ist in 2001 der weitaus größte Teil der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung mit 59 Regelungen für das

verarbeitende Gewerbe zu verzeichnen. Von den Beschäftigtenzahlen her gesehen spielten Regelungen der Wirtschaftszweige Metall, Elektro, Gebietskörperschaften sowie Sozialversicherung die wichtigste Rolle, wie Abbildung 5 zeigt.

Abbildung 5: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen in 2001**

Wirtschaftszweiggruppe	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
Land- und Forstwirtschaft	1	0,7
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	14	188
<b>Verarbeitendes Gewerbe:</b>	<b>59</b>	<b>5.598</b>
Chemie, Mineralöl, Kunststoff	7	768
Metall, Elektro	13	3.778
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	39	1.052
Baugewerbe	1	248
Handel	10	860
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	4	240
Kreditinstitute, Versicherungen	3	703
Sonstige private Dienstleistungen	6	176
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	6	2.653

Bei der Verteilung auf die Wirtschaftszweige gab es im Zeitablauf seit 1996 – abgesehen von gewissen Schwankungen in einzelnen Jahren – keine großen Veränderungen: Die Regelungen für das verarbeitende Gewerbe sowie die sonstigen privaten Dienstleistungen nahmen insgesamt an Bedeutung leicht zu, die für die Wirtschaftszweige Gebietskörperschaften, Sozialversicherung sowie Verkehr, Nachrichtenübermittlung dagegen ab (siehe hierzu Tabelle 1 im Anhang). In 1997 fällt das im Vergleich zu den anderen Jahren relativ hohe Gewicht des Baugewerbes auf, was damit zu erklären ist, dass für das Bauhauptgewerbe in Westdeutschland – mit einer Beschäftigtenzahl von über 800 Tsd. – einmalig eine tarifliche Vereinbarung zur Ausbildungsförderung getroffen worden war.

Die nahezu gleichbleibende Verteilung auf die Wirtschaftszweige bedeutet allerdings keineswegs, dass es sich in den Jahren 1996 bis 2001 weitgehend um identische Tarifbereiche handelte, in denen die ausbildungsfördernden Regelungen geschlossen worden waren. Wie aus der Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung im Anhang hervorgeht, gab es vielmehr von Jahr

zu Jahr einen relativ großen Wechsel.<sup>9</sup> In nur 28 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 7.886 Tsd. Beschäftigte) galten Regelungen zur Ausbildungsförderung durchgängig im gesamten untersuchten Zeitraum von sechs Jahren.<sup>10</sup> In 15 Tarifbereichen waren im Untersuchungszeitraum für insgesamt fünf Jahre (Geltungsbereich: 1.248 Tsd. Beschäftigte) ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu verzeichnen, in 17 Tarifbereichen für insgesamt vier Jahre (Geltungsbereich: 850 Tsd. Beschäftigte) und in 30 Tarifbereichen für drei Jahre (Geltungsbereich: 497 Tsd. Beschäftigte). In den meisten Tarifbereichen betrafen die Regelungen jedoch eine noch kürzere Zeitspanne im Untersuchungszeitraum, und zwar in 45 Tarifbereichen zwei Jahre (Geltungsbereich: 1.065 Tsd. Beschäftigte) und in 47 Tarifbereichen lediglich ein Jahr (Geltungsbereich: 1.523 Tsd. Beschäftigte).

Allerdings kann bei den Regelungen, die zum Ende des Untersuchungszeitraums noch Gültigkeit hatten, in vielen Fällen von einer insgesamt längeren Geltungsdauer – über die hier betrachteten Jahre hinaus – ausgegangen werden. Wird die Betrachtung begrenzt auf die Tarifbereiche, in denen in 2001 keine ausbildungsfördernde Regelung mehr vorhanden war, überrascht die relativ hohe Zahl von Tarifbereichen, in denen die tarifliche Ausbildungsförderung nach kurzer Zeit wieder aufgegeben wurde. So beschränkte sich in 32 Tarifbereichen die Ausbildungsförderung auf lediglich ein Jahr (Geltungsbereich: 1.327 Tsd. Beschäftigte), in 24 Tarifbereichen auf zwei Jahre (Geltungsbereich: 600 Tsd. Beschäftigte) und in 18 Tarifbereichen auf drei Jahre (Geltungsbereich: 274 Tsd. Beschäftigte). Über die Gründe für die rasche Einstellung der tariflichen Ausbildungsförderung sind anhand des vorliegenden Materials keine Aussagen möglich. Es fällt jedoch auf, dass insbesondere in relativ kleinen Tarifbereichen die Ausbildungsförderung häufig nicht lange beibehalten wurde, während es sich bei den Tarifbereichen, die im gesamten Untersuchungszeitraum geltende ausbildungsfördernde Regelungen hatten, um überwiegend sehr große handelte.

9 Für die einzelnen Jahre sind nicht nur die neu abgeschlossenen Regelungen berücksichtigt, sondern auch alle vorher getroffenen Vereinbarungen, die in den betreffenden Jahren weitergalten.

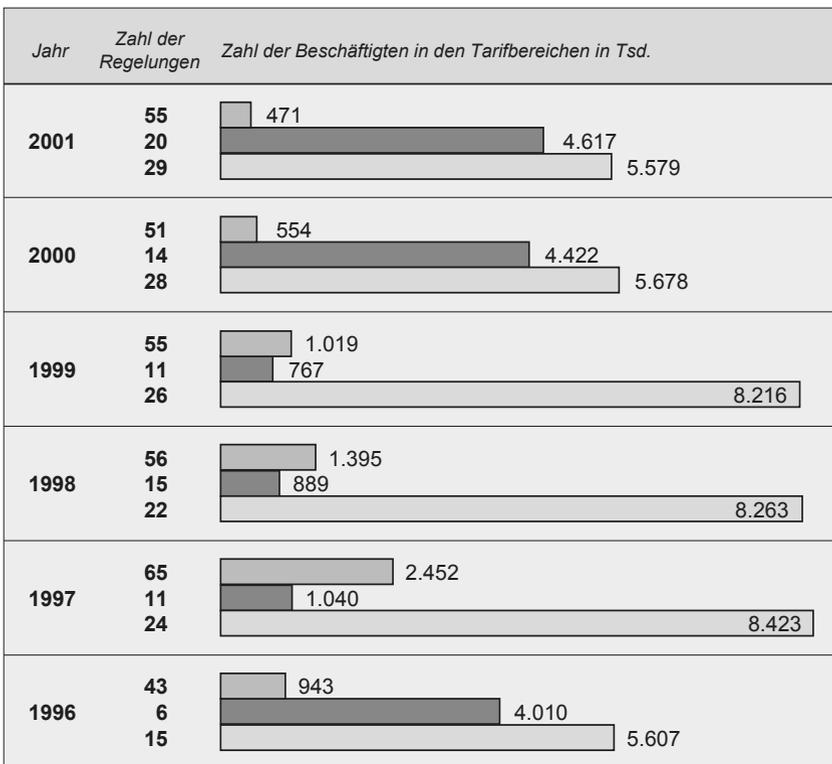
10 In einigen Fällen hat sich die regionale Abgrenzung von Tarifbereichen im Untersuchungszeitraum verändert; diese Tarifbereiche sind in der Gesamtübersicht im Anhang für die betreffenden Jahre getrennt ausgewiesen. Für die hier zugrunde gelegte Auswertung wurden diese Tarifbereiche jedoch zusammengefasst betrachtet.

## 2.2 Inhaltliche Ausgestaltung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

### 2.2.1 Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung

Bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind *zwei Hauptziele* zu unterscheiden: zum einen die Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl bzw. die Absicherung der bestehenden Ausbildungskapazitäten in den Betrieben und zum zweiten die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. Zum Teil richteten sich die Vereinbarungen auf nur eines der beiden Ziele, zum Teil auf beide Ziele gleichzeitig.

Abbildung 6: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen von 1996 bis 2001**

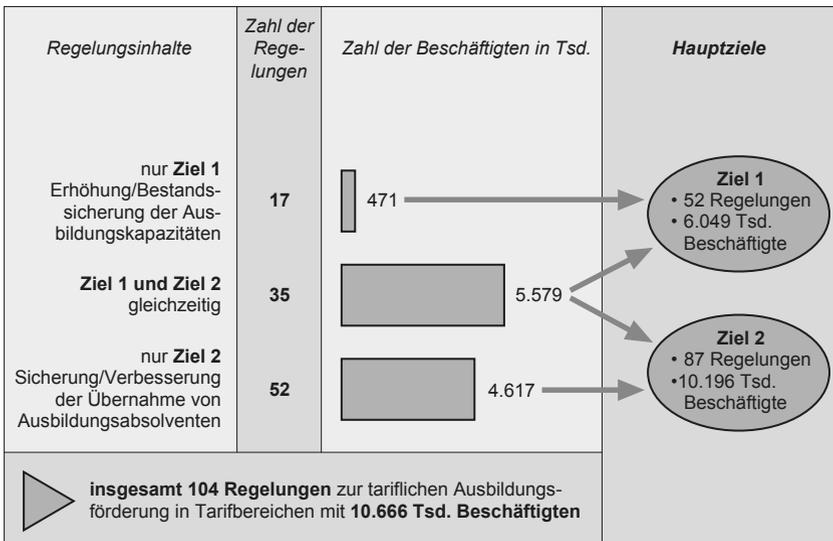


Ziel 1 „Erhöhung/Bestands-sicherung der Ausbildungs-kapazitäten“
  Ziel 2 „Sicherung/Verbes- serung der Übernahme von Auszubildenden“
  beide Ziele gleichzeitig

Im Jahr 2001 spielte die Übernahmeverbesserung bei den Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung insgesamt die weitaus bedeutendere Rolle: Von den 104 Regelungen bezogen sich 52 ausschließlich auf die Übernahme von Auszubildenden und 17 Regelungen ausschließlich auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. 35 Vereinbarungen – insbesondere aus großen Tarifbereichen – beinhalteten beide Ziele.

Die Verbesserung der Übernahme stand jedoch nicht in allen Jahren bei der tariflichen Ausbildungsförderung im Vordergrund. Wie Abbildung 6 verdeutlicht, hatten im Zeitraum von 1997 bis 1999 die Regelungen, die sich ausschließlich auf die Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten konzentrierten, eine höhere quantitative Bedeutung als die Regelungen, die nur das Ziel der Übernahmeverbesserung verfolgten. In diesen Jahren richteten sich auch sehr viele Regelungen aus Tarifbereichen mit hohen Beschäftigtenzahlen gleichzeitig auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung. Ab 2000 veränderte sich die Situation erheblich: Die Schwerpunktsetzung bei der tariflichen Ausbildungsförderung ging eindeutig hin zur Förderung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen, während das Ziel der Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungsplätze – wie schon kontinuierlich seit 1998 – weiter an Bedeutung verlor. Interessanterweise war allerdings bereits 1996 eine ähnliche Schwerpunktsetzung bei der tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen gewesen wie in 2000 und 2001.

Abbildung 7: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen insgesamt in 2001**



Im Folgenden wird auf die Entwicklung der Vereinbarungen zu den beiden Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung näher eingegangen. Dabei werden zum einen alle Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten und zum anderen alle Regelungen zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen untersucht. Die Regelungen, die sich auf die zwei Hauptziele gleichzeitig richteten, werden in beide Betrachtungen einbezogen. Wie Abbildung 7 verdeutlicht, gab es in 2001 insgesamt 52 Regelungen, mit denen eine Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten angestrebt wurde, und 87 Regelungen zur Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis.

### 2.2.2 Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“

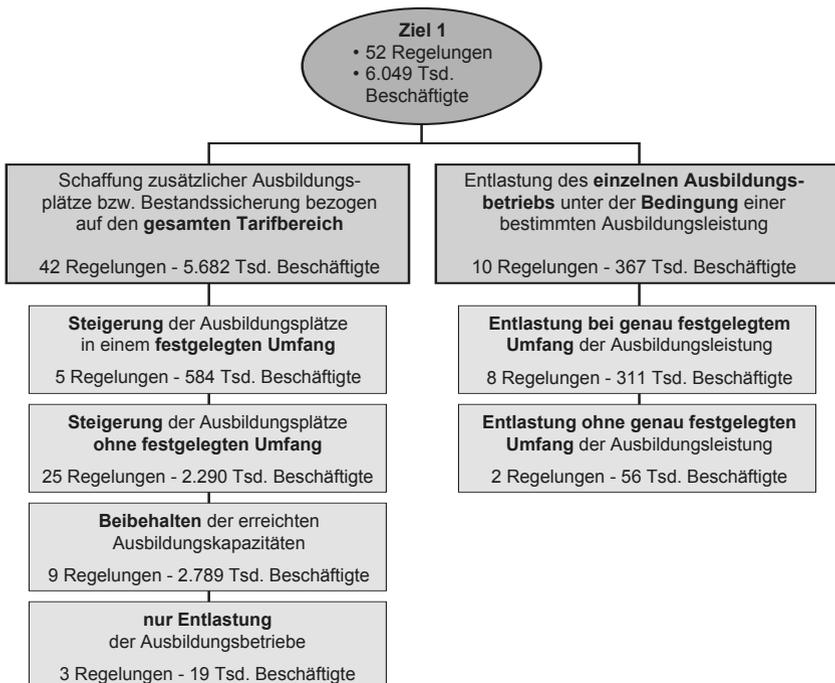
Die Zahl der tariflichen Regelungen, die eine Erhöhung oder Sicherung der Ausbildungskapazitäten bewirken sollten, schwankte im Untersuchungszeitraum beträchtlich, wie Abbildung 8 zeigt. Während es 1996 erst relativ wenige Vereinbarungen zu diesem Hauptziel der tariflichen Ausbildungsförderung gab, stieg ihre Zahl in 1997 sprunghaft an. Auch in den beiden nachfolgenden Jahren hatten die Regelungen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation noch eine hohe Bedeutung. Ab 2000 nahmen die Vereinbarungen zu diesem Ziel jedoch zahlenmäßig wieder erheblich ab und hatten, gemessen an den Beschäftigtenzahlen in den betreffenden Tarifbereichen, einen geringeren Stellenwert als 1996.

Abbildung 8: **Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ insgesamt von 1996 bis 2001**

Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
2001	52	6.049
2000	52	6.232
1999	61	9.235
1998	66	9.657
1997	75	10.875
1996	40	6.549

In den konkreten Regelungsinhalten waren die Vereinbarungen zur Ausbildungsplatz-erhöhung bzw. Bestandssicherung immer äußerst unterschiedlich. Dennoch lassen sich grundsätzlich zwei Regelungsarten unterscheiden: Zum einen beziehen sich die Vereinbarungen auf die gesamten Ausbildungskapazitäten im jeweiligen Tarifbereich, zum anderen werden den einzelnen Betrieben Anreize zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geboten. Wie in Abbildung 9 dargestellt, war im Jahr 2001 mit Abstand am häufigsten die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder eine Absicherung der erreichten Ausbildungsleistungen *bezogen auf den gesamten Tarifbereich* vereinbart, und zwar in 42 Fällen. Dabei wurde in 25 Regelungen eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten angestrebt, jedoch der Umfang der Erhöhung nicht genauer festgelegt. Nur fünf Regelungen konkretisierten die Steigerung, indem sie vorsahen, die Gesamtzahl der Ausbildungsstellen im Tarifbereich um einen bestimmten Prozentsatz bzw. um eine festgesetzte absolute Zahl zu erhöhen oder eine bestimmte Ausbildungsquote zu erfüllen (vgl. Beispiel „Deutsche Postbank AG, West und Ost“ in Abschnitt 2.4.14). In neun Fällen war vereinbart, die erreichte Ausbildungsleistung im Tarifbereich beizubehalten (vgl. Beispiel „Öffentlicher Dienst,

Abbildung 9: Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungs-kapazitäten“ nach Regelungsinhalten in 2001



Bund, Länder, Gemeinden, Bundesgebiet West und Ost“ in Abschnitt 2.4.16). Drei Regelungen beinhalteten ausschließlich eine generelle finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich durch abgesenkte bzw. „eingefrorene“ Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungskapazitäten beitragen sollten.

Durch zehn Vereinbarungen im Rahmen von Flächentarifverträgen sollen die Betriebe im Tarifbereich besonders motiviert werden, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei waren finanzielle *Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb* vorgesehen, sofern dieser *eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung* erfüllte. In acht der betreffenden Tarifbereiche musste der jeweilige Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern, eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen oder erstmalig ausbilden, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können (vgl. Beispiel „Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Thüringen“ in Abschnitt 2.4.12). In zwei Tarifbereichen war die Entlastungsmöglichkeit an eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im einzelnen Betrieb geknüpft, deren Umfang jedoch nicht festgelegt war.

In den betreffenden zehn Vereinbarungen bezog sich die vorgesehene Entlastung für die Betriebe meist auf die Ausbildungsvergütungen. In sieben Tarifbereichen konnten die Betriebe die Vergütungen kürzen, wenn sie im entsprechenden Umfang ausbildeten. In zwei Fällen wurde die tariflich vereinbarte Erhöhung der Ausbildungsvergütungen für die Betriebe, welche die Bedingung erfüllten, ausgesetzt bzw. trat erst mit zeitlicher Verzögerung in Kraft (vgl. Beispiel „Energie- und Versorgungswirtschaft AVEU, Bundesgebiet Ost“ in Abschnitt 2.4.1). In einem Tarifbereich wurden die Betriebe entlastet, indem Mehrarbeitszuschläge für die Beschäftigten entfielen, wenn die geforderte Ausbildungsleistung erbracht wurde.

Wird die Entwicklung der inhaltlichen Ausgestaltung der Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten im Untersuchungszeitraum betrachtet, so lässt sich Folgendes festhalten (siehe Tabelle 2 im Anhang): In allen Jahren gab es sehr viele Regelungen, in denen eine Erhöhung der Ausbildungsplätze bezogen auf den gesamten Tarifbereich vereinbart war. Allerdings wurde dabei im Zeitablauf immer seltener der angestrebte Umfang der Zunahme festgesetzt. Verhältnismäßig große Bedeutung hatten in fast allen Jahren – außer 1996 – auch die Vereinbarungen zur Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten, wobei es allerdings deutliche Schwankungen gab. Jeweils eine sehr kleine Anzahl von Regelungen mit äußerst geringer quantitativer Bedeutung beinhalteten ausschließlich eine generelle finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe. Die Regelungen, bei denen eine Entlastung für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen war, sofern dieser eine bestimmte Ausbildungsleistung erfüllte, hatten im Untersuchungszeitraum einen zwar leicht ansteigenden, aber insgesamt eher niedrigen Stellenwert.

### 2.2.3 Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“

Die tariflichen Regelungen, mit denen die Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis gesichert bzw. verbessert werden sollte, hatten im Untersuchungszeitraum immer ein sehr hohes Gewicht. Wie aus Abbildung 10 hervorgeht, stieg die Zahl der Vereinbarungen zu diesem Hauptziel der tariflichen Ausbildungsförderung kontinuierlich an, obwohl die Beschäftigtenzahlen in den betreffenden Tarifbereichen bis einschließlich 1999 insgesamt leicht zurückgingen. Die größte quantitative Bedeutung wurde im Jahr 2001 mit 87 Regelungen erreicht.

Abbildung 10: **Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ insgesamt von 1996 bis 2001**

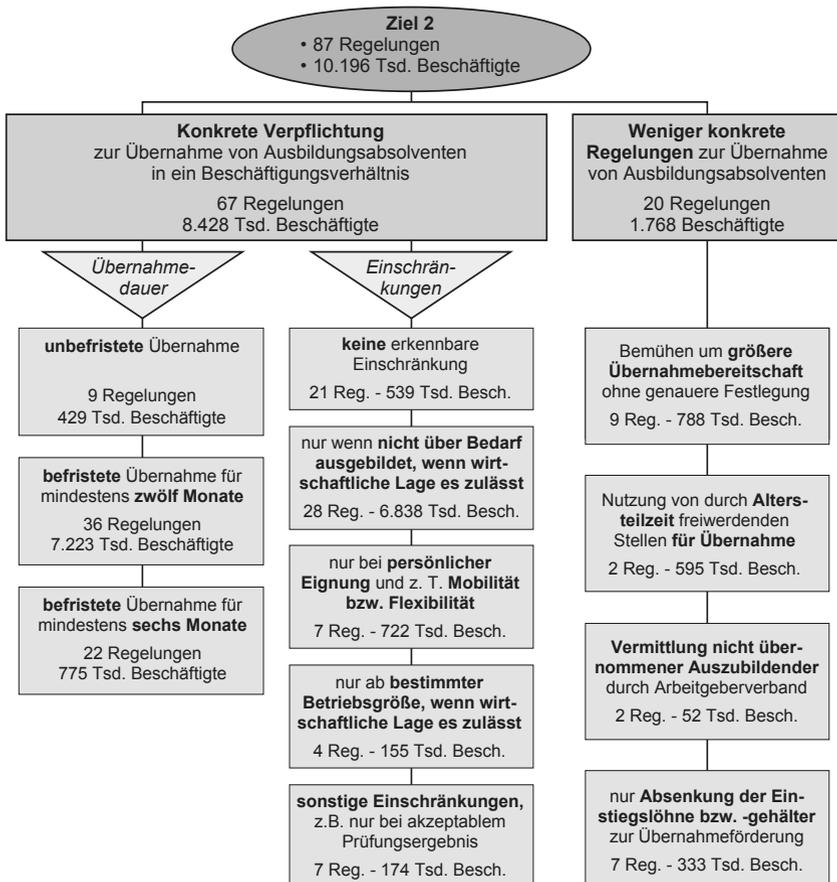
Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
2001	87	10.196
2000	76	10.100
1999	67	8.983
1998	60	9.151
1997	61	9.463
1996	51	9.616

Die Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen waren in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung ebenfalls sehr unterschiedlich. Grundsätzlich konnten hierbei zwei Arten von Regelungen unterschieden werden: Zum einen diejenigen, durch die die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich zu einer bestimmten Form der Übernahme aller Auszubildenden *konkret verpflichtet* bzw. aufgefordert wurden, zum anderen diejenigen, die sonstige, *weniger konkrete* übernahmefördernde Vereinbarungen beinhalteten.

Wie Abbildung 11 zeigt, gab es in 2001 am häufigsten Regelungen mit *einer konkreten Übernahmeverpflichtung*: In insgesamt 67 Tarifbereichen sollten alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis auf Voll- oder Teilzeitbasis übernommen werden. Meistens war eine

zeitlich befristete Übernahme der Ausbildungsabsolventen vereinbart, und zwar in insgesamt 58 Regelungen, wobei in 36 Tarifbereichen die Auszubildenden für mindestens zwölf Monate und in 22 Bereichen für mindestens sechs Monate eingestellt werden sollten. Neun Vereinbarungen sahen die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor, und zwar in der Regel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis (vgl. Beispiele „Steinkohlebergbau, West“ in Abschnitt 2.4.2 sowie „Deutsche Postbank AG, West und Ost“ in Abschnitt 2.4.14).<sup>11</sup> In einem Fall sollte die Übernahme im Rahmen eines Stufenmodells erfolgen, das eine kontinuierlich ansteigende Teilzeitarbeit bis hin zum Vollzeitarbeitsverhältnis umfasste (vgl. Beispiel „Volkswagen AG“ in Abschnitt 2.4.6).

Abbildung 11: **Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ nach Regelungsinhalten in 2001**



<sup>11</sup> Bei einigen dieser Vereinbarungen war nicht ausdrücklich von einem Vollzeitarbeitsverhältnis die Rede, jedoch war auch keine Beschränkung auf eine Teilzeitbeschäftigung enthalten.

Wird die Entwicklung der Vereinbarungen mit konkreter Übernahmeverpflichtung im Untersuchungszeitraum betrachtet, zeigen sich insgesamt bei steigender Anzahl von Regelungen keine großen Veränderungen in der quantitativen Bedeutung, gemessen an der Zahl der Beschäftigten in den betreffenden Tarifbereichen (siehe Tabelle 3a im Anhang). In allen Jahren war größtenteils eine befristete Übernahme der Auszubildenden vorgesehen, wobei allerdings im Zeitablauf die Dauer der Übernahme in vielen Tarifbereichen von sechs auf zwölf Monate angehoben wurde, ab dem Jahr 2000 insbesondere auch in einer Reihe großer Tarifbereiche (vgl. Beispiel „Metallindustrie, alle Regionen West und Ost ohne Niedersachsen“ in Abschnitt 2.4.5). Die Regelungen, in denen eine unbefristete Übernahme vereinbart war, hatten im gesamten Untersuchungszeitraum einen nur geringen Stellenwert.

Hinsichtlich der Pflicht zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen gab es in den Vereinbarungen allerdings vielfach *Einschränkungen*: Im Jahr 2001 waren in 46 der insgesamt 67 Regelungen, die eine konkrete Übernahmeverpflichtung beinhalteten, bestimmte Ausnahmebedingungen formuliert (vgl. Abbildung 11). Diese sahen am häufigsten vor, dass Betriebe ihre Auszubildenden nur dann übernehmen mussten, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten; dies traf auf insgesamt 28 Tarifbereiche zu (vgl. Beispiel „Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Bundesgebiet Ost“ in Abschnitt 2.4.3). In sieben Tarifbereichen war die Übernahmepflicht geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft (z. B. Bereitschaft zum Ortswechsel) der Ausbildungsabsolventen (vgl. Beispiel „Deutsche Telekom AG, West und Ost“ in Abschnitt 2.4.13). In vier Tarifbereichen waren nur Betriebe ab einer bestimmten Größenordnung zur Übernahme von Auszubildenden verpflichtet, und auch nur dann, wenn die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Betriebs es erlaubte. In sieben Tarifbereichen gab es sonstige Ausnahmeregelungen, beispielsweise eine Beschränkung der Übernahmepflicht auf Auszubildende mit akzeptablen Prüfungsergebnissen.

Werden die Regelungen mit konkreter Übernahmeverpflichtung im Hinblick auf die getroffenen Einschränkungen im Zeitablauf untersucht, zeigen sich insbesondere folgende Entwicklungen (siehe Tabelle 3b im Anhang): Während bis einschließlich 1999 noch in einigen großen Tarifbereichen auf Ausnahmen von der Übernahmepflicht verzichtet wurde, kam dies ab 2000 nur noch in eher kleineren Tarifbereichen vor. Der Aspekt, dass Betriebe, die über Bedarf ausbilden, nicht mit einer Übernahmeverpflichtung belastet werden dürfen, spielte offensichtlich ab dem Jahr 2000 eine wichtige Rolle, was sich in einem sprunghaften Anstieg von Regelungen mit diesem Ausnahmegrund niederschlug.

In den Vereinbarungen mit eingeschränkter Übernahmepflicht war häufig eine Einbeziehung des Betriebsrats vorgesehen, wenn ein Betrieb von der Ausnahmemöglichkeit Gebrauch machen wollte (siehe Tabelle 3c im Anhang). Im Jahr 2001 war

dies in 24 der insgesamt 46 betreffenden Regelungen der Fall. Dabei war in 20 Tarifbereichen vereinbart, dass der Betriebsrat zustimmen musste, wenn der Betrieb beabsichtigte, Ausbildungsabsolventen aufgrund der formulierten Ausnahmeregelung nicht einzustellen (vgl. Beispiel „Kraftfahrzeuggewerbe, Sachsen“ in Abschnitt 2.4.4). In vier Tarifbereichen war eine entsprechende Information des Betriebsrats vorgeschrieben. In den übrigen 22 Tarifbereichen war eine Einbeziehung des Betriebsrats nicht ausdrücklich festgelegt. Es fällt auf, dass im Untersuchungszeitraum die quantitative Bedeutung der Regelungen, die auf eine Beteiligung des Betriebsrats bei Inanspruchnahme der Ausnahmemöglichkeit verzichteten, erheblich zunahm.

In den Tarifbereichen mit verpflichtenden Übernahmeregelungen gab es zum Teil noch weitere *ergänzende* Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden (siehe Tabelle 3 d im Anhang). Im Jahr 2001 traf dies auf zwölf der insgesamt 67 betreffenden Regelungen zu, wobei es sich allerdings meist um relativ kleine Tarifbereiche handelte. In drei dieser Tarifbereiche sicherten die Tarifparteien zu, sich – über die vorgesehene befristete Übernahme hinaus – um eine unbefristete Einstellung der Ausbildungsabsolventen zu bemühen. In drei weiteren Tarifbereichen wurde vereinbart, die durch Altersteilzeitregelungen entstandenen offenen Stellen für die Einstellung von Ausbildungsabsolventen zu nutzen. In zwei Tarifbereichen ließ die Übernahmeregelung die Möglichkeit zu, die Ausbildungsabsolventen in andere Betriebe zu vermitteln, anstatt sie selbst zu übernehmen. In zwei weiteren Tarifbereichen sagten die Arbeitgeberverbände ihr Bemühen um Vermittlung nicht übernommener Auszubildender in andere Betriebe zu. In einem Tarifbereich mit geringer quantitativer Bedeutung war die Zahlung einer einmaligen Starthilfe an nicht übernommene Auszubildende vorgeschrieben. Eine andere Regelung – mit ebenfalls geringer quantitativer Bedeutung – sah unter anderem die Vermeidung von Mehrarbeit und die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen zur Verbesserung der Übernahmemöglichkeiten vor. Insgesamt gesehen hatten die ergänzenden Vereinbarungen allerdings im Untersuchungszeitraum immer nur eine verhältnismäßig geringe Bedeutung.

Wie bereits erwähnt, beinhaltete ein kleinerer Teil der Regelungen, mit denen eine Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen angestrebt wurde, keine konkrete Übernahmeverpflichtung, sondern *weniger verbindliche* Vereinbarungen. Im Jahr 2001 war dies in 20 Tarifbereichen der Fall (vgl. Abbildung 11). So wurde in neun Tarifbereichen ein Bemühen um Übernahme, zum Teil um dauerhafte Übernahme, oder eine Bevorzugung eigener Ausbildungsabsolventen bei der Besetzung aller geeigneter Stellen zugesichert, ohne hierzu jedoch Näheres festzulegen. In zwei Tarifbereichen gab es die Vereinbarung, durch Altersteilzeitregelungen frei gewordene Stellen mit eigenen Ausbildungsabsolventen zu besetzen. In zwei weiteren Tarifbereichen erklärten sich die Arbeitgeberverbände bereit zu versuchen, nicht übernommene Auszubildende in andere Betriebe zu vermitteln. In sieben Tarifbereichen beschränkte sich die Übernahmeförderung auf eine Entlastung

der Betriebe in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern, welche die Betriebe zu einer verstärkten Einstellung von Ausbildungsabsolventen motivieren sollten; Zusagen oder Absichtserklärungen hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden fehlten hier.

Wird der gesamte Untersuchungszeitraum betrachtet, zeigt sich eine merkbare Zunahme der weniger verbindlichen Vereinbarungen zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen (siehe Tabelle 5 im Anhang). Dabei gewannen vor allem Vereinbarungen, die sich lediglich auf ein nicht weiter konkretisiertes Bemühen um Übernahme beschränkten, an Gewicht.

#### 2.2.4 Vereinbarungen mit einer Kostenentlastung für die Ausbildungsbetriebe

Bei einem Teil der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung waren die Regelungen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation bzw. der Übernahme verbunden mit einer gewissen finanziellen *Entlastung* der Ausbildungsbetriebe, die den Betrieben die Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen erleichtern sollte. Eine kleine Zahl von Regelungen beschränkte sich – wie bereits erwähnt – ausschließlich auf eine Kostenerleichterung. Meist bezogen sich die finanziellen Entlastungen der Ausbildungsbetriebe auf die Ausbildungsvergütungen, die gekürzt bzw. nicht erhöht wurden, oder auf die den Ausbildungsabsolventen bei Einstellung zu zahlenden Eingangslöhne bzw. -gehälter, die abgesenkt wurden.

Abbildung 12: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung mit und ohne Kostenentlastung von 1996 bis 2001**

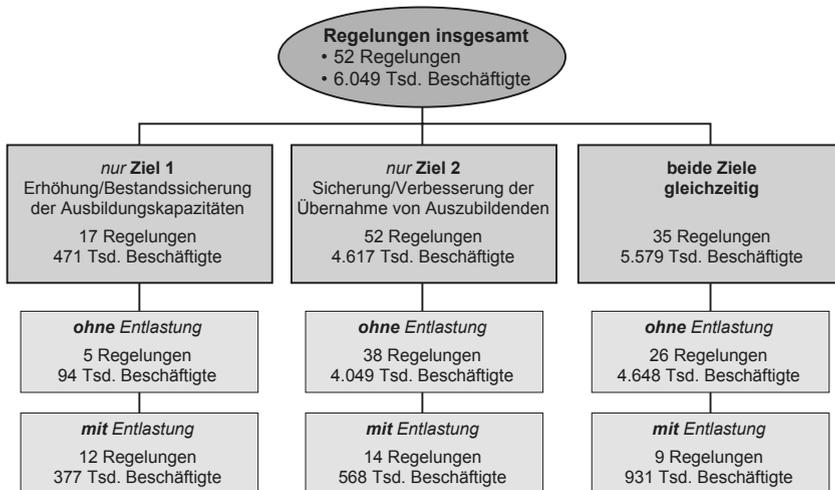
Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
2001	69	8.791
	35	1.876
2000	55	8.606
	38	2.048
1999	51	7.835
	41	2.167
1998	50	7.858
	43	2.688
1997	46	2.231
	54	9.684
1996	39	5.639
	25	4.920

□ ohne Entlastung    ■ mit Entlastung

Vielfach galten die Entlastungsregelungen generell für alle Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich. In einigen Fällen waren sie jedoch auch an eine bestimmte Bedingung – und zwar in der Regel im Hinblick auf die bereit gestellten Ausbildungsplätze – gebunden, die der Betrieb erfüllen musste, um die Entlastung in Anspruch nehmen zu können.

Im Jahr 2001 sahen 35 der insgesamt 104 der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung eine Kostenentlastung bzw. Entlastungsmöglichkeit für die Ausbildungsbetriebe vor. Wird die Entwicklung im Untersuchungszeitraum betrachtet, zeigen sich, wie Abbildung 12 verdeutlicht, relativ große Unterschiede: Hier fällt insbesondere das Jahr 1997 auf, in dem es deutlich mehr Regelungen gab, die mit einer finanziellen Entlastung für die Betriebe verbunden waren, als solche, die dies nicht waren. Auch 1996 besaßen die Regelungen mit Kostenerleichterungen ein relativ großes Gewicht. Im Jahr 1998 gingen die Vereinbarungen mit Entlastung jedoch erheblich zurück und verloren seitdem immer mehr an Bedeutung.

Abbildung 13: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen und Kostenentlastung in 2001**



Wie Abbildung 13 zu entnehmen ist, überwogen in 2001 bei den Vereinbarungen, die ausschließlich eine Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten anstrebten, die Regelungen mit Entlastung bzw. Entlastungsmöglichkeit. Dagegen wurde bei den Vereinbarungen, die ausschließlich eine bessere Übernahme von Ausbildungsabsolventen erreichen sollten, sowie den Regelungen, die gleichzeitig beide Hauptziele der

tariflichen Ausbildungsförderung beinhalteten, in den meisten Fällen auf eine Kostenerleichterung für die Ausbildungsbetriebe verzichtet. Dies betraf in ähnlicher Weise auch die Vorjahre, mit Ausnahme der Jahre 1996 und vor allem 1997, in denen viele Regelungen mit hoher quantitativer Bedeutung, die gleichzeitig beide Ziele der Ausbildungsförderung verfolgten, eine Entlastung vorsahen (siehe Tabelle 5 im Anhang).

Von den 35 Regelungen mit finanzieller Entlastung des Jahres 2001 beinhalteten 25 eine generelle Kostenerleichterung für die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich. Neun Vereinbarungen sahen eine bedingte Entlastung unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung vor. In einem Tarifbereich gab es eine generelle und zusätzlich eine bedingte finanzielle Entlastung für die Ausbildungsbetriebe. Im Folgenden wird ausschließlich auf die Vereinbarungen, die mit einer *generellen Kostenentlastung* verbunden waren, näher eingegangen. Die Regelungen mit einer bedingten Entlastung wurden bereits in Abschnitt 2.2.2 ausführlich behandelt.

Die insgesamt 26 Vereinbarungen in 2001 mit einer generellen Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe richteten sich in elf Fällen ausschließlich auf die Ausbildungsvergütungen und weiteren elf Fällen ausschließlich auf die Eingangslöhne bzw. -gehälter für Ausbildungsabsolventen. Eine Regelung – mit sehr geringer quantitativer Bedeutung – sah gleichzeitig eine Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen und dem Einstiegsentgelt vor und eine weitere sowohl eine Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen als auch eine sonstige Entlastung. Die zwei übrigen Regelungen beinhalteten andere Entlastungsformen.

In den insgesamt 13 Tarifvereinbarungen des Jahres 2001 mit Kostenentlastungen bei den *Ausbildungsvergütungen* wurde in sieben Fällen vollständig oder für einzelne Ausbildungsjahre auf eine Vergütungserhöhung verzichtet (vgl. Tabelle 6a im Anhang). In vier Tarifbereichen war eine verzögerte Anhebung der Ausbildungsvergütungen durch zwei oder mehr Nullmonate<sup>12</sup> festgelegt. In zwei kleinen Tarifbereichen bestand die Vereinbarung, dass Betriebe bei Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien und/oder des Betriebsrats die Ausbildungsvergütungen senken konnten.

In den zwölf Tarifbereichen mit Kostenentlastungen bei den *Einstiegsentgelten* sahen fünf Regelungen eine Absenkung der Einstiegstarife für Ausbildungsabsolventen um 5 % im ersten Beschäftigungsjahr vor und eine Regelung zusätzlich auch im zweiten Beschäftigungsjahr (vgl. Tabelle 6b im Anhang). Vier Regelungen in relativ kleinen Tarifbereichen legten eine Reduzierung um 10 % im ersten Beschäftigungsjahr fest (vgl. Beispiel „Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk, Bayern“ in Abschnitt 2.4.9), und zwei davon zusätzlich um 5 % im zweiten Beschäftigungsjahr. Kürzungen der Eingangsentgelte um mehr als 10 % im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr waren in drei ebenfalls kleinen Tarifbereichen vereinbart.

<sup>12</sup> Eine Verzögerung um lediglich einen Monat wurde hier nicht berücksichtigt.

Die Kostenerleichterung durch abgesenkte Einstiegsgehälter bzw. -gehälter stand jeweils in unmittelbarer Verbindung mit dem Ziel der Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen. Bei der Kostenentlastung durch reduzierte oder eingefrorene Ausbildungsvergütungen war dagegen kein eindeutiger Zusammenhang mit einem der beiden Hauptziele tariflicher Ausbildungsförderung erkennbar: Von den betreffenden 13 Regelungen in 2001 entfielen vier auf das Ziel der Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten, sieben auf das Ziel der Übernahme-förderung und zwei auf beide Ziele gleichzeitig.

Von den drei Vereinbarungen in 2001, die *andere Entlastungsformen* beinhalteten, sah eine Regelung vor, bei Übernahme von Ausbildungsabsolventen die Löhne bzw. Gehälter der Beschäftigten im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen senken zu können (vgl. Tabelle 6c im Anhang). Eine weitere Regelung eröffnete den Betrieben die Möglichkeit, bei verstärkter Ausbildung durch Betriebsvereinbarungen von der tariflichen Wochenarbeitszeit abzuweichen und den festgelegten Freizeit-ausgleich für Mehrarbeit der Beschäftigten zu verändern. Die übrige Regelung legte die Zahlung eines bestimmten Bildungsbeitrags durch jeden Arbeitnehmer im Tarifbereich fest (vgl. Beispiel „Textil- und Bekleidungsindustrie, Bundesgebiet West“ in Abschnitt 2.4.10).

Wird die Entwicklung der Vereinbarungen mit einer generellen finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe im Untersuchungszeitraum betrachtet, so ist Folgendes festzuhalten (vgl. Tabellen 6a bis 6c im Anhang): Von 1996 bis 1998, und insbesondere 1997, war mit der tariflichen Ausbildungsförderung in großem Umfang ein Einfrieren der Ausbildungsvergütungen verbunden, danach spielte eine Kostenerleichterung in Bezug auf die Ausbildungsvergütungen eine nur noch vergleichsweise geringe Rolle. Bei der Entlastung durch abgesenkte Eingangslöhne bzw. -gehälter für übernommene Ausbildungsabsolventen gab es im Zeitablauf kaum Veränderungen, die Regelungen betrafen jeweils ausschließlich recht kleine Tarifbereiche und hatten somit keine große quantitative Bedeutung. Sonstige Entlastungsformen waren immer nur Ausnahmerecheinungen und betrafen ebenfalls nur relativ kleine Tarifbereiche.

### 2.2.5 Vereinbarungen mit dem Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“

Die beiden Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung, also die Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten und die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen stehen – wenn sie auf den einzelnen Betrieb bezogen werden – in einem Spannungsverhältnis zueinander: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein Betrieb über seinen Bedarf hinaus ausbildet, wenn er nach der Ausbildung zur Übernahme seiner Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis verpflichtet ist. Sofern sich die Vereinbarungen nicht auf eines der beiden Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung konzentrierten, stellte sich die Frage, welches Ziel Priorität haben sollte. Daher wurde in den Vereinbarungen, die sich auf

beide Ziele gleichzeitig richteten, zum Teil der Grundsatz erklärt, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme. Hier gab es also die klare Empfehlung an die Betriebe, möglichst vielen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung anzubieten, auch wenn kein entsprechend hoher künftiger Bedarf an Ausbildungsabsolventen bestand und somit nicht in allen Fällen eine Übernahme möglich sein würde.

Im Jahr 2001 enthielten von den insgesamt 35 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung bezogen, elf die Erklärung des Grundsatzes „Ausbildung geht vor Übernahme“ (vgl. Tabelle 7 im Anhang). Hierbei handelte es sich insbesondere um Vereinbarungen aus relativ großen Tarifbereichen (vgl. Beispiel „Druckindustrie, West, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt“ in Abschnitt 2.4.7). Bei Betrachtung der Vorjahre fällt auf, dass von 1996 bis 1999 die Erklärung dieses Grundsatzes eine nur relativ geringe Rolle spielte, obwohl sich in diesen Jahren die weitaus überwiegende Zahl der Regelungen auf beide Hauptziele richtete. Erst seit dem Jahr 2000 gewann die Erklärung des Grundsatzes „Ausbildung geht vor Übernahme“ erheblich an Bedeutung, obwohl die Vereinbarungen, die beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung beinhalteten, zahlenmäßig deutlich abnahmen.

### *2.2.6 Überprüfung der Vereinbarungen*

Teilweise war im Rahmen der tariflichen Ausbildungsförderung eine Überprüfung der Einhaltung der getroffenen Regelungen bzw. der Erreichung der festgelegten Ziele durch die Tarifvertragsparteien vereinbart. Eine entsprechende Kontrolle war ausschließlich in solchen Fällen vorgesehen, in denen eine Erhöhung bzw. Bestandsicherung der Ausbildungskapazitäten für den gesamten Tarifbereich festgesetzt war oder eine finanzielle Entlastung des einzelnen Ausbildungsbetriebs möglich war, wenn er eine bestimmte Ausbildungsleistung erfüllte.

In 2001 war in sieben Tarifbereichen eine Überprüfung der Regelungen zur Ausbildungsförderung vereinbart. In einem Fall war beispielsweise zu einem Stichtag zu prüfen, ob die vorgesehene Gesamtzunahme der Ausbildungsplätze im Tarifbereich auch wirklich erreicht wurde (vgl. Beispiel „Einzelhandel, Berlin“ in Abschnitt 2.4.11). In einem weiteren Fall war beabsichtigt, nur bei Erreichen einer bestimmten Ausbildungsquote im Tarifbereich die Ausbildungsvergütungen einzufrieren, ansonsten sollte für künftige Ausbildungsverhältnisse die Vergütung angehoben werden. In den fünf übrigen Tarifbereichen, in denen Betriebe bei einer festgelegten Steigerung der Auszubildendenzahlen bzw. einer bestimmten Ausbildungsquote die Ausbildungsvergütungen absenken konnten, war eine Überprüfung durch die jeweiligen Arbeitgeberverbände vereinbart; hier mussten die Betriebe, die die Regelung in Anspruch nahmen, ihre Auszubildendenzahlen zu festen Stichtagen melden.

Im Hinblick auf die Überprüfung der Vereinbarungen ist im Untersuchungszeitraum folgende Entwicklung festzustellen: In den Jahren 1996 und insbesondere

1997 waren Regelungen, die eine Überprüfung vorsahen, teilweise auch in großen Tarifbereichen getroffen worden und hatten somit einen hohen Stellenwert (vgl. Tabelle 7 im Anhang). Ab dem Jahr 1998 wurden Vereinbarungen mit Überprüfung jedoch nur noch in eher kleinen Tarifbereichen geschlossen und hatten eine immer geringere quantitative Bedeutung.

### 2.2.7 Vereinbarungen von Gesprächsrunden

In einigen Tarifbereichen wurde über die vorangehend beschriebenen Regelungen hinaus die Einrichtung von Runden Tischen bzw. Arbeitskreisen vereinbart. In diesem Rahmen sollten weitere Gespräche bzw. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über die Förderung der Ausbildung, insbesondere die Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots, geführt werden.

Im Jahr 2001 sahen fünf der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung die Einrichtung bzw. die Fortsetzung solcher Gesprächsrunden bzw. Arbeitskreise vor (vgl. Tabelle 7 im Anhang). Die größte Bedeutung hatte die Vereinbarung von Gesprächsrunden bzw. Arbeitskreisen in den Jahren 1998 und 1999, als auch in einigen sehr großen Tarifbereichen entsprechende Regelungen getroffen wurden. Seit dem Jahr 2000 wurden dagegen nur noch in wenigen, eher kleinen Tarifbereichen Gesprächsrunden bzw. Arbeitskreise zur Ausbildungsförderung vereinbart (vgl. Beispiel „Papierindustrie, West“ in Abschnitt 2.4.8).

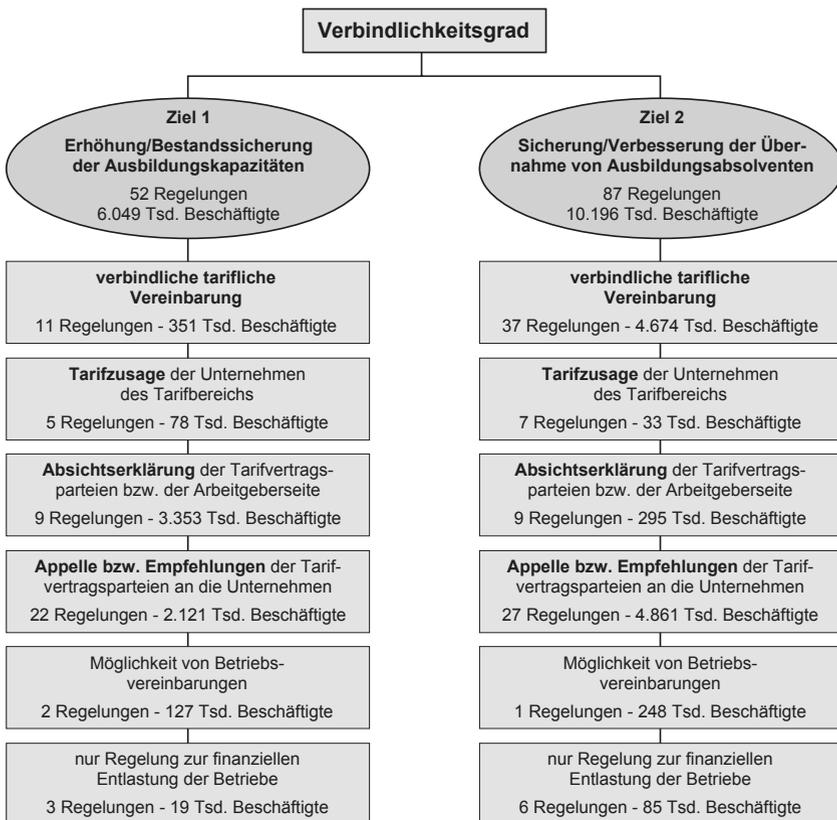
## 2.3 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen

Für eine Beurteilung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung ist ihre Verbindlichkeit von entscheidender Bedeutung. Der Verbindlichkeitsgrad der Regelungen war äußerst unterschiedlich: Er reichte von einer verbindlichen Regelung im tarifrechtlichen Sinne als höchster Stufe bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen, aus denen keinerlei tarifrechtliche Ansprüche abzuleiten waren und die somit die niedrigste Verbindlichkeitsstufe darstellten. Bei den Vereinbarungen, die sich auf beide Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung gleichzeitig richteten, unterschied sich häufig die Verbindlichkeit je nach Ziel (z. B. Appell, Ausbildungsplätze bereitzustellen, und gleichzeitig verbindliche Übernahmeregelung). Daher ist im Folgenden eine nach den Hauptzielen getrennte Betrachtung notwendig.

Wie Abbildung 14 zu entnehmen ist, unterschieden sich die 52 Regelungen des Jahres 2001 zur Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit: In elf Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen im Hinblick auf die Verbesserung bzw. Sicherung des Ausbildungsstellenangebots getroffen. Hierunter fielen vor allem die Regelungen, bei

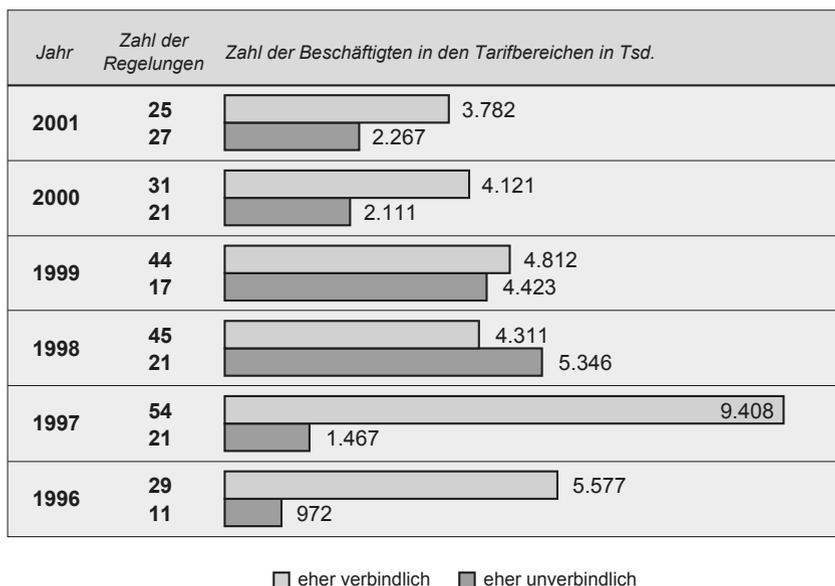
denen für den einzelnen Betrieb eine Kostenentlastung bei den Ausbildungsvergütungen möglich war, wenn er eine bestimmte festgelegte Ausbildungsleistung erfüllte. Fünf Vereinbarungen beinhalteten Tarifzusagen der Unternehmen im Tarifbereich, wobei von einem relativ hohen Verbindlichkeitsgrad für die betreffenden Betriebe ausgegangen werden konnte. Bei neun Vereinbarungen handelte es sich um Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite. In 22 Tarifbereichen gab es lediglich Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen, Ausbildungsplätze bereitzustellen. In zwei Tarifbereichen wurde die Möglichkeit geschaffen, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen eine Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe vorzusehen. Drei Regelungen sahen ausschließlich eine finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich vor, ohne eine klare Aussage zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten zu treffen.

Abbildung 14: **Vereinbarungen zu den beiden Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung nach Verbindlichkeitsgrad in 2001**



Die 87 Vereinbarungen in 2002 zur Verbesserung der Übernahme der Auszubildenden verteilten sich folgendermaßen im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad (vgl. Abbildung 14): In 37 Fällen handelte es sich um verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur meist befristeten Einstellung von Ausbildungsabsolventen, in sieben Fällen lagen entsprechende Tarifizusagen der Unternehmen vor. In neun Tarifbereichen wurden von den Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen zur Übernahme von Auszubildenden abgegeben. In 27 Tarifbereichen beschränkten sich die Tarifvertragsparteien auf Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen, Ausbildungsabsolventen zu übernehmen. In einem Tarifbereich gab es wiederum die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur Kostenerleichterung für die Ausbildungsbetriebe. Sechs Regelungen sahen ausschließlich eine finanzielle Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Eingangsentgelte bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen vor.

Abbildung 15: **Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Verbindlichkeitsgrad von 1996 bis 2001**



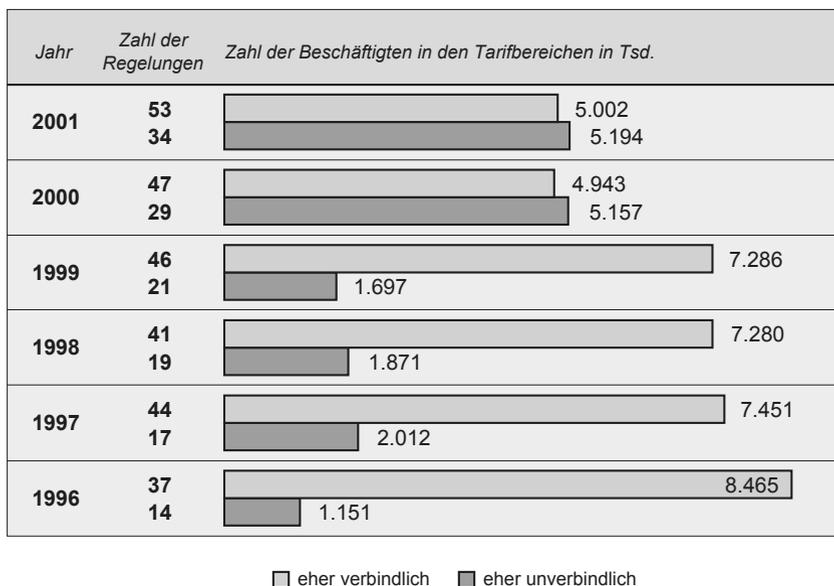
Um sich einen besseren Gesamtüberblick verschaffen zu können, wurde eine Zusammenfassung zu eher verbindlichen und eher unverbindlichen Vereinbarungen vorgenommen. Zu den eher verbindlichen Regelungen wurden dabei die verbindlichen tariflichen Vereinbarungen, die Tarifizusagen der Unternehmen und die Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite gezählt. Den

eher unverbindlichen Regelungen wurden zugeordnet die Appelle oder Aufforderungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite an die Unternehmen, die Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen, die Möglichkeiten von Betriebsvereinbarungen aufgrund der tariflichen Vereinbarung sowie Regelungen, die nur eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe beinhalteten.

Demnach hatten, wie Abbildung 15 zeigt, in 2001 bei den Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten die eher verbindlichen Regelungen ein stärkeres Gewicht als die eher unverbindlichen Regelungen. Dies traf auch auf das Jahr 2000 zu, während in 1999 das Verhältnis von verbindlichen und unverbindlichen Regelungen – von der quantitativen Bedeutung her gesehen – fast ausgeglichen war. 1998 war das einzige Jahr, in dem die eher verbindlichen Regelungen einen geringeren Stellenwert hatten als die eher unverbindlichen. In den Jahren 1996 und insbesondere 1997 spielten dagegen die eher verbindlichen Regelungen die mit Abstand wichtigste Rolle.

Wie aus Abbildung 16 hervorgeht, hatten in 2001 bei den Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden die eher verbindlichen und eher unverbindlichen Regelungen in etwa die gleiche Bedeutung. Dies galt auch für das Jahr 2000. Völlig anders war jedoch die Situation in den Vorjahren, in denen die eher verbindlichen Regelungen jeweils weit im Vordergrund standen.

Abbildung 16: **Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ nach Verbindlichkeitsgrad von 1996 bis 2001**



Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten als auch bei den Regelungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme im Zeitablauf eine Tendenz zu weniger verbindlichen Vereinbarungen festzustellen ist, wobei dies beim zweiten Ziel wesentlich ausgeprägter ausfiel als beim ersten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung. Die Differenzierung der Regelungen nach ihrem Verbindlichkeitsgrad von 1996 bis 2001 kann der Tabelle 8 im Anhang entnommen werden.

## 2.4 Tarifliche Ausbildungsförderung in 16 exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen

Im Folgenden werden die tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung aus 16 quantitativ bedeutenden Tarifbereichen kurz vorgestellt. Die im Rahmen der durchgeführten Fallstudien näher untersuchten Regelungen in sechs Tarifbereichen wurden hier nicht einbezogen, da auf sie im nachfolgenden Kapitel näher eingegangen wird.

### 2.4.1 *Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) (Bundesgebiet Ost)*

In der Energie- und Versorgungswirtschaft Ost wurde mit der tariflichen Ausbildungsförderung das Ziel verfolgt, den erreichten Umfang der Ausbildungskapazitäten zu erhalten und nach Möglichkeit weiter zu steigern. Der im Juni 1998 abgeschlossene und im Jahr 2001 noch geltende „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung“ gab den Betrieben bei nachweisbaren zusätzlichen Ausbildungsplätzen die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, die Tarifierhebungen bei den Ausbildungsvergütungen auszusetzen und die Vergütungen vom Stand 1998 zu zahlen.

### 2.4.2 *Steinkohlebergbau (alle regionalen Bereiche West)*

Hier bezog sich die tarifliche Ausbildungsförderung auf die Übernahme der Auszubildenden. In den Tarifverhandlungen 2000 wurde für den gesamten Steinkohlebergbau West vereinbart, die bergmännischen Auszubildenden unbefristet zu übernehmen, für die übrigen Auszubildenden galt eine Übernahmegarantie von neun Monaten. In der Tarifrunde 2001 verständigten sich die Tarifparteien auf die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden, die im Winter 2001/2002 ihre Prüfung bestehen würden. Die Ausbildungsvergütung wurde in 2001 nicht angehoben, sondern lediglich eine Einmalzahlung von rund 50 € festgelegt. Für die Zukunft vereinbarten die Tarifpartner, jeweils im März Verhandlungen über die weitere Übernahme von Auszubildenden zu führen.

### *2.4.3 Eisen- und Stahlindustrie (Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Bundesgebiet Ost)*

In diesem Tarifbereich ging es bei der Ausbildungsförderung vor allem darum, den Ausbildungsabsolventen eine Übernahmemöglichkeit zu schaffen. Im bereits 1996 abgeschlossenen und in der Tarifrunde 2000 bis Ende 2002 verlängerten, nun auch für Ostdeutschland geltenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wurde vereinbart, die Auszubildenden grundsätzlich nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate einzustellen. Von der Übernahmeverpflichtung konnte mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden, wenn im Betrieb akute Beschäftigungsprobleme bestanden, wenn über den Bedarf hinaus ausgebildet wurde, oder wenn in der Person des Auszubildenden liegende Gründe einer Übernahme entgegenstanden. Der Betrieb konnte seine Verpflichtung auch durch Vermittlung der Ausbildungsabsolventen in ein anderes Unternehmen erfüllen.

### *2.4.4 Kraftfahrzeuggewerbe (Sachsen)*

In diesem Tarifbereich bezog sich die Vereinbarung zur Ausbildungsförderung ebenfalls ausschließlich auf die Übernahme der Auszubildenden. Nach der im Jahr 1998 geschlossenen, in 2000 verlängerten und in 2002 kündbaren Regelung waren alle Ausbildungsabsolventen für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, soweit dem nicht personenbedingte oder dringende betriebswirtschaftliche Gründe entgegenstanden. Von der Übernahmeverpflichtung konnte abgesehen werden, wenn der Betrieb akute Beschäftigungsprobleme oder über Bedarf ausgebildet hatte. Der Nichtübernahme von Auszubildenden musste der Betriebsrat zustimmen. Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten konnten mit Zustimmung des Betriebsrats abweichende Einzelvereinbarungen getroffen werden. Im Jahr 1998 wurden die Ausbildungsvergütungen in diesem Tarifbereich nicht erhöht.

### *2.4.5 Metallindustrie (alle Regionen West und Ost, ohne Niedersachsen)*

Die Regelungen zur Ausbildungsförderung in den unterschiedlichen Tarifgebieten der Metallindustrie bezogen sich größtenteils ausschließlich auf die Übernahme der Ausbildungsabsolventen. Im Rahmen von Tarifverträgen zur Beschäftigungsbrücke bzw. Beschäftigungssicherung wurde ab 1996 die grundsätzliche befristete Einstellung von Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung vereinbart. Die vorgesehene Übernahme für ursprünglich mindestens sechs Monate wurde in den meisten Tarifgebieten ab 2001 (teilweise jedoch auch schon früher) auf zwölf Monate verlängert. Für die Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung waren in den einzelnen Tarifgebieten unterschiedlich lange Laufzeiten vorgesehen, die teilweise bis ins Jahr 2003 oder sogar 2004 reichten. Die getroffenen Übernahmeregelungen beinhalteten Ausnahmemöglichkeiten. Gab es im Betrieb akute Beschäftigungsprobleme oder hatte er über seinen Bedarf hinaus ausgebildet, bestand die Über-

nahmepflicht nicht. Auch bei personenbedingten Gründen konnte der Betrieb im Einzelfall von einer Übernahme absehen. Wurden Auszubildende nicht übernommen, war der Betriebsrat unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung, so hatte eine tarifliche Einigungsstelle zu entscheiden.

#### *2.4.6 Volkswagen AG*

Bei der Volkswagen AG stand immer die Sicherung der Übernahme der Auszubildenden im Vordergrund der tariflichen Ausbildungsförderung. Bereits 1995 wurde eine Tarifvereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung abgeschlossen, die unter anderem Regelungen zur Einstellung der Ausbildungsabsolventen enthielt. Für die 1997 ergänzte und bis 2001 unverändert weitergeltende Vereinbarung wurde eine jährliche Kündbarkeit festgelegt.

Die Regelung sah im Einzelnen Folgendes vor: Grundsätzlich waren die Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Ausnahmen waren in Einzelfällen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich, allerdings nur mit Zustimmung des Betriebsrats. Die Ausbildungsabsolventen wurden über ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit kontinuierlich ansteigenden Zeiten an ein Vollzeitarbeitsverhältnis herangeführt; es begann in den ersten 24 Beschäftigungsmonaten mit 20 Stunden pro Woche, stieg dann bis zum 42. Beschäftigungsmonat auf 24 Stunden pro Woche an und mündete ab dem 43. Monat in ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Abweichende Regelungen waren bei einvernehmlich festgestelltem Personalbedarf möglich. Wurde der Ausbildungsabsolvent in ein anderes Werk versetzt, war er unmittelbar in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen. Für den Auszubildenden bestand die Pflicht, bei Zumutbarkeit eine angebotene Übernahme in einem anderen Werk anzunehmen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Frage der Zumutbarkeit entschied eine Schlichtungskommission.

#### *2.4.7 Druckindustrie (West, Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt)*

Ziel der Ausbildungsförderung der Druckindustrie war sowohl eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten als auch eine Sicherung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen. Bereits 1996 wurde eine Tarifvereinbarung zur Beschäftigungssicherung und Ausbildung geschlossen, die im Jahr 2000 neu gefasst wurde, sich inhaltlich allerdings nicht wesentlich unterschied. In den Vereinbarungen appellierten die Tarifvertragsparteien jeweils an alle Betriebe der Druckindustrie, möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Auch die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus wurde dringend empfohlen. Es wurde die Einigkeit der Tarifvertragsparteien darüber betont, dass Ausbildung Vorrang vor der Übernahme habe.

Die tariflichen Regelungen sahen eine grundsätzliche befristete Übernahme aller Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung vor, und zwar ursprünglich für mindestens sechs Monate und ab 2001 für mindestens zwölf Monate. Ausnahmen

waren möglich, wenn verhaltens- oder personenbedingte Gründe gegen eine Übernahme sprachen, wenn der Betrieb akute Beschäftigungsprobleme oder über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hatte. In diesen Fällen war der Betriebsrat hierüber mindestens drei Monate vor Abschluss der Ausbildung unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

#### *2.4.8 Papierindustrie (alle regionalen Bereiche West)*

Bereits im Jahr 1996 wurde in diesem Tarifbereich eine Ausbildungsinitiative vereinbart, die die Beibehaltung des erreichten hohen Ausbildungsstandes anstrebte. Die Tarifparteien erklärten außerdem, dass sie mit einer hohen Übernahmekquote rechneten und sich für eine befristete sechsmonatige Übernahme einsetzen würden. Mit der Formulierung des Grundsatzes „Ausbildung geht vor Übernahme“ erhielt die Sicherung der Ausbildungsplätze den Vorrang. 1996 wurde auch eine bereits vorher getroffene Regelung verlängert, die für unbefristet eingestellte extern ausgebildete Berufsanfänger im ersten Beschäftigungsjahr um 5 % abgesenkte Einstiegstarife vorsah.

Im Jahr 1998 gab es eine weitere Ausbildungsinitiative, die das Ziel hatte, das Ausbildungsniveau zu halten bzw. noch zu steigern. In der Tarifrunde 2000 vereinbarten die Tarifparteien erneut eine Ausbildungsinitiative zur Sicherung und nach Möglichkeit Erhöhung der Ausbildungskapazitäten. Insbesondere die nicht ausbildenden Betriebe wurden aufgefordert, im Interesse der Zukunftssicherung Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Zugesagt wurde die Fortsetzung der regionalen „Runden Tische für Arbeitsmarktfragen“, die alle Initiativen zur Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots unterstützen sollten. Befürwortet wurde eine Ausbildung über den betrieblichen Bedarf hinaus. Bekräftigt wurde dabei der Grundsatz, Ausbildung gehe vor Übernahme. Im Hinblick auf die Übernahme von Ausbildungsabsolventen wurde empfohlen, durch Altersteilzeitregelungen frei gewordene Arbeitsplätze entsprechend zu nutzen. In Betracht gezogen werden sollten für eine Übernahme auch ausbildungsfremde Arbeitsplätze sowie befristete oder Teilzeitarbeitsverhältnisse. Die Tarifvertragsparteien sicherten zu, sich dafür einzusetzen, dass bei Bedarf alle Auszubildenden Zeitverträge von mindestens zwölfmonatiger Dauer erhielten. Mit dem Tarifabschluss 2000 wurde auch die Regelung über abgesenkte Tarifsätze bei Neueinstellungen von externen Ausbildungsabsolventen, die in allen Jahren Geltung hatte, weiter verlängert, kündbar im Jahr 2002.

#### *2.4.9 Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk (Bayern)*

Hier beschränkte sich die 1998 getroffene und Ende 2001 kündbare tarifliche Regelung darauf, abgesenkte Eingangsentgelte für Ausbildungsabsolventen festzulegen. Für unbefristet übernommene Auszubildende waren im ersten Beschäftigungsjahr um 10 % reduzierte Löhne vorgesehen. Eine Übernahmeverpflichtung bestand für die Betriebe nicht.

#### *2.4.10 Textil- und Bekleidungsindustrie (Bundesgebiet West)*

In diesem Tarifbereich richteten sich die Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien sowohl auf eine Sicherung der Ausbildung als auch der Übernahme. Im Rahmen eines von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung wurde bereits im Jahr 1996 unter anderem Folgendes erklärt: Übereinstimmung bestehe, dass die Ausbildung qualifizierten Nachwuchses von entscheidender Bedeutung für die Zukunftssicherung sei. Gemeinsame Anstrengungen sollten unternommen werden, die Attraktivität der Ausbildung in der Textil- und Bekleidungsindustrie herauszustellen und damit einen Beitrag zu leisten, qualifizierte Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Mit ernsthaftem Einigungswillen sollten Gespräche über alle Ausbildungsfragen geführt werden.

Im Jahr 1997 wurde ein Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung geschlossen, der in 2000 verlängert wurde, befristet bis Ende 2002. Hierin wurde nochmals die Bedeutung einer qualitativ verbesserten und quantitativ stabilen Ausbildung für die Zukunftssicherung der Branche betont. Im Tarifvertrag wurde die Einrichtung eines Berufsbildungsrates vereinbart, der regelmäßig alle Fragen der Berufsausbildung erörtern sollte. Im Tarifvertrag wurde festgelegt, zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie einen Bildungsbeitrag je Arbeitnehmer in Höhe von rund 5 € pro Jahr zu erheben. Der Beitrag war vom tariflichen Urlaubsgeld abzuführen. Zur Erleichterung der Ausbildung sowie zur Sicherung und Verbesserung der Qualität verpflichteten sich die Tarifvertragsparteien dazu, den Betrieben ein „Handbuch für die Berufsausbildung“ zur Verfügung zu stellen.

Im Hinblick auf die Übernahme war grundsätzlich eine befristete Einstellung der Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate vorgesehen. Eine Ausnahme von der Übernahmeverpflichtung war möglich, wenn sich der Betrieb in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage befand, wenn er über Bedarf ausgebildet hatte oder wenn verhaltens- oder personenbedingte Gründe gegen eine Übernahme sprachen. In diesen Fällen war der Betriebsrat mindestens drei Monate vor Ausbildungsende unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Darüber hinaus sagten die Tarifvertragsparteien zu, sich dafür einzusetzen, dass die Unternehmen alle Möglichkeiten prüften, Ausgebildete in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern die persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen dafür vorlägen.

#### *2.4.11 Einzelhandel (Berlin)*

Im Einzelhandel Berlin konzentrierte sich die tarifliche Ausbildungsförderung immer auf die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten. Im Jahr 1996 wurde eine Vereinbarung abgeschlossen, die den Betrieben eine Kostenerleichterung bei den Ausbildungsvergütungen gewährte, sofern sie ihre Ausbildungskapazität steigerten. Betriebe, deren Ausbildungsplatzzahl am 1. 9. 1996 um mindestens 7 % höher lag als ein Jahr zuvor,

mussten die vereinbarte Vergütungsanhebung erst ab Beginn des Jahres 1997 berücksichtigen und nicht – wie die übrigen Betriebe – ab September 1996. Zugrunde zu legen waren dabei die bei der Kammer zu den beiden betreffenden Stichtagen eingetragenen Ausbildungsverhältnisse, wobei Auszubildende, die ihre Prüfung wiederholen mussten, nicht angerechnet wurden. In allen Folgejahren bis einschließlich 2001 wurden entsprechende Regelungen getroffen, wobei dann allerdings nur noch jeweils eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten um 5 % notwendig war, um die verzögerte Vergütungssteigerung anwenden zu können.

#### *2.4.12 Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel (Thüringen)*

In diesem Tarifbereich wurde erstmals im Jahr 1997 ein Tarifvertrag zur Ausbildungsförderung geschlossen, dessen Bestreben war, vor dem Hintergrund des unzureichenden Angebots an Ausbildungsplätzen den Betrieben einen Anreiz zur Erhöhung ihrer Ausbildungskapazitäten zu geben. Ziel war, die Zahl der Ausbildungsplätze bis 2000 um 25 % gegenüber 1996 zu steigern. Um dies zu erreichen, konnten die Ausbildungsvergütungen bei Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen reduziert werden und zwar um den betreffenden Steigerungssatz im Vergleich zum Basisjahr 1996, maximal um 25 %. Die Ausbildungsvergütungen konnten auch in den Folgejahren in gleicher Weise abgesenkt werden, sofern vom jeweiligen Betrieb mindestens genauso viele Ausbildungsverträge wie im Jahr 1997 neu abgeschlossen wurden. Zur Anwendung der Regelung war gegenüber dem Arbeitgeberverband ein Nachweis erforderlich, um wie viel die Anzahl der Ausbildungsverträge im Betrieb erhöht worden war. Der Arbeitgeberverband erteilte dann nach Zustimmung der Tarifvertragsparteien dem Betrieb einen formlosen Bescheid, dass von der geltenden Ausbildungsvergütung entsprechend abgewichen werden durfte. Die Betriebe waren verpflichtet, bis spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende zu klären, ob die Auszubildenden in ein mindestens sechsmonatiges Beschäftigungsverhältnis übernommen werden konnten. Sofern keine Übernahme möglich war, musste für die letzten sechs Monate die geltende tarifliche Ausbildungsvergütung voll gezahlt werden.

Im Jahr 2000 wurde ein neugefasster Tarifvertrag zur Ausbildungsförderung abgeschlossen, kündbar frühestens ab 2001. Ziel dieses Tarifvertrags war einerseits die Steigerung der Ausbildungsplatzzahl und andererseits die Anhebung der Ausbildungsqualität. Die Tarifvertragsparteien erklärten sich einig darüber, dass die Ausbildungsquote auf 10 % angehoben werden müsse, um allen ausbildungswilligen jungen Erwachsenen eine Chance für den Einstieg in die Arbeitswelt geben zu können, und dies nur eine Perspektive habe, wenn die Ausbildung den Anforderungen der Zukunft entspreche. Im Hinblick auf die Qualität der Ausbildung wurden acht Anforderungen formuliert, welche die Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung einhalten sollten. Zur Steigerung der Ausbildungsquote auf 10 % waren zwei Maßnahmen vorgesehen: Zum einen wurden die Betriebe aufgefordert, die öffentlich geför-

dernten Ausbildungsplatzsteigerungsprogramme zu nutzen, zum anderen wurde den Betrieben, die zu Beginn des Ausbildungsjahres eine Ausbildungsquote von mindestens 7 % erreichten, die Möglichkeit zur Senkung der Ausbildungsvergütungen für die neu eingestellten Auszubildenden gegeben, und zwar für deren gesamte Ausbildungszeit. Je höher die Ausbildungsquote ausfiel, desto mehr durften die Ausbildungsvergütungen reduziert werden. Bei einer Quote von 7 % konnten die Vergütungen um 16 % niedriger als der tarifliche Satz liegen. Die stärkste zulässige Reduzierung betrug 25 % und war bei einer Ausbildungsquote von 10 % möglich. Die Kürzung der Vergütung musste unter Mitteilung der Zahl der Auszubildenden und Beschäftigten beim Arbeitgeberverband beantragt werden. Die Anträge gingen zeitgleich auch an die zuständigen Gewerkschaften, und die Kürzung der Ausbildungsvergütungen wurde rechtswirksam, wenn durch die Gewerkschaft kein Widerspruch erfolgte.

#### *2.4.13 Deutsche Telekom AG (West und Ost)*

Bei der Deutschen Telekom AG wurden im Rahmen der Tarifvereinbarungen jeweils sowohl die Ausbildungskapazitäten erhöht bzw. festgeschrieben als auch die Übernahme der Ausbildungsabsolventen gesichert. So wurde in der Tarifrunde 1996 vereinbart, die Zahl der Ausbildungsplätze von jeweils 2000 in den Jahren 1996 und 1997 beizubehalten. Die Arbeitgeberseite sagte außerdem zu, von den Ausbildungsabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997 insgesamt 500 in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen. Die Ausbildungsvergütungen wurden für den Westen in 1996 und 1997 nicht erhöht; für den Osten wurde eine Anpassung an das Westniveau in Stufen festgelegt.

In 1998 verständigten sich die Tarifparteien auf Übernahmeangebote für die Ausbildungsabsolventen dieses Jahres, und zwar für 400 unbefristete und weitere 1.000 befristete Arbeitsverhältnisse. Zudem wurde vorgesehen, die Ausbildungsplatzzahl um 20 zu erhöhen.

Für die Jahre 1999 und 2000 wurde eine Steigerung der Ausbildungsplätze auf 2.450 vereinbart. Für 1999 verpflichtete sich die Arbeitgeberseite, die Ausbildungsabsolventen dieses Prüfungsjahrgangs unter der Voraussetzung von persönlicher Eignung und bundesweiter Mobilität zu übernehmen, und zwar zunächst in Teilzeitarbeitsverhältnisse. Dabei war in den ersten sechs Monaten (bei notwendigen Qualifizierungen in den ersten 12 Monaten) eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden, in den nächsten sechs Monaten von 34 Stunden und anschließend die volle tarifliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vorgesehen. Für 2000 verpflichtete sich die Telekom AG, alle Ausbildungsabsolventen bei persönlicher Eignung und bundesweiter Mobilitätsbereitschaft in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen.

In der Tarifrunde 2000 wurde festgelegt, in den Jahren 2001 und 2002 die bisherige Ausbildungsplatzzahl beizubehalten. Außerdem verpflichtete sich die Arbeitgeberseite wiederum, die Ausbildungsabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2000 unter der Voraus-

setzung von persönlicher Eignung und bundesweiter Mobilität in ein unbefristetes Vollarbeitsverhältnis zu übernehmen. Für die Auszubildenden des Prüfungsjahrgangs 2001 wurde das Bemühen zugesagt, ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten.

#### *2.4.14 Deutsche Postbank AG (West und Ost)*

Bei der Deutschen Postbank AG richteten sich die Vereinbarungen zunächst nur auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, später auch auf die Übernahme der Ausgebildeten. Im Jahr 1996 wurde eine Vereinbarung über die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze geschlossen, in der die Verantwortung für die Einbindung junger Menschen in die Arbeitswelt angesichts der unverändert schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt hervorgehoben wurde. Die Arbeitgeberseite verpflichtete sich, in 1996 die Zahl der Ausbildungsplätze von 140 auf 200 zu steigern, und in 1997 eine weitere Erhöhung um 20 Plätze vorzunehmen. Für 1998 wurde eine weitere Vereinbarung getroffen, die eine Erhöhung auf 250 Ausbildungsplätze vorsah.

Im Jahr 1998 wurde eine Vereinbarung zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen der Einstellungsjahrgänge 1996 bis 1998 abgeschlossen. Darin wurde festgelegt, alle Auszubildenden mit bestandener Abschlussprüfung in ein ausbildungsgerechtes Vollzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen. Nur bei einem Prüfungsergebnis mit der Note „ausreichend“ erfolgte eine befristete Übernahme für ein Jahr, sofern auch während der Ausbildungszeit die gezeigten Leistungen nur als „ausreichend“ zu qualifizieren waren. Im Falle einer befristeten Übernahme war jeweils nach Ablauf eines Jahres unter Beteiligung des Betriebsrats zu prüfen, ob eine unbefristete Übernahme möglich war.

Ende 1998 wurde eine Ausbildungsoffensive vereinbart: Betont wurde hierbei die besondere Bedeutung einer qualifizierten Ausbildung von Nachwuchskräften vor dem Hintergrund des ständig sich verschärfenden Wettbewerbs im Bankenbereich. Die Arbeitgeberseite verpflichtete sich, von 1999 bis 2001 jährlich 230 Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Sie erklärte außerdem das Bestreben, diesen Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildungsprüfung ein ausbildungsgerechtes Vollzeitarbeitsverhältnis anzubieten. Es wurde die Pflicht zu einer jährlichen Überprüfung der Übernahme in enger Abstimmung mit der Gewerkschaft festgelegt.

Im Tarifabschluss 2000 wurde die getroffene Vereinbarung zur qualifizierten Ausbildung von Nachwuchskräften nochmals bekräftigt. Den in 2000 und 2001 eingestellten Auszubildenden wurde eine Garantie auf einen ausbildungsgerechten Vollzeitarbeitsplatz nach erfolgreicher Abschlussprüfung gegeben.

#### *2.4.15 Textilreinigungsgewerbe (Bundesgebiet West und Ost)*

In diesem Tarifbereich bezog sich die tarifliche Ausbildungsförderung vornehmlich auf die Übernahme von Auszubildenden, schloss jedoch auch die Sicherung der Ausbildungskapazitäten mit ein. In dem im Jahr 2000 geschlossenen Tarifvertrag zur

Übernahme von Ausgebildeten, kündbar in 2002, appellierten die Tarifvertragsparteien an die Betriebe, gegebenenfalls über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden, wobei der Grundsatz gelte, Ausbildung habe Vorrang vor Übernahme. Es wurde vereinbart, die Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung für zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Ausgenommen von der Übernahmepflicht wurden Betriebe, bei denen akute Beschäftigungsprobleme bestanden oder die über den Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten.

#### *2.4.16 Öffentlicher Dienst, Bund, Länder, Gemeinden (Bundesgebiet West und Ost)*

Im Öffentlichen Dienst richteten sich die Bestrebungen bei der tariflichen Ausbildungsförderung immer gleichzeitig auf die Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten und die Übernahme der Ausbildungsabsolventen. In den Tarifverhandlungen 1996 wurde eine Vereinbarung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze geschlossen, in der die Verantwortung für die Einbindung junger Menschen in die Arbeitswelt angesichts der unverändert schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt betont wurde. Die Arbeitgeberseite verpflichtete sich zu einer Steigerung der Ausbildungsplatzzahl im betreffenden Jahr um insgesamt 1.170 gegenüber 1995. Die Tarifparteien vereinbarten, Anfang 1997 gemeinsam zu prüfen, ob die Erhöhung auch erreicht wurde. Im Jahr 1997 sollte die Anzahl der neu eingestellten Auszubildenden dem Niveau des Jahres 1996 entsprechen. Im Gegenzug wurden die Ausbildungsvergütungen 1996 und 1997 nicht erhöht. Es wurde festgelegt, an die Auszubildenden einen Einmalbetrag von rund 38 € zu zahlen, sofern die zugesagte Steigerung der Ausbildungsplatzzahlen in 1996 nicht erreicht würde. Hielten die Arbeitgeber ihre Zusage für 1997 nicht ein, sollte für dieses Jahr eine nachträgliche Ausgleichszahlung von 1,3 % der Ausbildungsvergütung geleistet werden. Im Hinblick auf die Übernahme wurde eine bereits bestehende Regelung bis Ende 1997 verlängert, nach der alle Ausbildungsabsolventen befristet für sechs Monate eingestellt wurden.

In den Tarifrunden 1998 und 1999 wurde von der Arbeitgeberseite jeweils die Absicht erklärt, die Zahl der neu abzuschließenden Ausbildungsverträge in den betreffenden Jahren auf dem erreichten Niveau zu halten. Gleichzeitig wurde die Übernahmevereinbarung zunächst um ein Jahr und dann nochmals bis zum Frühjahr 2000 verlängert.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen 2000 wurde vereinbart, die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden in den Jahren 2000 und 2001 wiederum mindestens auf dem erreichten Niveau zu halten. Dabei sollte die Ausbildung Vorrang vor der Übernahme haben. Die Tarifvertragsparteien sagten zu, auf eine Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis von mindestens zwölf Monaten hinzuwirken, allerdings nur, wenn nicht über Bedarf ausgebildet wurde.

## 2.5 Methodisches Konzept der Auswertung

In den vom WSI für die Jahre 1996 bis 2001 erstellten Dokumentationen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden die Regelungen, die jeweils in den einzelnen Tarifbereichen galten, detailliert beschrieben. Die Vereinbarungen unterschieden sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung sehr stark voneinander und bezogen sich auf sehr unterschiedliche Geltungsbereiche. Die Gesamtstrukturen der tariflichen Ausbildungsförderung und insbesondere die inhaltlichen Regelungsschwerpunkte waren somit in den einzelnen Jahren nicht unmittelbar erkennbar. Im Rahmen des Vorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“ musste ein entsprechender Gesamtüberblick durch systematische Auswertungen der dokumentierten Vereinbarungen gewonnen werden. Vor allem auch die Untersuchung der Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung seit 1996 setzte eine fundierte Kenntnis der Strukturen voraus.

Auf Grundlage der Regelungen des Jahres 2000 wurde ein Auswertungskonzept entwickelt, das eine Kategorisierung der einzelnen Regelungen vorsah und damit Transparenz der Strukturen und Schwerpunkte ermöglichte. Das Konzept wird nachfolgend dargestellt.

Bei den Auswertungen der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden folgende *allgemeine Strukturmerkmale* berücksichtigt:

- Art des Tarifvertrags (Flächen-/Haustarifvertrag)
- Wirtschaftszweig (Aufgliederung in zehn Gruppen von Wirtschaftszweigen)
- Wirtschaftsbereich (z. B. Industrie und Handel, Handwerk)
- Regionaler Geltungsbereich (alte/neue Länder)

Die Geltungsbereiche der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung unterschieden sich in ihrer Größe beträchtlich. Daher war bei den Auswertungen immer auch eine Betrachtung der jeweiligen *quantitativen Bedeutung* der Regelungen erforderlich. Die Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Tarifbereichen war nicht bekannt. Die quantitative Einordnung der Geltungsbereiche konnte daher nur ersatzweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten vorgenommen werden. Bei allen Auswertungen wurde zum einen die Zahl der tariflichen Regelungen ermittelt, die einer bestimmten Kategorie zuzuordnen waren, zum anderen die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen der betreffenden Regelungen.

Die Kategorisierung der inhaltlichen Bestandteile der Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung stellte den bedeutendsten und auch schwierigsten Teil der Auswertung dar. Durch die gebildeten Kategorien mussten zum einen die inhaltlichen Schwerpunkte deutlich werden und zum anderen die wichtigen Details der Regelungen weitgehend erkennbar bleiben. Zunächst erfolgte daher eine Einteilung in drei Hauptkategorien entsprechend den jeweiligen *Hauptzielen* der tariflichen Ausbildungsförderung:

- Regelungen mit dem Ziel: Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze bzw. Bestandssicherung,
- Regelungen mit dem Ziel: Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis,
- Regelungen mit beiden Zielen gleichzeitig.

Diese drei Hauptkategorien wurden anschließend weiter danach differenziert, ob in den Regelungen eine *finanzielle Entlastung* der Ausbildungsbetriebe vorgesehen war oder nicht, woraus sich sechs Unterkategorien ergaben, die einer Grobeinteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung dienen.

Die Regelungen wurden dann im Hinblick auf die genaueren Ziele weiter untergliedert bzw. kategorisiert. Die Vereinbarungen, mit denen eine *Erhöhung oder Bestandssicherung der Zahl der Ausbildungsplätze* angestrebt war, wurden danach unterschieden, welches genauere Ziel bezogen *auf den gesamten Tarifbereich* festgelegt war: Dies konnte beispielsweise die Steigerung der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz, das Beibehalten der bisherigen Zahl an Ausbildungsplätzen oder eine nicht quantifizierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im Tarifbereich sein. Gesondert betrachtet wurden die speziellen Regelungen im Rahmen von Flächentarifverträgen, welche die *einzelnen Betriebe im Tarifbereich* besonders motivieren sollten, Ausbildungsplätze bereitzustellen. Bei dieser Art von Vereinbarungen waren für den Betrieb Kostenentlastungen vorgesehen, wenn er eine festgesetzte Ausbildungsleistung erfüllte. Für diese Regelungen sah die Auswertungssystematik vor, zum einen die jeweilige *Bedingung für die Entlastung* und zum anderen die *Form der Entlastung* in hierfür gebildeten Kategorien zu erfassen. Entsprechende Bedingungen konnten z.B. das Erreichen einer bestimmten Ausbildungsquote im Betrieb, die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze im Betrieb um eine bestimmte Steigerungsrate oder die erstmalige Ausbildung im Betrieb sein; die Entlastung bezog sich meist auf die Ausbildungsvergütung, die in einem festgelegten Umfang reduziert werden konnte bzw. nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erhöht werden musste.

Die Vereinbarungen, die auf die *Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Auszubildenden* in ein Beschäftigungsverhältnis abzielten, wurden zunächst grundsätzlich danach unterschieden, ob es sich um *konkrete verpflichtende Regelungen* zur Übernahme handelte oder um *sonstige Vereinbarungen* zur Förderung der Übernahme. Die konkreten Regelungen wurden nach zwei Gesichtspunkten weiter untergliedert: zum einen nach der *Art der Übernahmeverpflichtung* und zum anderen danach, ob es *Einschränkungen oder Ausnahmemöglichkeiten* gab. Die Art der Übernahmeverpflichtung konnte z.B. in der unbefristeten Übernahme in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder in der zeitlich befristeten Übernahme für eine festgelegte Mindestdauer bestehen. Als Einschränkung bzw. Ausnahmemöglichkeit für die Übernahmeverpflichtung

konnte z. B. vereinbart sein, dass sie nur bei persönlicher Eignung oder Mobilitätsbereitschaft der Auszubildenden galt bzw. nur für Betriebe, die nicht über Bedarf ausgebildet hatten oder deren wirtschaftliche Lage eine Übernahme von Auszubildenden zuließ. Sonstige Vereinbarungen zur Verbesserung der Übernahme (z. B. Besetzung von durch Altersteilzeitregelung frei gewordenen Arbeitsplätzen mit Ausbildungsabsolventen) wurden teilweise zusätzlich zu einer konkreten Übernahmeverpflichtung getroffen, teilweise jedoch auch anstelle einer solchen. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Übernahmeregelungen wurde in relativ detaillierten Kategorien erfasst.

Eine Reihe von Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sah eine gewisse *finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich* vor. Die Kostenentlastungen wurden in der Auswertungssystematik zunächst grundsätzlich danach differenziert, ob sie sich auf die Ausbildungsvergütungen bzw. Sonderzahlungen an die Auszubildenden bezogen oder auf die Eingangsentgelte von übernommenen Ausbildungsabsolventen, oder ob es sich um sonstige Entlastungsmöglichkeiten handelte. In Bezug auf die Zahlungen an die Auszubildenden konnte beispielsweise eine generelle Kürzung der Ausbildungsvergütungen, eine Reduzierung der Vergütungen für bestimmte Ausbildungsjahrgänge, eine Verzögerung der Vergütungserhöhung durch Nullmonate oder eine Senkung des Weihnachtsgelds für Auszubildende vereinbart sein. Bei den Regelungen, die sich auf die Löhne bzw. Gehälter für neu eingestellte Ausbildungsabsolventen richteten, wurden die Tarifsätze im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr in unterschiedlichem Umfang abgesenkt. Sonstige Entlastungsmöglichkeiten bestanden z. B. darin, dass Betriebe bei der Übernahme von Auszubildenden die Einkommen der Beschäftigten durch Betriebsvereinbarungen senken konnten. Die unterschiedlichen Formen finanzieller Entlastung von Ausbildungsbetrieben wurden durch entsprechende Untergliederungen im Auswertungskonzept detailliert berücksichtigt.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung war die teilweise vorgenommene Erklärung des *Grundsatzes*, die *Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme*. Von Bedeutung war auch, ob die Tarifvertragsparteien über die genannten Regelungen hinaus noch weitere Aktivitäten zur Ausbildungsförderung, wie die Einrichtung von *Gesprächsrunden oder Arbeitskreisen*, vereinbart hatten. Auch diese Gesichtspunkte wurden in die Auswertungen einbezogen.

Ein bedeutendes Kriterium für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung stellte der *Verbindlichkeitsgrad* dar. Er reichte von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Durch Bildung von entsprechenden Kategorien wurde in den Auswertungen die Verbindlichkeit der Regelungen in ihren verschiedenen Abstufungen erfasst. Einige Vereinbarungen sahen auch vor, die *Einhaltung der Regelungen* durch die Tarifvertragsparteien zu überprüfen. Dies

konnte als wichtiger Hinweis für die Wirksamkeit der entsprechenden Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung angesehen werden. Dieser Aspekt wurde daher ebenfalls in den Auswertungen berücksichtigt.

Abschließend ist zur entwickelten Auswertungssystematik anzumerken, dass trotz eines hohen Differenzierungsgrades nicht alle inhaltlichen Details der Regelungen berücksichtigt werden konnten. Bei einer Reihe von Vereinbarungen konnten bestimmte sehr spezifische Bestandteile nicht durch die Kategorien abgebildet werden. Insofern konzentrierte sich die Auswertung auf die Strukturierung und Quantifizierung wichtiger Inhalte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung und erhebt nicht den Anspruch, alle Regelungen bis in ihre Feinheiten widerspiegelt zu haben.

JOHANNES KIRSCH, REINHARD BISPINCK

### **3 Analyse der Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung – Ergebnisse von Fallstudien aus sechs Tarifbereichen**

Nach einem einleitenden Überblick unterzieht der folgende Beitrag ausgewählte tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung einer Wirkungsanalyse. Er fasst die Ergebnisse von Fallstudien<sup>13</sup> zusammen, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) im Herbst 2001 im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des Forschungsvorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“ durchgeführt hat.

#### **3.1 Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung – einführender Überblick**

Seit Mitte der 90er-Jahre betrachten es die Tarifparteien in zahlreichen Branchen als ihre Aufgabe, auf dem Wege von tariflichen Vereinbarungen einen Beitrag dafür zu leisten, dass die Betriebe genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen und /oder die Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis übernehmen. Anlass der ersten derartigen tariflichen Regelungen war die sich verschärfende Krise auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene, die sich infolge der Rezession von 1993/94 abzeichnete. In der zweiten Hälfte der 90er-Jahre nahm die Zahl derartiger Regelungen stetig zu, so dass im Jahr 2001 mehr als 50 Wirtschaftszweige bzw. Branchen mit rund 10,7 Mio. Beschäftigten gezählt werden konnten, in denen solche Vereinbarungen in unterschiedlichen Formen galten.<sup>14</sup>

Die geltenden tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung, die in den meisten Fällen auf Initiative der Gewerkschaft zustande gekommen sind, haben den Charakter von (tarif-)politischen Selbstverpflichtungen und begründen keine rechtlich einklagbaren Ansprüche wie dies z. B. bei Lohn- bzw. Gehalts- oder Manteltarifverträgen der Fall ist. Unabhängig davon weisen die Vereinbarungen, was ihren Verbindlichkeitsgrad angeht, deutliche Unterschiede auf. Das Spektrum reicht vom eher unverbindlichen Appell an die Betriebe, verstärkt auszubilden, bis zur präzisen Festle-

<sup>13</sup> Die Fallstudien wurden von Reinhard Bispinck, Marlies Dorsch-Schweizer und Johannes Kirsch durchgeführt; vgl. BISPINCK, R.; KIRSCH, J.; DORSCH-SCHWEIZER, M. und WSI-Tarifarchiv: Tarifliche Ausbildungsförderung. Regelungsstand 2001 und empirische Wirkungsanalyse. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 2002; BISPINCK, R.; DORSCH-SCHWEIZER, M.; KIRSCH, J.: Tarifliche Ausbildungsförderung – begrenzt erfolgreich. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2002, S. 213 – 219.

<sup>14</sup> Vgl. Kapitel 2.

gung eines Prozentsatzes, um den die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht werden soll. Es lassen sich grundsätzlich zwei Regelungsgegenstände unterscheiden, auf die sich die Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung beziehen: (a) Ausbau bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und (b) Gewährleistung der Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung. – Zu a) Bei den tariflichen Regelungen, die eine Erhöhung bzw. eine Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsplatzzahl anzielen, wird in mehreren Fällen die Höhe der Ausbildungsvergütung an die Entwicklung der Ausbildungsplatzzahl geknüpft. Dies geschieht zum Teil in relativ „weicher“ und unverbindlicher Form; in einigen Tarifbereichen bestehen aber auch relativ präzise formulierte konditionierte Regelungen, die ein Einfrieren bzw. Absenken der Ausbildungsvergütung nur dann zulassen, wenn bei den Ausbildungsplatzzahlen festgelegte Ziele erreicht werden. Die Verbindlichkeit solcher Vereinbarungen wird zusätzlich verstärkt, wenn die Tarifparteien – wie es in manchen Bereichen praktiziert wird – nach gemeinsam festgelegten Verfahren regelmäßig kontrollieren, inwieweit die Ziele der Vereinbarung erreicht wurden. – Zu b) In den allermeisten Wirtschaftszweigen/Tarifbereichen, in denen tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gelten, beziehen sich diese – alleine oder in Kombination mit den oben genannten Regelungen – auf die Übernahme der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. In den meisten Fällen ist eine auf sechs oder zwölf Monate befristete Übernahme vorgesehen. Die Regelungen sind in vielen Fällen so ausgestaltet, dass die Betriebe bei Vorliegen von verhaltens- oder personenbedingten Gründen oder bei akuten Beschäftigungsproblemen von der Übernahmeverpflichtung ausgenommen werden können. In vielen Fällen hat die Regelung auch nur die Form einer grundsätzlich einzuhaltenden „Soll“-Vorschrift. Eine absolute Verpflichtung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen gibt es in keinem Tarifbereich.

Von 1996 bis 2001 hat das WSI regelmäßig die Texte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung dokumentiert. Die Dokumentationen wurden vom BIBB anhand eines hierfür entwickelten Kategoriensystems ausgewertet.<sup>15</sup> Diese Arbeiten erbrachten noch keine Erkenntnisse darüber, inwieweit solche Regelungen auch praktisch wirksam sind, also tatsächlich dazu führen, dass die Betriebe mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen bzw. Ausbildungsabsolventen in ein Arbeitsverhältnis übernehmen. Dies war für das BIBB der Anlass, das WSI mit der Durchführung von Fallstudien zur empirischen Wirkungsanalyse ausgewählter tariflicher Regelungen zur Ausbildungsförderung zu beauftragen. Im Herbst 2001 wurden Fallstudien in sechs ausgewählten Tarifbereichen durchgeführt. Bevor deren Ergebnisse vorgestellt werden, folgen zunächst einige kurze Informationen zur Vorgehensweise und Methode.

---

<sup>15</sup> Vgl. Kapitel 2.

### 3.2 Vorgehensweise bei den Fallstudien zur Wirkungsanalyse tariflicher Regelungen zur Ausbildungsförderung

Bei der Auswahl der sechs Tarifvereinbarungen, zu denen Fallstudien erstellt werden sollten, stand das Ziel im Vordergrund, die wichtigsten Regelungstypen zu erfassen. Bei der Untersuchung sollte aber auch ein möglichst breites Spektrum von Tarifbereichen einbezogen werden, gleichzeitig war sicherzustellen, dass beschäftigungsstarke Branchen berücksichtigt wurden. Im Sample vertreten sein sollten: Ostdeutschland, mindestens eine Branche mit hohem Anteil weiblicher Beschäftigter, wenigstens eine Dienstleistungsbranche, eine handwerklich geprägte Branche, die Metallindustrie und die Chemische Industrie; außerdem sollten mehrere unterschiedliche Einzelgewerkschaften erfasst werden. Auf dieser Grundlage wurden die folgenden sechs Tarifbereiche ausgewählt:

- Chemische Industrie West
- Reisebürogewerbe bundesweit
- Schlosser- und Schmiedehandwerk Baden-Württemberg
- Bauhauptgewerbe Ost
- Metallindustrie Niedersachsen
- Privates Bankgewerbe bundesweit

Im Rahmen jeder Fallstudie wurden leitfadengestützte Interviews mit folgenden Akteuren geführt:

- je einem oder zwei Vertreter(n) des Arbeitgeberverbands und der Gewerkschaft, welche die untersuchte Tarifvereinbarung ausgehandelt haben.
- je einem oder zwei Vertreter(n) des Betriebsrats und der Personalleitung in zwei Betrieben, die den Regelungen der untersuchten Tarifvereinbarung unterliegen.<sup>16</sup>

Die für die Untersuchung ausgewählten tariflichen Regelungen lassen sich nach dem Inhalt der Vereinbarung sowie nach dem Verbindlichkeitsgrad der Bestimmungen in ein Sechsfelderschema einordnen (siehe Übersicht 1). Neben Vereinbarungen, die nur eine Erhöhung der Ausbildungskapazität (auch kombiniert mit finanziellen Entlastungen für die Betriebe) zum Gegenstand haben, und solchen, die nur auf die Übernahme der Ausgebildeten abzielen, wurden auch Regelungen untersucht, die beide Fragen aufgegriffen haben.

---

<sup>16</sup> Die Auswahl der Betriebe und der Betriebszugang erfolgte jeweils mit Unterstützung der beteiligten Gewerkschaft.

## Übersicht 1: Einordnung der sechs untersuchten Vereinbarungen

Inhalt der Vereinbarung Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarung	Erhöhung der Ausbildungs- platzzahl	Förderung der Übernahme Ausgebildeter	Erhöhung der Ausbildungs- platzzahl <u>und</u> Übernahme
eher hoch	<b>I. Chemische Industrie</b> Westliche Länder	<b>III. Schlosser- und Schmiedehandwerk</b> Baden-Württemberg	<b>V. Metallindustrie</b> Niedersachsen
eher niedrig	<b>II. Reisebüro- gewerbe</b> bundesweit	<b>IV. Bauhauptgewerbe</b> östliche Länder	<b>VI. Privates Bankgewerbe</b> bundesweit

### 3.3 Die Falldarstellungen

In der oben angegebenen Reihenfolge werden im Folgenden die zentralen Forschungsergebnisse zu den sechs untersuchten Tarifbereichen vorgestellt. Die sechs Falldarstellungen folgen einem einheitlichen Gliederungsschema: Nach einer Darstellung der zentralen Inhalte der untersuchten Vereinbarungen, die ggf. durch Angaben zu Veränderungen im Zeitverlauf ergänzt werden, folgen einige Hintergrundinformationen zur Branche und zu den Entstehungsbedingungen der Vereinbarung; danach wird darauf eingegangen, wie die tarifliche Regelung umgesetzt wurde und inwieweit in den Betrieben die angestrebten Wirkungen erzielt worden sind. Grundlage der Aussagen sind – neben den Vereinbarungstexten – die Erträge der Interviews, die in den einzelnen Tarifbereichen mit Vertretern der Tarifparteien sowie Betriebsräten und Personalleitungen geführt wurden. Sämtliche Interviews fanden zwischen September und November 2001 statt. Sofern nicht anders ausgewiesen, beziehen sich also alle folgenden Informationen auf diesen Zeitpunkt.

#### 3.3.1 Vereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl

##### Fallstudie I: Chemische Industrie westliche Bundesländer

###### *Die tariflichen Regelungen*

Die erstmals 1996 getroffene und in den Folgejahren jeweils erneuerte Vereinbarung nennt einen konkreten Prozentsatz, um den das Ausbildungsplatzangebot erhöht werden soll. In dem Abkommen, das Bestandteil des Chemietarifbündnisses 2000 war, stellen die Tarifparteien – die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)-Hauptvorstand – und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) – zunächst fest, „dass die im Tarifabschluss vom 09.05.98 bis Ende 2000 angestrebte Steigerung der Ausbildungsplätze um 5% erfüllt werden wird.“ Was die weitere Zielsetzung

angeht, „erwarten die Chemiearbeitgeber bis Ende 2002 eine weitere Steigerung des Ausbildungsplatzangebots auf insgesamt 10 % bezogen auf die Basis des Tarifabschlusses von 1998.“ Die Prioritäten der Tarifvertragsparteien kommen in dem Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ zum Ausdruck, den sie in der Vereinbarung „erneut bekräftigen“.

#### *Allgemeine Informationen zum Tarifbereich und zum Hintergrund der Regelungen*

Mit etwa 600.000 Beschäftigten, die in ca. 1.700 tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, ist die Chemische Industrie (Bundesgebiet West) der größte der in die Untersuchung einbezogenen Tarifbereiche. Der Grad der Tarifbindung beträgt mehr als 90 % (gemessen an der Zahl der Beschäftigten); der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt bei 53 %. Etwa 70 % der Betriebe der Chemischen Industrie bilden aus; die übrigen Betriebe haben rund zur Hälfte eine Ausbildungsberechtigung, nehmen diese aber nicht wahr.

Die Unternehmen der Chemischen Industrie befinden sich seit den frühen 90er-Jahren in einem fortlaufenden Umstrukturierungsprozess, in dessen Zuge der Branche – zum Teil infolge von Outsourcing – etwa 130.000 Arbeitsplätze verloren gingen. Mit den Beschäftigungsrückgängen sank auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen; zum Teil bauten die Unternehmen im Umstrukturierungsprozess, um hierdurch Kosten zu senken, auch überproportional viele Ausbildungsplätze ab. Die durchschnittliche Ausbildungsquote der Betriebe schrumpfte in der ersten Hälfte der 90er Jahre auf deutlich unter 5 %. Auf diese Abwärtsentwicklung reagierten die – traditionell eine sozialpartnerschaftliche Beziehung pflegenden – Tarifvertragsparteien, indem sie das Thema „Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen“, wie dies in einzelnen Regionen vorher schon geschehen war, erstmalig im Jahre 1996 zum Gegenstand einer für das gesamte westliche Bundesgebiet geltenden Tarifvereinbarung machten. Dass sich die Gewerkschaft dem Thema Ausbildung tarifpolitisch zuwandte, ging damals vor allem auch auf die beharrliche Einflussnahme der Gewerkschaftsjugend zurück, die relativ stark in die Tarifarbeit eingebunden ist. Zum Untersuchungszeitpunkt war die durchschnittliche Ausbildungsquote wieder auf rund 6 % angestiegen.

Über die Notwendigkeit, die Zahl der Ausbildungsplätze in der Chemischen Industrie zu steigern, besteht zwischen BAVC und IG BCE eine hohe Übereinstimmung. Die Vereinbarung zur Ausbildungsförderung ist eingebettet in umfassendere Bemühungen beider Tarifparteien, bei den Geschäftsleitungen und Betriebsräten der Chemieunternehmen das Bewusstsein dafür zu wecken, dass verstärkte Ausbildungsinvestitionen angesichts der aus demographischen Gründen in einigen Jahren drohenden Fachkräfteknappheit für die Betriebe unverzichtbar sind.

Die Definition der konkreten Zielvorgabe der Vereinbarung kam jeweils unter wesentlicher Mitwirkung der in der Branche flächendeckend vorhandenen regionalen

„Runden Tische für Arbeitsmarktfragen“ zustande, in denen – jeweils auf Landesebene – Gewerkschaft und Arbeitgeberverband zusammenkommen und darüber hinaus auch Betriebsräte und Geschäftsleitungen aus großen Unternehmen vertreten sind. In diesen Gremien wurde vor Abschluss der einzelnen Vereinbarungen jeweils sondiert, welche Steigerungsrate der Ausbildungsplatzzahl in der betreffenden Region als Zielmarke realistisch ist; eine wichtige Rolle spielten dabei die Ergebnisse von Betriebsbefragungen des Arbeitgeberverbands. Ohne diese vorherige Rückkopplung zwischen der tariflichen und betrieblichen Ebene würde eine tarifliche Vereinbarung mit einem solch präzise definierten Ziel in der Chemischen Industrie wohl nicht zustande kommen. Dies lässt sich daran ablesen, dass sich der BAVC im Vorfeld der ersten Vereinbarung (1996) zunächst gegen eine konkret bezifferte Steigerungsrate sträubte, diesen Widerstand dann aber aufgab, als aus großen Chemieunternehmen Zusagen vorlagen, die die damals diskutierte Zielvorgabe in erreichbare Nähe rückten.

Die Tarifparteien beschränken sich bewusst auf eine Vereinbarung zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl. Sie haben sich beide übereinstimmend gegen eine Verpflichtung zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen entschieden, weil sie negative Rückwirkungen auf die Bereitschaft der Betriebe, auch über ihren eigenen Bedarf hinaus auszubilden, befürchten. Nach Einschätzung der IG BCE bedarf es einer solchen Erklärung auch nicht, denn die Betriebsräte seien stark genug, um die Übernahmefrage in ihren Betrieben alljährlich zum Politikum zu machen.

### *Betriebliche Umsetzung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen*

Beide Tarifparteien investieren nicht geringe Ressourcen in die Bekanntmachung der Vereinbarung und die Förderung ihrer Zielerreichung. Indem die IG BCE das Thema Ausbildungsförderung zum festen Bestandteil ihrer Schulungsarbeit für Betriebsräte und betriebliche Auszubildendenvertretungen gemacht hat, hat sie erreicht, dass sich die betrieblichen Interessenvertretungen mit Verweis auf die Tarifvereinbarung verstärkt für mehr Ausbildungsplätze einsetzen. Die regionalen Arbeitgeberverbände der Chemischen Industrie (deren Dachverband der BAVC ist) haben es sich indessen zur Aufgabe gemacht, bei ihren Mitgliedsunternehmen auf eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten hinzuwirken.

Die Vereinbarung enthält hinsichtlich der Steigerung des Ausbildungsplatzangebots eine konkrete Zielvorgabe, deren Einhaltung jede der beiden Tarifvertragsparteien auf regionaler Ebene überprüft. Für die Zusammenführung der Ergebnisse spielen die oben erwähnten regionalen Runden Tische für Arbeitsmarktfragen eine entscheidende Rolle; hier werden die Zahlen diskutiert und ggf. Anstöße für eine weitere Verstärkung der Ausbildungsanstrengungen gegeben. Bei den Befragungen der Betriebsräte und Personalleitungen wird nicht jeder Ausbildungsplatz gezählt; wenn auf der Basis einer Rücklaufquote von 80 % – 90 % erkennbar wird, dass die

anvisierte Steigerungsrate erreicht wurde, begnügt man sich mit diesem Ergebnis. Es gab in den letzten Jahren zwischen den Tarifparteien keine Konflikte über die Frage der Zielerreichung; dies hängt auch damit zusammen, dass man sich stets „realistische“ Ziele vorgenommen hat.

Zwischen den Tarifparteien besteht Einvernehmen darüber, dass es sich bei den Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots nicht um rechtsverbindliche Zusagen handelt, für deren Einhaltung der Arbeitgeberverband „haftbar“ gemacht werden könnte. Der BAVC sieht die Vereinbarung als „verstärkten Appell“, mit dem die betrieblichen Akteure „moralisch“ in die Pflicht genommen werden. Aufrufe bzw. Erklärungen dieses Typs sind ein von den Tarifparteien der Chemischen Industrie häufig gewählter Weg, um sich an die betrieblichen Akteure zu wenden; nach der Erfahrung der Tarifparteien können die hiermit angestrebten Wirkungen durchaus erzielt werden.

In welchem Umfang das Ausbildungsplatzangebot während der gesamten Laufzeit der Vereinbarung vergrößert wurde, kann von den Tarifparteien zum Untersuchungszeitpunkt nur sehr grob beziffert werden. Nach Schätzung des BAVC wurden 2001 7.000 – 8.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, nachdem diese Zahl im Jahr 1997 noch bei ca. 6.000 gelegen hatte. Der interviewte Vertreter der IG BCE stellt fest, dass bei den Unternehmensleitungen – nicht zuletzt auch dank des diesbezüglichen Einsatzes der Tarifparteien – das Bewusstsein für die Problematik des demographischen Wandels wachse. Aufgrund dessen äußert er die Erwartung, dass die Unternehmen ihre Ausbildungsanstrengungen langfristig aus eigenem Interesse verstärken werden und hierzu nicht mehr durch die Tarifparteien angestoßen werden müssen.

Die beiden Betriebsfallstudien erbrachten folgende Ergebnisse: In dem einen Betrieb wurde die Zahl der Ausbildungsplätze entsprechend den tariflichen Vorgaben erhöht. Allerdings geben dort beide Betriebsparteien an, entscheidend hierfür sei nicht die Tarifvereinbarung gewesen, sondern ein entsprechendes Bewusstsein der Unternehmensleitung, der Personalverantwortlichen und des Betriebsrats, die – unabhängig von der Tarifvereinbarung – ein hohes Interesse an Qualifizierung haben. Bei dem zweiten von uns untersuchten Fallbeispiel handelt es sich um ein ehemaliges konzern-eigenes Chemiewerk, das während der Laufzeit der Tarifvereinbarung zergliedert wurde und dessen Ausbildungszentrum nach der Umwandlung in ein Profit-Center Gewinne abwerfen muss. Während vor dieser Umstrukturierungsmaßnahme die tariflichen Zielvorgaben stets übertroffen worden waren, ist seitdem eine Stagnation bzw. ein leichter Rückgang der eigenfinanzierten Ausbildung feststellbar. Diese Zurückhaltung bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze wird von den Gesprächspartnern auf die nun gegebene erhöhte Transparenz der Ausbildungskosten zurückgeführt. Die – im Sinne der Erfüllung der Tarifvereinbarung – „fehlenden“ Ausbildungsstellen werden in den Augen der Geschäftsleitung aber aufgewogen durch eine

aus den Mitteln der Arbeitsverwaltung finanzierte einjährige ausbildungsvorbereitende Maßnahme, die das Ausbildungszentrum mit 25 Teilnehmern durchführt. Der Gesprächspartner – selbst Mitglied der Tarifkommission der Chemie-Arbeitgeber – ist davon überzeugt, dass die Tarifvereinbarung eine solch „weite“ Auslegung zulässt.

### *Weitere Entwicklung*

Im Rahmen der Tarifrunde 2003 wurde – wenige Tage vor der Fertigstellung dieses Beitrags – in der Chemischen Industrie ein bis Ende 2007 geltender Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ verabschiedet, dessen Regelungen deutlich verbindlicher und präziser ausgestaltet sind als diejenigen, die oben besprochen wurden. Unter Verweis auf die bis zum Jahr 2007 um insgesamt 6,8 % ansteigenden Schulabgängerzahlen verpflichten sich die Chemie-Arbeitgeber in dem Vertrag, die Zahl der Ausbildungsplätze im Jahr 2004 gegenüber dem Vorjahr um 1,7 % zu steigern; das entspricht einem Viertel des prognostizierten Zuwachses an Schulabgängern (Zum „anrechnungsfähigen“ Ausbildungsplatzangebot gehören dabei auch Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche). Im Falle eines Unterschreitens dieser Zuwachsrate verpflichten sich die Tarifparteien zu unverzüglichen Nachverhandlungen. Verläuft die Entwicklung positiv, erklärt sich die IG BCE zu Verhandlungen über das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen (im Rahmen künftiger Tarifrunden) bereit. Die in den Jahren 2005 – 2007 notwendigen Steigerungsraten werden die Tarifpartner jeweils im Zusammenhang mit den Entgeltverhandlungen festlegen. Die IG BCE und BAVC einigen sich außerdem auf ein „Maßnahmenbündel zur Sicherung und Schaffung von Ausbildungsplätzen“, das u. a. vorsieht, dass die Tarifparteien Ausbildungsverbände initiieren und fördern, um bisher nicht ausbildenden Betrieben den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern.

## **Fallstudie II: Reisebürogewerbe bundesweit**

### *Die tariflichen Regelungen*

Nach einer erstmals 1996 vereinbarten, in den folgenden Jahren ohne Diskussionen erneuerten und auch heute in unveränderter Form gültigen „*befristeten Sonderregelung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze*“ (im Tarifvertrag Ausbildungsvergütungen) können Betriebe, die erstmals ausbilden oder ihre Ausbildungsquote gegenüber dem Durchschnitt der letzten drei Jahre angehoben haben, bei den jeweils startenden Ausbildungsjahrgängen die Ausbildungsvergütung um bis zu 15 % absenken. Damit es nicht zu einer missbräuchlichen Inanspruchnahme dieser Regelung kommt, müssen die Betriebe ein von den Tarifparteien festgelegtes Nachweis- und Meldeverfahren durchlaufen, an dem neben dem Arbeitgeberverband auch die IHK beteiligt ist. Tarifpartner sind die Arbeitgebervereinigung im Deutschen Reisebüro- und Reiseveranstalterverband und die Gewerkschaft ver.di (früher Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen).

*Allgemeine Informationen zum Tarifbereich und zum Hintergrund der Regelungen*

Das Reisebüro- und Reiseveranstaltergewerbe war zum Untersuchungszeitpunkt eine Wachstumsbranche mit stabilen, in der Tendenz eher steigenden Beschäftigtenzahlen. Da die Abgrenzung zu benachbarten Branchen nicht endgültig geklärt ist, liegen keine genauen Beschäftigtenzahlen vor; Schätzungen ordnen dem Reisebürogewerbe 50.000 bis 60.000 Arbeitnehmer zu. Der Altersdurchschnitt ist niedrig und der Anteil weiblicher Beschäftigter relativ hoch. Die Unternehmen haben einen hohen Bedarf an qualifiziertem Personal, den sie zu einem großen Teil über eigene Ausbildungsaktivitäten decken; bundesweit gibt es in der Branche derzeit zwischen 8.000 und 9.000 Auszubildende. Die meisten von ihnen werden zum/zur Reiseverkehrskaufmann/frau ausgebildet – eine Ausbildung, die für viele Jugendliche attraktiv ist, da der Beruf (vor allem in größeren Firmen) mit viel Reisen verbunden ist. Zugleich liegen die Tarifgehälter relativ niedrig, was dazu beiträgt, dass viele Arbeitnehmer die Branche wieder verlassen. Die Branche ist durch eine heterogene Betriebsgrößenstruktur geprägt: Während auf der einen Seite einige wenige Großunternehmen (Reiseveranstalter und Reisebüros) den Markt dominieren, gibt es auf der anderen Seite zahlreiche Klein- und Kleinstbetriebe des Vertriebs (Reisebüros) mit zumeist geringer ökonomischer Kraft. Konzentrationsprozesse führen dazu, dass sich diese Polarisierung weiter verstärkt. Nur ca. 11.000 bis 12.000 Beschäftigte arbeiten in tarifgebundenen Unternehmen; darüber hinaus lehnen sich aber viele Betriebe an die Tarifverträge an. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad wird auf 10 % geschätzt.

*Betriebliche Umsetzung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen*

Bis zum Untersuchungszeitpunkt sind bei beiden Tarifparteien keine Meldungen über die Anwendung der Tarifklausel eingegangen (mit einer Ausnahme: In einem für einen Teil eines großen Unternehmens geltenden Überleitungsvertrag wurde vereinbart, die Tarifregelung für ein Jahr anzuwenden). Beide Seiten halten es aber für möglich, dass die Klausel von einigen Betrieben „illegal“ – d.h. ohne Meldung an den Arbeitgeberverband – angewendet wird. Während die Gewerkschaft sich zu keiner Zeit aktiv darum bemüht hat, die Tarifklausel in den Betrieben wirksam werden zu lassen, hat der Arbeitgeberverband die Regelung durch Rundschreiben und Seminare seiner Mitgliedschaft bekannt gemacht und für ihre Anwendung geworben. Das seit einigen Jahren feststellbare Wachstum der Ausbildungszahlen kann der Arbeitgeberverband nicht nachweislich auf die Tarifregelung zurückführen; seiner Ansicht nach hat die Tarifregelung aber eine Anreizfunktion für die Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen. Diese sei vor allem in kleineren Reisebüros, die erstmals ausbilden, wirksam.

Die Gewerkschaft hingegen stellt fest, dass die Tarifregelung in der Branche auf Desinteresse stößt und damit so gut wie unwirksam ist. Dies ist aus Sicht des inter-

viewten Gewerkschaftsvertreters auch nicht anders zu erwarten, denn bei der Tarifklausel handele es sich um eine Vereinbarung „für die Galerie“. Vor dem Hintergrund der gegebenen schwachen Tarifbindung habe die Klausel den Tarifparteien des Reisebürogewerbes von Anfang an hauptsächlich dazu gedient, zu demonstrieren, dass sie dazu in der Lage sind, flexible Regelungen zu vereinbaren. Bei ihrem Abschluss sei es allenfalls am Rande um das Ziel gegangen, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. Aus Sicht der Gewerkschaft ist es auch nicht notwendig, die Ausbildungskapazitäten im Reisebürogewerbe zum Gegenstand der Tarifpolitik zu machen, denn nach ihrer Einschätzung stellen die Unternehmen aus eigenem Interesse eine angemessene Anzahl von Ausbildungsplätzen bereit. Die geltende Tarifklausel sei in Zukunft verzichtbar.

Die untersuchten betrieblichen Beispiele legen die Vermutung nahe, dass die Sicht der Gewerkschaft eher der Realität entspricht als die Einschätzung des Arbeitgeberverbands. Beide Unternehmen expandieren und damit haben auch ihre Ausbildungszahlen eine steigende Tendenz. Die eigene Ausbildung hat für die Rekrutierung des benötigten qualifizierten Personals einen zentralen Stellenwert. Allerdings ist es für beide Unternehmen oft nicht ganz leicht, genügend Ausbildungsbewerber zu finden, was auf die im Branchenvergleich niedrige tarifliche Vergütung zurückgeführt wird. Vor diesem Hintergrund beurteilen in beiden Unternehmen sowohl der Betriebsrat als auch die Geschäftsleitung die Tarifklausel als nicht relevant. Ihre Anwendung kommt für die betrieblichen Akteure nicht in Frage, denn eine Herabsetzung der Ausbildungsvergütung hätte nach ihrer Einschätzung zur Folge, dass die Nachwuchskräftegewinnung zu einem Problem würde. Es wird außerdem damit gerechnet, dass ungleich hohe Vergütungen zu Schwierigkeiten innerhalb der Gruppe der Auszubildenden führen würden. Insgesamt plädieren die Vertreter der Arbeitgeberseite aus beiden Unternehmen aber nicht für eine Abschaffung der tariflichen Regelung. Sie wollen die Klausel vielmehr als Gestaltungsoption beibehalten wissen, da hierdurch zu einem späteren Zeitpunkt einmal ihr Flexibilitätsspielraum erweitert werden könnte.

### 3.3.2 Vereinbarungen zur Förderung der Übernahme Ausgebildeter

#### **Fallstudie III: Schlosser- und Schmiedehandwerk Baden-Württemberg**

##### *Die tariflichen Regelungen*

Nach einer seit 1997 geltenden Regelung (im Tarifvertrag Ausbildungsvergütungen) *„werden Auszubildende im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.“* Einer Ausnahmeklausel zufolge kann von dieser Verpflichtung mit Zustimmung des Betriebsrats *„abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme in dem*

*Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.*“ Abgesehen von einer in der Vereinbarung von 1997 noch enthaltenen Ausnahmeregelung für Kleinbetriebe, die später durch die zitierte Ausnahmeregelung abgelöst wurde, wurden bis heute keine inhaltlichen Änderungen an dieser Regelung vorgenommen. Vereinbart wurde diese Regelung zwischen dem Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik Baden-Württemberg (HMF) und der Bezirksleitung Baden-Württemberg der IG Metall.

#### *Allgemeine Informationen zum Tarifbereich und zum Hintergrund der Regelungen*

Mit ca. 3.000 Unternehmen und etwa 30.000 Beschäftigten ist das Schlosser- und Schmiedehandwerk Baden-Württemberg der kleinste der von uns untersuchten Tarifbereiche. Die Branche umfasst zwei sehr unterschiedliche Sparten des Metallhandwerks, für die – nach der Fusion der zuständigen Handwerksverbände zum Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik – erst seit wenigen Jahren gemeinsame Tarifverhandlungen geführt werden. Die größere Sparte ist der Stahl- und Metallbau; zu ihr gehören rund 2.000 überwiegend kleine, handwerklich strukturierte Unternehmen. Im Unterschied dazu sind viele der 1.000 Unternehmen der Feinwerktechnik – das ist die zweite Sparte des Tarifbereichs – dem Handwerk ‚entwachsen‘ und mit bis zu 200 Beschäftigten eher industriell strukturiert. Insgesamt ist der Tarifbereich jedoch sehr stark von kleinen Handwerksunternehmen geprägt: In rund 75 % der Mitgliedsbetriebe des HMF arbeiten weniger als zehn Beschäftigte. Da in den Betrieben Einzelfertigung dominiert, haben beide Teilbereiche der Branche hauptsächlich Bedarf an Fachkräften mit breitem Kompetenzprofil; viele Betriebe klagen jedoch über einen Mangel an entsprechend qualifiziertem Personal. Der Grad der Tarifbindung in der Branche ist rückläufig und wird (gemessen an der Zahl der Betriebe) auf 50 % geschätzt. Der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat liegt im Tarifbereich bei ca. 20 %, der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach Schätzung der IG Metall bei maximal 10 %. Im Jahr 2000 unterhielten die tarifgebundenen Betriebe (mit steigender Tendenz) insgesamt knapp 5.300 Auszubildende zum Metallbauer und zum Feinwerktechniker, die sich auf knapp 2.450 Ausbildungsbetriebe verteilten; mehr als 80 % der Unternehmen des Tarifbereichs bilden also aus.

In einem wirtschaftlich relativ stark prosperierenden Umfeld mit tendenzieller Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften bekommen viele Unternehmen des Tarifbereichs die starke Sogwirkung der Metallindustrie zu spüren. Dies zeigt sich nicht nur in einer relativ hohen Fluktuation und der Schwierigkeit, geeignete Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden. Die Unternehmen klagen außerdem auch darüber, dass sie nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen können – „*ein riesiges Problem*“, so der Arbeitgeberverband – und dass viele der Ausbildungsabsolventen anschließend den Betrieb in Richtung Industrie verlassen, obwohl sie ein Übernahmeangebot erhalten haben. Letzteres sah zur Zeit des erstmaligen Abschlusses

der hier untersuchten Tarifvereinbarung (Anfang 1997, erste Überlegungen hierzu hatte es bereits zwei Jahre zuvor gegeben) noch anders aus. Während die Auszubildenden heute i.d.R. sicher sein können, dass sie anschließend übernommen werden, war Mitte der 90er-Jahre auf Grund der wirtschaftlichen Instabilität vieler Unternehmen die Übernahme sehr oft nicht gesichert. Vor diesem Hintergrund schlossen der HMF und die IG Metall auf Initiative der Gewerkschaft, die dies mit einer um 0,1 Prozentpunkte geringeren Entgeltanhebung „bezahlte“, die hier untersuchte Tarifvereinbarung ab.

### *Betriebliche Umsetzung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen*

Weder der Arbeitgeberverband noch die IG Metall stellen besondere Ressourcen für die Bekanntmachung der Vereinbarung oder die Überprüfung ihrer Umsetzung zur Verfügung. Dies ist nach Einschätzung der Tarifparteien auch nicht notwendig, weil – und dies untermauern auch die beiden betrieblichen Fallstudien – die Regelungen angesichts des in der Branche verbreiteten Fachkräfte- und Bewerbermangels in der betrieblichen Praxis mühelos erfüllt werden. „Die Betriebe sind ja froh, wenn sie übernehmen können“, so der Tenor der Tarifvertragsparteien in den Interviews, „sie würden ohne diese Vereinbarung genauso handeln.“ Demnach ist die Bedeutung der tariflichen Regelung – gerade weil die Praxis der Betriebe ihr genau entspricht – als eher marginal einzuschätzen. Dies zeigt sich auch darin, dass dem Arbeitgeberverband aus den Betrieben keinerlei Reaktionen auf die Vereinbarung bekannt geworden sind. Beiden Tarifparteien sind keine Fälle bekannt, in denen ein Ausbildungsabsolvent unter Berufung auf die Vereinbarung seine Übernahme eingeklagt hätte, und ebenso keine Fälle, in denen es zwischen den Betriebsparteien zu einem Streit über die Anwendung der Ausnahmeregelung gekommen wäre (bei akuten Beschäftigungsproblemen ist es den Betrieben mit Zustimmung des Betriebsrats ja möglich, von der Regelung abzuweichen). Nach Einschätzung beider Tarifparteien werden die Arbeitsverträge – außer bei personen- bzw. verhaltensbezogenen Gründen – nach Ablauf der ersten sechs Monate in aller Regel entfristet. Es muss allerdings hinzugefügt werden, dass diese Informationen nur auf den üblichen Gesprächen und regelmäßigen Kontakten beruhen, die der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft mit den betrieblichen Akteuren pflegen. Die Gewerkschaft verfügt lediglich über Informationen über die Situation in den Betrieben mit Betriebsrat, die – wie oben erwähnt – nur ca. 20 % aller Betriebe ausmachen. Systematische Erhebungen über die Umsetzung der tariflichen Regelung werden von beiden Seiten nicht durchgeführt; aus Sicht der Gewerkschaft wäre das bei einer so kleinen Branche ein unverhältnismäßig hoher Aufwand.

Es ist damit zu rechnen, dass die Regelung dann wieder einen höheren Stellenwert erlangt – den sie zum Zeitpunkt ihres erstmaligen Abschlusses ja hatte –, wenn sich die Arbeitsmarktlage in Baden-Württemberg wieder verschlechtert. Um sie dann

wieder ‚hervorziehen‘ zu können, ist die Gewerkschaft daran interessiert, die Vereinbarung – auch wenn sie derzeit praktisch kaum relevant ist – auch über 2002 hinaus weiter laufen zu lassen. Sie ist aber derzeit nicht bereit – falls dies bei der nächsten Tarifrunde gefordert werden sollte – hierfür eine Gegenleistung zu erbringen.

#### **Fallstudie IV: Bauhauptgewerbe östliche Bundesländer**

##### *Die tariflichen Regelungen*

Die Bauwirtschaft unterscheidet sich von anderen Branchen (neben anderen Besonderheiten) durch ihr umlagefinanziertes Berufsausbildungssystem, das alle Unternehmen verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz (derzeit 2,8 %) der Lohnsumme zur Finanzierung der Berufsausbildung an die Sozialkasse Bau abzuführen. Ausbildende Betriebe erhalten ihre Ausbildungsaufwendungen aus der Sozialkasse zum Teil erstattet. Vor dem Hintergrund eines starken Anstiegs der Auszubildendenzahlen und der hierdurch bedingten Finanzierungsprobleme der Sozialkasse Bau haben die Tarifparteien 1996 eine Kürzung der Erstattungsleistungen der Sozialkasse an die Ausbildungsbetriebe vereinbart, und zwar von zwölf auf zehn Monate im ersten, und von zehn auf sechs Monate im zweiten Lehrjahr; hiermit sollte der Beitragssatz an die Sozialkasse in einem „zumutbaren“ Bereich gehalten werden. Im darauf folgenden Jahr wurden mit derselben Begründung die Ausbildungsvergütungen für die gewerblichen Auszubildenden um ca. 10 % gekürzt. Dieser Schritt, der von der Arbeitgeberseite mit der im Branchenvergleich unverhältnismäßigen Höhe der Ausbildungsvergütung begründet wurde, war Teil einer „Paketlösung“ in der Tarifschlichtung und konnte als solcher von der Gewerkschaft nicht abgewehrt werden.

Bei der durchgeführten Fallstudie geht es ausschließlich um eine 1997 vereinbarte und bis heute unverändert geltende Beschäftigungssicherungsklausel im Lohntarifvertrag, die es den Betrieben erlaubt, die Löhne und Gehälter um bis zu 10 % abzusenken. Die Inanspruchnahme dieser Regelung soll es den Betrieben ermöglichen, Kurzarbeit, betriebsbedingte Kündigungen und Auftragsvergabe an Subunternehmen zu vermeiden sowie Ausgebildete zu übernehmen. Die Inanspruchnahme der Klausel erfolgt durch Betriebsvereinbarung oder – wenn kein Betriebsrat besteht – durch einzelbetriebliche Vereinbarung. Die „*bezirklichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien*“ sind über den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zu unterrichten; erst wenn diese keinen begründeten Einspruch eingelegt haben, ist die Vereinbarung gültig. Die Wirkung eines entsprechenden Einspruchs kann vom Betriebsrat mit einer Dreiviertelmehrheit aufgehoben werden.

Die Tarifparteien sind auf der Arbeitgeberseite zum einen der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (für das Bauhandwerk) und zum anderen der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (für die Bauindustrie), auf der Arbeitnehmerseite die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

### *Allgemeine Informationen zum Tarifbereich und zum Hintergrund der Regelungen*

Das ostdeutsche Bauhauptgewerbe ist eine klein- und mittelbetrieblich strukturierte Branche, die sich aufgrund von Überkapazitäten seit einigen Jahren in einer wirtschaftlichen Krise befindet. Zum Untersuchungszeitpunkt umfasste der Tarifbereich rund 310.000 Beschäftigte, die in 21.000 Betrieben arbeiteten. Mehr als 30 % der Beschäftigten arbeiten in (ca. 15.000) Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (diese haben schon de jure keinen Betriebsrat). Mit rund 21.000 Auszubildenden ergibt sich im gewerblichen Bereich eine Ausbildungsquote von 12 % (2000); vier Jahre davor (1996) hatte die Zahl der Auszubildenden mit 38.000 (das entspricht einer Quote von 16 %) ihren höchsten Stand erreicht. Rund 25 % der Betriebe sind aktiv an der Ausbildung beteiligt; ein Teil der Ausbildung findet in öffentlich geförderten außerbetrieblichen Einrichtungen statt. Die Verbandsbindung wird auf 20 % – 25 % (der Unternehmen) geschätzt; 56 % der Beschäftigten arbeiten in tarifgebundenen Betrieben (ein Teil der Tarifverträge ist allgemeinverbindlich erklärt). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad beträgt ca. 40 %.

Die Beschäftigungssicherungsklausel wurde zu einem Zeitpunkt vereinbart, zu dem im ostdeutschen Baugewerbe bereits zahlreiche Betriebsvereinbarungen mit ähnlichem Regelungsinhalt abgeschlossen worden waren. Mit der Vereinbarung verfolgte die Gewerkschaft das Ziel, eine damals schon „wildwüchsig“ verbreitete Praxis in tarifliche Bahnen zu lenken und der Kontrolle der Tarifparteien zu unterwerfen. Mit ihrem Vorhaben, den Betriebsparteien detaillierte Vorschriften für die Umsetzung der Klausel zu machen, konnte sich die IG BAU dann aber nicht durchsetzen.

### *Betriebliche Umsetzung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen*

Die Beschäftigungssicherungsklausel wird nach Auskunft beider Tarifparteien breit in Anspruch genommen. Da die Betriebe sich nur partiell an die in der Klausel vorgesehene Meldepflicht halten (wenn überhaupt, wird nur die Gewerkschaft durch Betriebsräte mit entsprechenden Meldungen „versorgt“), können beide Seiten nur Schätzungen abgeben. Die IG BAU schätzt, dass mindestens 75 % der tarifgebundenen Betriebe von der Klausel Gebrauch machen. Die Arbeitgeberverbände liegen mit ihrer Schätzung noch höher. Ein interviewter Verbandsvertreter geht sogar davon aus, dass dies der Regelfall ist. Die tariflich zulässige Marge von 10 % wird mehrheitlich ausgeschöpft. In größeren Betrieben mit starkem Betriebsrat sehen die Betriebsvereinbarungen definierte Gegenleistungen des Arbeitgebers vor. In den meisten Fällen wird die Klausel jedoch „pauschal“ in Anspruch genommen, ohne dass dem eine verbindliche Zusage des Arbeitgebers gegenübersteht. Weil die Betriebe mehrheitlich – viele allein schon aufgrund ihrer Größe – über keinen Betriebsrat verfügen, dominieren bei der Umsetzung der Klausel Einzelvereinbarungen; diese enthalten nur in den seltensten Fällen Zusagen des Arbeitgebers zur Beschäftigungssicherung. In der

Gesamtbetrachtung sehen beide Tarifparteien, dass die betriebliche Umsetzung der Klausel allenfalls in einer schwachen Beziehung zu den von den Tarifparteien intendierten Zielen der Beschäftigungssicherung steht. Von dem in der Klausel vorgesehenen Einspruchsrecht der Tarifvertragsparteien hat lediglich die Gewerkschaft – und dies auch nur in sehr wenigen Fällen – Gebrauch gemacht; die Arbeitgeberverbände hingegen haben kein Interesse daran, die betriebliche Inanspruchnahme der Klausel zu kontrollieren. Die Arbeitgeberverbände gehen davon aus, dass durch die faktische Tarifabsenkung, welche die breite Inanspruchnahme der Klausel impliziert, eine indirekte Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erreicht wird. Entscheidungen über die Übernahme von Ausbildungsabsolventen stehen nach Einschätzung beider Tarifparteien nur selten mit der Inanspruchnahme der Klausel in Zusammenhang.

Die betrieblichen Beispiele zeigen unterschiedliche Vorgehensweisen: Der eine Betrieb hat die Klausel in Anspruch genommen und dadurch nach eigenen Angaben ansonsten erforderliche weitere Entlassungen vermeiden können. Der andere Betrieb hat sie nicht angewendet, erzielte stattdessen aber erhebliche Kosteneinsparungen, indem alle Beschäftigten auf einem niedrigeren Niveau neu eingruppiert wurden. Die interviewten Betriebsräte berichten von anderen Betrieben, in denen sowohl die Klausel in Anspruch genommen als auch abgruppiert wurde. Die interviewten Betriebsräte sehen die Klausel kritisch, weil damit Tarifverantwortung bei den – im Vergleich zur Gewerkschaft – weniger durchsetzungsfähigen betrieblichen Interessenvertretern abgeladen werde. Eine Verknüpfung zwischen einer Lohnabsenkung und dem Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen (bzw. anderen beschäftigungserhaltenden Maßnahmen) wird auch deswegen skeptisch gesehen, weil Zweifel an der Einhaltbarkeit solcher Zusagen bestehen. In beiden untersuchten Betrieben hatte die Öffnungsklausel auf die Übernahme der Auszubildenden keine Auswirkungen.

Abschließend soll noch erwähnt werden, dass die zweite der oben genannten tariflichen Regelungen – die Reduzierung der Erstattungsleistungen der Sozialkasse Bau an die Betriebe sowie die Kürzung der Ausbildungsvergütungen – inzwischen flächendeckend in die Praxis umgesetzt wurde. Der Beitragssatz konnte hierdurch auf 2,1 % gesenkt werden, und die Einnahmen und Ausgaben der Sozialkasse sind wieder ausgeglichen. Die Reduzierung der Erstattungsleistungen hatte nach Einschätzung der Arbeitgeberverbände keine negativen Auswirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe; der in den letzten Jahren feststellbare Rückgang der Ausbildungszahlen wird eher mit der allgemeinen Branchensituation erklärt. Die Gewerkschaft bezweifelt dagegen die ökonomische Entlastungswirkung dieser Maßnahmen, da mit der Kürzung der Ausbildungsvergütung auch die Basis für die Erstattungsleistungen verkleinert wurde.

### 3.3.3 Vereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl und Förderung der Übernahme Ausgebildeter

#### **Fallstudie V: Metallindustrie Niedersachsen**

##### *Die tariflichen Regelungen*

In Vereinbarungen mit einjähriger Laufzeit, die jeweils in den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung integriert wurden, hatten sich die Tarifparteien – die Bezirksleitung Hannover der IG Metall und der Verband der Metallindustriellen Niedersachsens – für die Jahre 1997 bis 2000 darauf geeinigt, eine jeweils präzise bezifferte Steigerungsrate des Ausbildungsplatzangebots anzustreben. Nachdem die jährlichen Zielvorgaben mehrfach übererfüllt worden waren, konnten die Tarifparteien im Jahr 2000 eine Erhöhung um 20 % gegenüber 1996 (von 922 auf 1.107) konstatieren; in der derzeit geltenden Vereinbarung erstreben sie keine weitere Steigerung, sondern eine Stabilisierung auf dem erreichten Niveau. Parallel zu diesen Regelungen werden die Betriebe verpflichtet, die Ausbildungsabsolventen mindestens mit einem auf zwölf Monate (1997: sechs Monate) befristeten Vertrag zu übernehmen. Bei Ausbildung über Bedarf oder Beschäftigungsproblemen können Betriebe hiervon mit Zustimmung des Betriebsrats abweichen. Als ‚Gegenleistung‘ für diese Regelungen einigten sich die Tarifparteien auf ein teilweises ‚Einfrieren‘ der Ausbildungsvergütungen.

##### *Allgemeine Informationen zum Tarifbereich und zum Hintergrund der Regelungen*

Mit rund 80.000 Beschäftigten und etwa 270 verbandsgebundenen Betrieben ist die Niedersächsische Metall- und Elektroindustrie eine stark „mittelständisch“ geprägte Branche, in der Automobilzulieferer und Maschinenbaubetriebe stark ins Gewicht fallen. Nach einer Phase des Beschäftigungsabbaus Mitte der 90er-Jahre hat sich die wirtschaftliche Lage der meisten branchenzugehörigen Betriebe in den letzten Jahren stabilisiert; zum Untersuchungszeitpunkt wurde allerdings wiederum ein Abschwung erwartet. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband können bzw. wollen keine Angaben über den Organisationsgrad bzw. die Verbandsbindung machen; beide sind aber als relativ hoch einzuschätzen.

Etwa 60 % der 270 verbandsgebundenen Betriebe bilden aus. Als zwischen 1992 und 1996 die Zahl der Ausbildungsplätze (genauer gesagt: der jährlichen Eintritte in ein Ausbildungsverhältnis) um weit mehr als die Hälfte geschrumpft war (von 2.064 auf 920), nahmen die Tarifparteien dies 1997 zum Anlass, dieser Entwicklung mit den Mitteln der Tarifpolitik entgegenzusteuern. Vor dem Hintergrund zurückgehender Übernahmekquoten hatten sie ein Jahr zuvor bereits eine Vereinbarung getroffen, mit der die Übernahme der Ausbildungsabsolventen in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis abgesichert werden sollte. Dass die Themen Ausbildung und Übernahme von der IG Metall tarifpolitisch aufgegriffen wurden, ging vor allem auf Anstöße der Gewerkschaftsjugend zurück. Der Arbeitgeberverband wollte sich auf eine Verein-

barung zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl zunächst nur einlassen, wenn die kurz zuvor eingeführte Übernahmeverpflichtung wieder abgeschafft würde. Dies konnte von der Gewerkschaft abgewehrt werden. Bei der Forderung nach einem Einfrieren der Ausbildungsvergütung musste sie allerdings nachgeben.

### *Betriebliche Umsetzung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen*

Ein – aus Sicht beider Tarifparteien – positives Merkmal, das die Vereinbarung über die Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungsplatzzahl von anderen diesbezüglichen Regelungen unterscheidet, ist ihr hoher Verbindlichkeitsgrad und ihre konkrete Zielvorgabe. Sowohl die Gewerkschaft als auch der Arbeitgeberverband leisten gegenüber den betrieblichen Akteuren – vor allem auch durch persönliche Ansprache – kontinuierlich und intensiv Überzeugungsarbeit, um die tariflich festgelegte Zielmarke zu erreichen. Auf Seiten der IG Metall spielen hierbei – ebenso wie bei der Überprüfung der Zielerreichung (s. u.) – die regionalen Organisationseinheiten (Verwaltungsstellen) und natürlich die Betriebsräte eine zentrale Rolle. Zu den großen Vorteilen der Vereinbarung gehört es aus Sicht der IG Metall, dass hierdurch die Position der Betriebsräte gestärkt wird. Anders als früher müssen sie nicht als „Bittsteller“ für mehr Ausbildungsstellen gegenüber dem Arbeitgeber auftreten, sondern haben nun ein konkretes Mittel in der Hand.

In ihrer Argumentation gegenüber den betrieblichen Akteuren verweisen die Tarifpartner auf den demografischen Wandel und die sich daraus ergebende Notwendigkeit einer langfristig vorausschauenden Qualifizierungspolitik. Sie verdeutlichen, dass Ausbildungsinvestitionen – durchaus im eigenen Interesse der Betriebe – notwendig sind, um den in Zukunft zu erwartenden Fachkräftebedarf abzudecken. Beide Tarifparteien beklagen in diesem Zusammenhang, dass die meisten Betriebe keine rational fundierte Qualifikationsbedarfsplanung betreiben und Entscheidungen über ihre Ausbildungskapazitäten mehr „aus dem Bauch heraus“ treffen. Um vor diesem Hintergrund in den Betrieben eine Diskussion über den zukünftigen Fachkräftebedarf anzustoßen, würde es die IG Metall bevorzugen, die einzelnen Unternehmen per Tarifvereinbarung dazu zu verpflichten, in bestimmten Bereichen eine Mindestzahl (oder Mindestquote) an Ausbildungsplätzen anzubieten<sup>17</sup>. Ein diesbezüglicher Vorstoß der Gewerkschaft ist jedoch auf entschiedenen Widerstand des Arbeitgeberverbands gestoßen, da dieser keine Chance sieht, eine solche Regelung gegenüber seinen Mitgliedsunternehmen durchzusetzen.

Die Tarifparteien in der niedersächsischen Metallindustrie würden sich solch konkrete Ziele nicht vornehmen, wenn sie nicht jeweils durch kontinuierliche Rückkopplung mit den betrieblichen Akteuren die begründete Einschätzung gewinnen würden, dass die gesteckten Ziele erreichbar sind, und wenn sie im Umsetzungs-

<sup>17</sup> Im Unterschied dazu verpflichtet die derzeit geltende Regelung die Unternehmen des Tarifbereichs insgesamt, im Durchschnitt eine bestimmte Steigerungsrate zu erreichen bzw. das Niveau konstant zu halten.

prozess nicht jeweils genau angeben könnten, ob sie erreicht wurden. Ihr Wissen über die (aktuellen und potenziellen) Ausbildungsplatzzahlen gewinnen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband unabhängig voneinander durch je eigene betriebsbezogene Informationssysteme. Die mit relativ großem Aufwand betriebenen, schriftlichen Befragungen (Vollerhebungen), die seit In-Kraft-Treten der ersten Vereinbarung zur Ausbildungsförderung (1997) zweimal jährlich durchgeführt werden, führten bislang in jedem Jahr zu einem positiven Resultat, in den ersten Jahren wurde das tarifliche Ziel sogar deutlich übertroffen. Diese Erhebungen werden von beiden Seiten sehr akribisch durchgeführt; bei abweichenden Resultaten werden die Listen gemeinsam geprüft, bis ein von beiden Seiten akzeptiertes Ergebnis feststeht. Bleiben bei den ersten, jeweils im Frühjahr durchgeführten Befragungen die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurück, intensivieren Gewerkschaft und Arbeitgeberverband ihre Überzeugungsarbeit noch einmal, um zum maßgeblichen Stichtag (1. November) die Zielerreichung vorweisen zu können. Die tarifliche Steigerungsrate – wenngleich eigentlich nur für den Durchschnitt des Tarifbereichs maßgeblich – wird hierbei von Gewerkschaftsseite durchaus auch als eine Zielmarke verstanden, an der sich jeder einzelne Betrieb messen lassen muss. Nach Einschätzung der IG Metall gehört es zu den Wirkungen der Tarifvereinbarung, dass diejenigen Betriebe, die ohne nachvollziehbare Begründung weit hinter dem tariflichen Ziel zurückbleiben, einen Imageverlust in der Branche erleiden.

Die Befragungen dienen aber nicht nur der Kontrolle der Zielerreichung; die dort erhobenen Daten spiel(t)en auch eine wichtige Rolle bei der Findung des Ziels der jeweils folgenden Vereinbarung. Auf dieser Grundlage kamen die Tarifparteien im Vorfeld der zuletzt abgeschlossenen Regelung zu der Einschätzung, dass eine weitere Steigerung des Ausbildungsplatzangebots derzeit kein realistisches Ziel sei; stattdessen wurde zunächst eine Sicherung des erreichten Niveaus vereinbart. Im Ganzen haben sich im Zuge der Umsetzung der verschiedenen Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung – durchaus nicht konfliktfreie – Kooperationsstrukturen zwischen den Tarifparteien entwickelt, die von beiden Seiten positiv bewertet werden.

Die zwei untersuchten Betriebe erhöhten ihr Ausbildungsstellenangebot in den letzten Jahren teilweise mit höheren Raten, als in der Tarifvereinbarung vorgesehen; sie sind also zu den „Trägern“ des Wachstums der Ausbildungsplatzzahl im Tarifbereich zu zählen. Die in den beiden Betrieben geführten Interviews zeigen jedoch, dass dieses Wachstum nicht nur auf die Tarifvereinbarung zurückgeht bzw. auf die „Mobilisierungsarbeit“, die Gewerkschaft und Arbeitgeberverband auf der Grundlage der Vereinbarung leisteten. In beiden Unternehmen geben die Betriebsparteien an, dass der Zuwachs an Ausbildungsplätzen, der in ihrem Betrieb in den letzten Jahren erreicht wurde, nichts mit der Tarifvereinbarung zu tun habe; er hänge vielmehr damit zusammen, dass sich bei den betrieblichen Entscheidungsträgern – teilweise erst nach Auseinandersetzungen, aber auf jeden Fall unabhängig von der Tarifvereinbarung –

die Einsicht in die Notwendigkeit verstärkter Ausbildungsanstrengungen durchgesetzt habe.<sup>18</sup> Etwas anders wird die Übernahmeregelung des Tarifvertrags bewertet: Einer der interviewten Betriebsratsvertreterinnen hält es für sehr hilfreich, dass diese eine Befristung auf mindestens zwölf Monate vorsieht.

## **Fallstudie VI: Privates Bankgewerbe bundesweit**

### *Die tariflichen Regelungen*

In einer im Jahr 1996 abgegebenen gemeinsamen „*Erklärung zur Ausbildung und Übernahme*“ bekräftigen die Tarifparteien – die Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen (später ver.di) und der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes – den Grundsatz „*Ausbildung geht vor Übernahme*“. Sie „*rechnen daher für die Jahre 1996 und 1997 mit Ausbildungsaktivitäten der Banken, die wiederum über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen*“ und „*gehen davon aus, dass in der Tarifgemeinschaft die Neueinstellungsquote im Jahre 1997 gegenüber 1996 um 7 % erhöht wird.*“ Darüber hinaus fordern die Tarifvertragsparteien in der Erklärung „*die Banken dazu auf, alle Möglichkeiten zu nutzen, die zu einer Weiterbeschäftigung qualifizierter Ausgebildeter führen können*“ und empfehlen verschiedene Maßnahmen, welche die Chancen der Ausbildungsabsolventen auf Weiterbeschäftigung oder Vermittlung an andere Arbeitgeber erhöhen können.

Da sich die Tarifparteien in der Folgezeit nicht darüber einigen konnten, ob das von der Erklärung vorgegebene Ziel, die Zahl der Ausbildungsplätze um 7 % zu erhöhen, erreicht wurde, geben sie den Betrieben in den seit 1998 regelmäßig abgeschlossenen Vereinbarungen – so auch in der gegenwärtig geltenden „*Erklärung zur Nachwuchskräfteförderung und Übernahme*“ – keine konkreten Steigerungsraten mehr vor. In der allgemein gehaltenen Erklärung „*erwarten (die Tarifparteien im laufenden Jahr) wiederum eine Nachwuchskräfteförderung, die über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt*“ und „*fordern die Kreditinstitute im Sinne des Grundsatzes, dass Ausbildung vor Übernahme geht, (auf), auch weiterhin alle Anstrengungen zu unternehmen, eine hohe Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auch über den betrieblichen Bedarf hinaus auszubilden.*“ Was das zweite Thema der Erklärung – die Sicherung der Übernahme der Auszubildenden nach ihrer Abschlussprüfung – betrifft, wurde die oben zitierte Formulierung übernommen und um die Zusage der Arbeitgeberverbände ergänzt, sich in den Fällen, in denen eine unbefristete Übernahme nicht möglich ist, bei ihren Mitgliedsunternehmen dafür einzusetzen, dass eine wenigstens 12-monatige Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erfolgt oder eine Vermittlung über eine betriebliche oder überbetriebliche Clearingstelle versucht wird. Voraussetzung

<sup>18</sup> Die Situation in den beiden Unternehmen war allerdings insofern eine besondere, als im Zusammenhang mit einem Wechsel an der Führungsspitze jeweils eine Trendwende in der Qualifizierungspolitik vollzogen wurde. Diese Beispiele eignen sich also nicht für Rückschlüsse auf die Situation im Tarifbereich insgesamt.

ist allerdings, dass die Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsortes und zur Flexibilität beim Arbeitseinsatz besteht.

### *Allgemeine Informationen zum Tarifbereich und zum Hintergrund der Regelungen*

Das private Bankgewerbe war zum Untersuchungszeitpunkt eine wirtschaftlich prosperierende Branche, deren Beschäftigung allerdings stagnierte bzw. leicht abnahm. In dem gesamten Tarifbereich waren im Jahr 2000 ca. 475.000 Personen beschäftigt. Die Branche ist von Konzentrationsprozessen und permanenten Umstrukturierungen der Unternehmen geprägt. Personalabbau geht einher mit Beschäftigungsaufbau im Investment- und Direktbankgeschäft. Der Wandel zeigt sich auch in der Alters- und Qualifikationsstruktur: Bei einem steigenden Akademikeranteil ist insgesamt eine Verjüngung der Belegschaften feststellbar. Während das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei Mitte 30 liegt, sind nur noch knapp zwei Prozent der Beschäftigten älter als 50. Die Tarifbindung (gemessen an der Zahl der Beschäftigten) beträgt fast 100 %, der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt hingegen bei nur 15 %. Der Anteil der Betriebe, die nicht ausbilden, ist sehr gering. Nach Angaben des Arbeitgeberverbands wird es bei einer abnehmenden Zahl von Ausbildungsbewerbern für die Banken zunehmend schwierig, geeignete Bewerber zu finden und alle Ausbildungsstellen zu besetzen. Hinzu kommt die Schwierigkeit, die Auszubildenden nach der Abschlussprüfung im Unternehmen zu halten. Bei den Auszubildenden handelt es sich zum größten Teil um junge Erwachsene mit Abitur, von denen viele die Bankausbildung als ein Durchgangsstadium zwischen Schule und Studium betrachten und nach deren Abschluss gar nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden wollen. Der Arbeitgeberverband gibt die durchschnittliche Übernahmequote mit 80 % an, wobei – einmal abgesehen von denjenigen, die aus personenbedingten Gründen abgelehnt werden – in der Regel alle diejenigen, die im Unternehmen bleiben wollen, in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Viele Banken versuchen auch diejenigen, die nach der Lehre ein Studium beginnen, durch Rückkehrangebote weiter an sich zu binden. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass ein wachsender Teil der im Bankengeschäft ausgeübten Tätigkeiten einen Hochschulabschluss erfordert. Mitte der 90er-Jahre, zum Zeitpunkt des erstmaligen Abschlusses der Tarifvereinbarung, zeigten die Unternehmen noch keine so starke Bereitschaft, alle Ausbildungsabsolventen zu übernehmen. Dies war für die Gewerkschaft damals der Anlass, sich für eine tarifliche Übernahmeregelung stark zu machen. Vor dem Hintergrund einer ab 1994 rückläufigen Zahl von Ausbildungsstellen verschoben sich in den Verhandlungen dann aber die Prioritäten der Gewerkschaft zu Gunsten des Grundsatzes „Ausbildung geht vor Übernahme“. Anstelle einer „harten“ Übernahmeregelung wurde lediglich der oben zitierte Appell vereinbart.

Bevor im Rahmen der ersten Erklärung der Tarifpartner (1996) eine konkret bezifferte Steigerungsrate vereinbart werden konnte, stellte der Arbeitgeberverband

durch Gespräche in den hierfür zuständigen Verbandsorganen zunächst fest, dass in den Betrieben tatsächlich ein entsprechender Zusatzbedarf an Ausbildungsstellen bestehe und die Unternehmen aus eigenem Interesse bereit sein würden, die Erklärung umzusetzen. Seine Zustimmung zu einer solch konkreten Regelung knüpfte der Verband also an die Bedingung, dass diese – eben weil sie bei den Unternehmen sozusagen „offene Türen einrannte“ – mit hoher Wahrscheinlichkeit auch realisiert werden würde. Für den Verband gab es zu dieser Vorgehensweise keine Alternative, denn er sieht sich nicht dazu legitimiert, auf der Basis einer tariflichen Erklärung bei seinen Mitgliedern eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten einzuklagen. Als es ab 1997 unsicher wurde, ob die Unternehmen ihre Ausbildungskapazitäten weiter steigern würden, ließ sich der Arbeitgeberverband dann auch nicht mehr auf eine solch konkrete Regelung ein.

### *Betriebliche Umsetzung und Wirksamkeit der tariflichen Regelungen*

Die tarifliche Erklärung zur Ausbildungsförderung zeichnet sich durch einen relativ geringen Verbindlichkeitsgrad aus. Was ihren ersten Punkt – die Bereitstellung von Ausbildungskapazitäten – angeht, beschränken sich die Tarifparteien auf einen Appell an die Unternehmen; ob dieser Aufruf aufgegriffen wird, hängt vom diesbezüglichen Engagement der Betriebsparteien bzw. vom Verhandlungsgeschick der Betriebsräte ab. Die Gewerkschaft versucht, die Betriebsräte zu entsprechenden Initiativen zu ermutigen und bietet begleitende Unterstützung an; sie hat zu dem Thema Handlungshilfen und Seminare entwickelt. Die Gewerkschaft machte dabei die Erfahrung, dass die tarifliche Erklärung in den Betrieben auf eine relativ geringe Resonanz stößt. Der Arbeitgeberverband hat bislang nichts unternommen, um die Betriebe dazu zu bewegen, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Nach Einschätzung des Verbands ist die Erklärung der Tarifparteien ein „Selbstläufer“, die keine begleitenden Maßnahmen erfordert. Zum Beleg führt er die Ergebnisse eigener Betriebsbefragungen an, die zeigten, dass die Zielvorgabe der Erklärung von 1996 (Steigerung um 7 %) im Folgejahr mit 16 % weit übererfüllt worden sei, seitdem gebe es eine Stabilität auf diesem hohen Niveau. Hierauf gründet der Verband seine Einschätzung, die tarifliche Erklärung sei – da sie ja von den Unternehmen eingehalten werde – in der derzeitigen Form hinreichend verbindlich und erfülle ihren Zweck.

Der Realitätsgehalt dieser Behauptung wird von der Gewerkschaft bestritten. Auf der Basis eigener repräsentativer Erhebungen kommt ver.di im Gegensatz zum Arbeitgeberverband zu der Feststellung, dass die Ausbildungsplatzzahl im Branchendurchschnitt seit 1996 zurückgegangen sei, die Arbeitgeber sich also an die Vereinbarung nicht gehalten hätten. Die beträchtlichen Unterschiede zu den Feststellungen des Arbeitgeberverbands werden damit erklärt, dass letzterer die Erklärung anders ausgelegt und infolgedessen bei seinen Erhebungen ein völlig anderes Konzept angewandt habe als die Gewerkschaft. Da es nicht möglich sei, mit dem Arbeit-

gebervverband diesbezüglich eine rechtsverbindliche Vereinbarung zu treffen, und angesichts der fehlenden Bereitschaft des Verbands, auf seine Mitglieder zu Gunsten einer Ausweitung ihrer Ausbildungskapazitäten einzuwirken, sieht der interviewte ver.di-Vertreter den einzig gangbaren Weg derzeit darin, in den Betrieben selbst „politisch-moralischen Druck“ für mehr Ausbildungsplätze zu entfalten. Hierzu sei den Betriebsräten mit der tariflichen Erklärung eine wichtige Argumentationsgrundlage an die Hand gegeben worden.

Unabhängig von ihren konträren Einschätzungen stellen beide Tarifpartner fest, dass die Ausbildungszahlen so eben den Fachkräftebedarf der Betriebe decken, letztere also dem Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“ streng genommen nicht folgen. Dies hängt jedoch damit zusammen, dass – wie bereits erwähnt – die Ausbildungsabsolventen zu hohen Anteilen auf eigenen Wunsch den Ausbildungsbetrieb verlassen, um ein Studium aufzunehmen. Die Clearingstellen werden daher nur in Einzelfällen in Anspruch genommen und haben – anders, als es ursprünglich geplant war – keine branchenweite „Breitenwirkung“.

Die beiden untersuchten betrieblichen Beispiele sind genauso widersprüchlich wie die skizzierten Erfahrungen und Einschätzungen. Dem einen Betrieb wird von der Unternehmenszentrale eine seit Jahren unveränderte Ausbildungsquote in Höhe von gut 10 % vorgegeben; bei einer sinkenden Beschäftigungszahl führte dies in den letzten Jahren zu einem Rückgang des Ausbildungsplatzangebots. Obwohl 50 % der Auszubildenden nach der Abschlussprüfung auf eigenen Wunsch aus dem Betrieb ausscheiden, kann mit dieser Ausbildungsquote der Nachwuchsbedarf des Betriebs gut gedeckt werden; vereinzelt wurden Übernahmen aus personenbezogenen Gründen zunächst auf ein Jahr befristet. Der zweite untersuchte Betrieb hat den Anteil der Auszubildenden (an allen Beschäftigten) zwischen 1996 auf 1997 um mehr als 7 % erhöht und damit die tarifliche Vorgabe übererfüllt. Im Rahmen eines betrieblichen Bündnisses für Arbeit wurde dann 1998 die Zahl der Ausbildungsverträge verdoppelt und seitdem auf diesem Niveau stabil gehalten. Lediglich in einem Jahr (2000) konnten in diesem Betrieb – vor dem Hintergrund betrieblicher Umstrukturierungsprozesse – nicht alle Ausbildungsabsolventen sofort in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden; 50 % von ihnen erhielten damals Arbeitsverträge, die zunächst auf zwei Jahre befristet waren.

Die interviewten betrieblichen Akteure sehen keinen direkten Zusammenhang zwischen ihrer Arbeit und der tariflichen Erklärung. Ihrer Einschätzung nach hat die Vereinbarung aber dazu beigetragen, dass das Thema Ausbildung „in den Köpfen“ der Betriebsräte und Geschäftsleitungen „sitzt“.

### 3.4 Zusammenfassende Analyse

Im Folgenden soll zusammenfassend beschrieben werden, auf Grund welcher Ausgangsbedingungen die Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung in den untersuchten Fallbeispielen zustande gekommen sind (Abschnitt 3.4.1) und welche Faktoren in den einzelnen Fällen ihre Umsetzung beeinflusst haben (Abschnitt 3.4.2). Im Schlussabschnitt (Abschnitt 3.4.4) werden auf der Grundlage der Fallstudien-ergebnisse einige Mindestvoraussetzungen genannt, die gegeben sein müssen, wenn tarifliche Ausbildungsförderung erfolgreich funktionieren soll.

#### 3.4.1 Entstehungsbedingungen

Die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind mit der Entwicklung der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation verknüpft. In allen untersuchten Tarifbereichen geben die Tarifvertragsparteien an, dass rückläufige Zahlen bei den Ausbildungsverhältnissen bzw. Probleme bei der Übernahme auslösender Faktor für Verhandlungen zu diesem Thema gewesen sind. Diesbezügliche Überlegungen setzten meist nach der Rezession von 1993/94 ein. Allerdings ist festzustellen, dass diese Probleme nicht überall im selben Maße vorhanden waren (bzw. wahrgenommen wurden) und die Tarifparteien dem Thema deshalb ein unterschiedlich großes politisches Gewicht zugemessen haben. Das Spektrum der politisch-inhaltlichen Relevanz reicht von „real“ über „randständig“ bis zu „symbolisch“ bedeutsam; dies schlägt sich maßgeblich in der Regelungsqualität sowie in der Intensität und Kontinuität der Beschäftigung mit dem Thema nieder. In einigen Branchen standen beim Abschluss der Vereinbarung auch andere Ziele im Vordergrund.

Reale tarifpolitische Bedeutung hat die Ausbildungsfrage in der niedersächsischen *Metallindustrie*. Hier ergriff die IG Metall 1995 die Initiative, nachdem sie eine sinkende Übernahmereitschaft der Unternehmen registrieren musste. Die Absicherung der Übernahme war Bestandteil eines tarifpolitischen Forderungspaketes zur Beschäftigungssicherung – ein Thema, das in dem Tarifbereich insgesamt eine hohe Bedeutung hat. Vor dem Hintergrund eines dramatischen Rückgangs der Ausbildungszahlen wurde in einem zweiten Schritt dann auch das Ziel eines Ausbaus der Ausbildungskapazitäten verfolgt. Die Vereinbarung ist eingebettet in Bemühungen beider Tarifparteien, in den Betrieben ein Bewusstsein dafür zu wecken, dass verstärkte Ausbildung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in ihrem eigenen Interesse unverzichtbar ist.

Im Bereich der *Chemischen Industrie* kann den tarifpolitischen Bemühungen ebenfalls eine beachtliche politische Bedeutung zugemessen werden. Hier ging der Anstoß ebenfalls von der Gewerkschaft aus, die damit auf eine rückläufige Ausbildungsquote reagierte. In der gewerkschaftlichen tarifpolitischen Diskussion spielte die Ausbildungsfrage eine relevante Rolle, was auch dadurch belegt wird, dass die Gewerkschaftsjugend seit Mitte der Neunzigerjahre in der tarifpolitischen

Verhandlungskommission vertreten ist. Zwischen beiden Tarifparteien gibt es aber eine sehr starke Interessenkongruenz in dieser Frage; ebenso wie in der niedersächsischen Metallindustrie hat das Thema Qualifizierung für beide Seiten eine hohe Priorität. Diese Gemeinsamkeit kommt auch darin zum Ausdruck, dass in beiden Tarifbereichen konkrete Prozentsätze festgelegt wurden, um die das Ausbildungsplatzangebot gesteigert werden sollte. In der Chemischen Industrie hatte der Arbeitgeberverband zunächst starke Vorbehalte gegen eine solch präzise Festlegung, gab diesen Widerstand aber auf, nachdem Sondierungsgespräche bei den Unternehmen ergeben hatten, dass die diskutierte Zielvorgabe problemlos erreichbar sein würde.

Letzteres gilt noch stärker für das *private Bankgewerbe*. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl wurde zwar auch hier vom Arbeitgeberverband aufgegriffen, der auf diesem Feld einen grundsätzlichen Konsens zwischen den Tarifparteien sah. Auf die Festlegung einer konkret bezifferten Steigerungsrate wollte sich der Verband aber nur unter der Bedingung einlassen, dass diese dem Wert entspräche, um den die Unternehmen ohnehin ihre Ausbildungskapazitäten erweitern wollten. Als letzteres in den Jahren nach dem ersten Abschluss unsicher wurde, ließ sich der Verband dann auch nicht mehr darauf ein, ein konkretes Ziel zu vereinbaren. Dies zeigt, dass der tarifliche Weg der Ausbildungsförderung für den Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes eine geringe politische Relevanz hat und – zumindest, was das Ziel der Ausweitung der Ausbildungskapazitäten angeht – streng genommen für nicht gangbar gehalten wird. Die Vorsicht gegenüber einer Festlegung auf präzise bezifferte Zielvorgaben hängt damit zusammen, dass die genannten Arbeitgeberverbände (des Bankgewerbes und der Chemie) für die Umsetzung der Vereinbarung nicht „haftbar“ gemacht werden wollen. Sie betrachten die Vereinbarung als „tarifliche Erwartungserklärung“ – so formuliert es der Bundesarbeitgeberverband Chemie – und nicht als rechtlich bindenden Tarifvertrag. Hiermit ist ein Punkt angesprochen, in dem es bei den Verhandlungen vielfach deutliche Interessendivergenzen zwischen den Tarifparteien gab: Je präziser und verbindlicher die Regelungen nach gewerkschaftlichen Vorstellungen ausfallen sollten, desto zurückhaltender bzw. widerspenstiger zeigten sich die Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite. Ein rascher Konsens konnte nur dann erzielt werden, wenn die Regelungen weitgehend Appellcharakter hatten.

In kleineren Branchen hatten bei vergleichbarer Ausgangslage die Tarifvereinbarungen in den großen Branchen Vorbildfunktion. So gelang es der IG Metall im baden-württembergischen *Schlosser- und Schmiedehandwerk*, die Regelungen der Metallindustrie zu übertragen. Der Arbeitgeberverband stimmte zu, weil er in der Übernahmezusicherung die Chance sah, das Image der Branche bei Ausbildungsbewerbern und jungen Arbeitnehmern zu verbessern – ein Ziel, das vor dem Hintergrund der in der Region herrschenden Fachkräfteknappheit für den Verband eine besondere Bedeutung hat.

Im *Reisebürogewerbe* ging es den Tarifparteien beim Abschluss der ausbildungsbezogenen Regelungen eher am Rande um deren Inhalt. Mit einer sehr ausdifferenzierten und präzise formulierten Regelung wird die Möglichkeit geschaffen, die Ausbildungsvergütung um 15% abzusenken, um den Betrieben einen Anreiz zur Schaffung von Ausbildungsplätzen zu geben. Diese Vereinbarung hatte allerdings eher eine symbolische Funktion: sie sollte demonstrieren, dass die Tarifparteien zu Flexibilität bereit sind; damit sollte ein Tarifwerk, das in seiner Akzeptanz bei den Unternehmen insgesamt „auf der Kippe“ stand, stabilisiert werden. Das Ziel, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, spielte beim Abschluss der Vereinbarung allenfalls eine Nebenrolle; nach Einschätzung der Gewerkschaft stellen die Betriebe ohnehin – auch ohne dass es solcher Regelungen bedürfe – angemessene Ausbildungskapazitäten zur Verfügung.

Auch bei der im ostdeutschen *Bauhauptgewerbe* getroffenen Vereinbarung standen keine ausbildungsbezogenen Ziele im Vordergrund. Der Abschluss der Beschäftigungssicherungsklausel sollte im Wesentlichen dazu dienen, eine zuvor schon in vielen Betrieben „wildwüchsig“ verbreitete Praxis der Kontrolle der Tarifparteien (genauer gesagt: der Gewerkschaft) zu unterwerfen und abzusichern, dass der mit der Klausel verbundenen Senkung des Tarifniveaus konkrete Zusagen der Arbeitgeber – darunter unter anderem auch die Übernahme Ausgebildeter – gegenüberstehen.

### 3.4.2 Die Umsetzung der Vereinbarungen

#### **Die Rolle der tarifpolitischen Akteure bei der Umsetzung**

Dass die Tarifparteien dem Thema Ausbildungsförderung nicht alle die gleiche Bedeutung zumessen, zeigt sich vor allem auch darin, dass sie sich deren Umsetzung in verschiedenem Maße und mit unterschiedlichem Engagement zu Eigen machen. Das diesbezügliche Spektrum entspricht in etwa dem oben skizzierten.

Unter den untersuchten Regelungsbeispielen zeichnen sich die Tarifparteien der niedersächsischen *Metallindustrie* durch ein besonders hohes Aktivitätsniveau aus. Beide haben ihre Mitglieder über die Tarifregelungen systematisch informiert. Die Gewerkschaft hat darüber hinaus verschiedene Möglichkeiten genutzt, die Betriebsräte auf eine aktive Ausbildungsförderungspolitik zu verpflichten. Schriftliche Erhebungen beider Tarifparteien sorgten dafür, dass die Betriebsparteien regelmäßig Rechenschaft über ihr Handeln ablegen mussten. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für den Kontrollabgleich zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband; im Falle von abweichenden Zahlen erfolgte im Zweifelsfall eine detaillierte betriebsbezogene Recherche und Klärung der Ursachen. Dabei war die Gewerkschaft auch zu Konflikten mit der Arbeitgeberseite bereit und in der Lage. Auf der anderen Seite zeigte der Arbeitgeberverband ein eigenständiges Engagement sowohl bei der Bekanntmachung wie auch Umsetzung der tariflichen Regelung. Als besonders wirksam hat sich die lokale Betreuung und Ansprache der Betriebsräte durch die Gewerkschaft erwiesen. Kenntnis des Unternehmens und direkte Beratung der

betrieblichen Interessenvertretungen durch Gewerkschaftssekretäre vor Ort gewährleisten am ehesten eine effektive Umsetzung der tariflichen Regelungen.

Auch in der *Chemischen Industrie* wird erkennbar, dass beide Tarifparteien Wert auf eine effektive Umsetzung der getroffenen tariflichen Vereinbarungen legen. Zwar betonen beide, dass die quantifizierten Vorgaben keine die einzelnen Betriebe rechtlich bindenden Werte darstellen, gleichwohl wird auf regionaler Ebene („Runde Tische“) und durch betriebliche Erhebungen beider Seiten geprüft, inwieweit die Steigerungsraten erreicht werden. Dabei begnügen sich die Tarifparteien gegebenenfalls auch mit Trendergebnissen auf der Basis von 80 % – 90 % Rücklauf der Fragebögen. Der appellartige Charakter eines Teils der Vereinbarungen entspricht der „sozialpartnerschaftlichen“ Vorgehensweise in der Branche, die auch in anderen Regelungsfeldern zu sog. Sozialpartnervereinbarungen geführt hat, welche auf dem Goodwill der Vertragsparteien basieren. In der Chemischen Industrie, so erläutert der Gewerkschaftsvertreter, gibt es „kein von Misstrauen geprägtes Miteinander“. Das in dieser Branche stark verankerte Engagement für mehr Ausbildung hat auch zu weiteren tariflichen Regelungen geführt. Zu erwähnen ist der Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen sowie der Unterstützungsverein der Chemischen Industrie, der u. a. auch Zuschüsse für die Ausbildung von Jugendlichen ohne Schulabschluss zahlt.

Im *privaten Bankgewerbe* hingegen blieb die politische Relevanz der Tarifbestimmungen eher gering. Zwar wurde zunächst auch hier ein Prozentsatz vereinbart, um welchen die Ausbildungskapazitäten ausgeweitet werden sollten. Über den Grad der Erreichung dieser Zielvorgabe konnten die Tarifparteien später dann allerdings keine Einigung herstellen. Während die Gewerkschaft sich aktiv um die betriebliche Umsetzung bemühte und dabei zu der Einschätzung kam, dass die vereinbarte Steigerungsrate in der Branche nicht erreicht wurde, überließ der Arbeitgeberverband den Prozess weitgehend den Mitgliedern und reklamierte auf der Basis der von den Unternehmen gemeldeten Zahlen eine vollständige Umsetzung der Tarifvereinbarung. Er dokumentierte seine zurückhaltende Rolle durch den Hinweis, dass die Erklärungen zur Steigerung der Ausbildungszahlen deswegen abgegeben werden konnten, weil bereits ein erhöhter Ausbildungsbedarf absehbar gewesen sei. Der verbandlichen Clearing-Stelle, die zur Förderung der Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten eingerichtet wurde, fehlt weitgehend das Klientel, sodass ihre Bedeutung für die Branche gering bleibt.

Den im *Schlosser- und Schmiedehandwerk Baden-Württemberg* getroffenen tariflichen Regelungen kann man bestenfalls eine randständige Bedeutung zusprechen. Die Gewerkschaft sah sich nach dem Abschluss nicht in der Lage, der betrieblichen Umsetzung besondere Aufmerksamkeit zu widmen; ebenso wie der Arbeitgeberverband verzichtete sie aus Effizienzüberlegungen auf den Aufbau eines Systems zur Kontrolle der Umsetzung der Vereinbarung. Für beide Tarifparteien hat die Regelung

derzeit vor allem deshalb einen eher geringen politischen Stellenwert, weil fast alle der zu dem Tarifbereich gehörenden Betriebe mit Fachkräftemangel konfrontiert sind und deshalb an einer möglichst hohen Übernahmequote interessiert sind, sich also aus Eigeninteresse im Sinne der Regelung verhalten.

Eher am unteren Ende der Aktivitätsskala lässt sich auch das *Reisebürogewerbe* einstufen. Die von den Gewerkschaften widerstrebend akzeptierte Regelung wurde zwar vom Arbeitgeberverband propagiert, aber offensichtlich ging sie vollständig an den Bedürfnissen der Betriebe vorbei. Die Tarifparteien engagieren sich nicht (Gewerkschaft) oder nur halbherzig (Arbeitgeberverband) für die betriebliche Umsetzung und wissen auch – von einer Ausnahme abgesehen – von keinem Anwendungsfall zu berichten. Pro forma wurde die Regelung jährlich unverändert verlängert, ohne dass sich an der zugrunde liegenden Branchensituation etwas änderte. Dennoch wollen die Arbeitgeber an den Bestimmungen festhalten.

Wiederum anders stellt sich die Situation im ostdeutschen *Bauhauptgewerbe* dar. Dort haben die tariflichen Regelungen einen hohen Stellenwert für die betriebliche Praxis, ermöglichen sie doch über die 10-Prozent-Klausel in weiten Teilen des Tarifbereichs eine reale Absenkung des gesamten Tarifgefüges. Die Gewerkschaft bemühte sich – nur in Grenzen erfolgreich – um eine Beratung der Betriebsräte mit dem Ziel einer restriktiven Auslegung, verknüpft mit inhaltlichen beschäftigungspolitischen Auflagen. Der Arbeitgeberverband sieht keinerlei Anlass, sich um diese Regelung zu kümmern, da sie aus seiner Sicht eine Art „Selbstläufer“ darstellt, die von den Betrieben auf breiter Front angewendet wird. Die Bezeichnung „Härtefall-“ bzw. „Öffnungsklausel“ geht insofern an der betrieblichen Situation vorbei. Dies ist nur vor dem Hintergrund der tief greifenden Strukturkrise der Branche und der weit fortgeschrittenen Erosion der Bautarifverträge in den neuen Ländern zu verstehen. Die (zusätzliche) Absenkung der Ausbildungsvergütungen hat neben der unmittelbaren ökonomischen Wirkung aus Arbeitgebersicht auch eine wichtige symbolische Bedeutung. Die Gewerkschaft bezweifelt bei beiden vereinbarten Tarifbestimmungen jede merkliche bzw. nachhaltige Wirkung auf die betriebliche Ausbildungssituation.

### **Betriebliche Umsetzung**

Das heterogene Spektrum der in unsere Untersuchung einbezogenen Regelungen sowie die geringe Zahl der pro Tarifbereich besuchten Betriebe lassen kaum verallgemeinerbare Schlussfolgerungen zur betrieblichen Umsetzung der Tarifbestimmungen zu. Trotz dieser Einschränkungen sollen die folgenden Beobachtungen festgehalten werden:

Die Tarifbestimmungen sind quer über alle untersuchten Tarifbereiche nur in begrenztem Maße auf betrieblicher Ebene bekannt. Außerdem gaben nur sehr wenige der interviewten Betriebsräte und Personalleitungen an, dass die Tarifvereinbarung eine direkte regulierende Wirkung auf das Ausbildungsverhalten des Betriebes hat;

häufig wurde in den Interviews gesagt, dass die Ziele der Vereinbarung in dem betreffenden Betrieb auch dann erreicht würden, wenn es sie nicht gäbe. Aber auch diejenigen, die die tariflichen Regelungen im eigenen Bereich für nicht unmittelbar handlungsleitend betrachten, halten sie deshalb nicht für irrelevant. Sie werden als sinnvoll für solche Betriebe angesehen, welche die gestellten Anforderungen nicht von vornherein erfüllen.

Prägender Faktor für das betriebliche Ausbildungsverhalten ist in erster Linie der eigene Bedarf. Dieser wird allerdings – in Abhängigkeit von der betrieblichen Situation und der Lage am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt – auf unterschiedliche Weise definiert. Neben Betrieben, die Auszubildende kurzfristig und fallbezogen einstellen bzw. nach Abschluss der Ausbildung übernehmen, stehen solche mit einem längerfristigen Planungskonzept für die betriebliche Ausbildung; bei den letzteren handelt es sich fast immer um größere Betriebe mit einem hohen und spezialisierten Fachkräftebedarf.

Beide Typen sind – wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise – in ihrem Ausbildungsverhalten zu beeinflussen. In einem der besuchten größeren Betriebe der Chemischen Industrie zum Beispiel spielen ökonomische Argumente eine wichtige Rolle. Betriebliche Ausbildungsleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft haben über Jahre hinweg gegenüber dem Vorstand auf die wirtschaftliche Bedeutung einer kontinuierlichen Investition in das betriebliche Humankapital hingewiesen und angesichts der sich verändernden Belegschaftsstruktur auf die Notwendigkeit einer Ausweitung der Ausbildungsaktivitäten hingewirkt. In Kleinbetrieben indessen bietet gelegentlich auch das soziale Engagement des Inhabers bzw. eines Meisters die Chance, wirtschaftlich nicht zwingende Ausbildungsaktivitäten zu fördern.

Der Spielraum betrieblicher Einflussnahme hängt in größeren, gegliederten Unternehmen auch davon ab, wo die Entscheidungskompetenz angesiedelt ist. Unsere Interviews in Bankunternehmen zeigten beispielsweise, dass die Betriebe teilweise lediglich zentrale Ausbildungsvorgaben umzusetzen haben und den betrieblichen Akteuren vor Ort nicht allzu viel Handlungsspielraum bleibt.

Existenz, konzeptionelle Stärke und hartnäckiges Verhandeln der betrieblichen Interessenvertretungen sind weitere zentrale Einflussgrößen. Dies gilt vor allem dort, wo die Betriebsräte regelmäßig in die betriebliche Ausbildungspolitik einbezogen werden. Doch auch dort, wo das nicht der Fall ist, können sie immerhin durch Anregungen und Anstöße positiv Einfluss nehmen.

Was die Übernahme der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung betrifft, ist die Auffassung der Betriebe offensichtlich gespalten. Bei der Erstvereinbarung haben die Arbeitgeberverbände zum Teil anhaltenden Widerstand geleistet, weil sie ihre Mitglieder nicht mit entsprechenden Pflichten belasten wollen. Inzwischen geben einige Betriebsvertreter und auch Betriebsräte in den Interviews an, dass die Betriebe – vor dem Hintergrund einer sich allmählich abzeichnenden Fachkräfteknappheit – mit Übernahmeangeboten einen Imagegewinn erzielen wollen.

### 3.4.3 Rolle des nationalen Bündnisses für Arbeit

Die Ausbildungsproblematik gehörte seit Anbeginn zu den zentralen Themen des von der „rot-grünen“ Bundesregierung in ihrer ersten Wahlperiode eingerichteten nationalen „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“. Im Rahmen des erzielten Ausbildungskonsenses sind verbindliche Verfahren vereinbart worden, um das dort formulierte Ziel „*Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet*“ (Erklärung vom 6. Juli 1999) zu erreichen. In Ausbildungskonferenzen, die in allen Arbeitsamtsbezirken stattfanden, sollte das Thema den Akteuren nahe gebracht werden. Fast alle der von uns interviewten Tarifvertragsparteien und betrieblichen Akteure halten die Bündnis-Vereinbarungen für kein effizientes Mittel zur Verbesserung der Ausbildungssituation. Dies dürfte auf der Ebene der Betriebe noch erklärlich sein, weil zentrale Verabredungen zwischen den Spitzenverbänden auf Bundesebene nicht ohne weiteres auf der untersten Handlungsebene wahrgenommen werden. Erstaunlicher sind schon die Aussagen der Verbandsvertreter. Auch die meisten der interviewten Repräsentanten von Arbeitgeberverbänden auf regionaler oder Bundesebene sahen keine Auswirkungen der Verabredungen auf ihre Branche und dort getroffenen Vereinbarungen. Insgesamt werden die Verabredungen des Bündnisses für Arbeit als politische Absichtserklärungen interpretiert, die eine allgemein unterstützende Wirkung entfalten können.

Der Vertreter der Metallarbeitgeber sah in gezielten branchenspezifischen und regionalisierten Vereinbarungen den sinnvolleren Weg, um auf die speziellen Bedingungen eingehen zu können. Die Vertreterin der IG Metall bezeichnet die mangelnde Verbindlichkeit der Bündnisabsprachen als Hauptmanko. In der Chemischen Industrie sehen sich die Tarifparteien den Bündnisabsprachen zeitlich und inhaltlich deutlich voraus. Der Gewerkschaftsvertreter misst ebenfalls den globalen Vereinbarungen eine nur geringe „normative Kraft“ zu. Der Vertreter der IG BAU kann für das Baugewerbe ebenfalls „keine nachvollziehbare Bedeutung“ erkennen. Die Bau-Arbeitgebervertreter verweisen auf ein spezielles „10-Punkte-Programm“ zur Beschäftigungsförderung im Baugewerbe, das auch die Aus- und Weiterbildung thematisiert.

Mit dem damaligen nationalen „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ vergleichbar – zumindest was die Ebene ihrer Akteure angeht – ist die eingangs erwähnte „Ausbildungsoffensive 2003“. Auch hier sind die Vorsitzenden der Spitzenverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf Einladung der Bundesregierung zusammengekommen, um gemeinsame Absichtserklärungen abzugeben. Angesichts der von unseren Interviewpartnern geäußerten Einschätzungen zur Wirksamkeit des Bündnisses für Arbeit ist zu fragen, ob man sich von dem Appell, den die Unterzeichner der Ausbildungsoffensive 2003 an die Tarifparteien gerichtet haben (vgl. Abschn. 1), mehr als eine nur symbolische Wirkung erhoffen sollte.

### 3.4.4 Fazit aus den Fallstudien

Der Abschluss von Tarifvereinbarungen ist nach den Ergebnissen unserer Fallstudien nur dann ein Erfolg versprechender Weg der Ausbildungsförderung, wenn bestimmte Mindestbedingungen erfüllt sind. Diese sollen zum Abschluss dieses Artikels theseartig zusammengefasst werden:

- Grundlegende Voraussetzung ist, dass eine rückläufige Ausbildungs- bzw. Übernahmepraxis der Betriebe von beiden Tarifparteien – durchaus aus verschiedenen Motiven – als problematisch angesehen und als Herausforderung an die Tarifpolitik begriffen wird.
- Die Wirksamkeit der Vereinbarungen hängt zunächst davon ab, inwieweit sie präzise definierte Ziele enthalten, deren Erreichung im Nachhinein überprüfbar bzw. für die Arbeitnehmerseite einklagbar ist.
- Bei der Festlegung der Zielvorgabe sollten sich die Tarifparteien nicht darauf beschränken, den von den Unternehmen ohnehin angemeldeten Zusatzbedarf an Ausbildungsstellen wiederzugeben.
- Wenn beide Tarifparteien betriebsbezogene Informationssysteme errichten bzw. pflegen, die ihnen zuverlässige Feststellungen über das Maß der Zielerreichung ermöglichen, besteht die Chance, hierüber mit der jeweiligen Gegenseite begründete Auseinandersetzungen zu führen.
- Die praktische Umsetzung hängt ferner davon ab, ob beide Tarifparteien kontinuierlich und unter maßgeblicher Beteiligung ihrer „unteren“ Organisationseinheiten (auf Gewerkschaftsseite z.B. der Verwaltungsstellen) betriebsnah Überzeugungsarbeit leisten, um die betrieblichen Akteure für besondere Anstrengungen im Sinne der Vereinbarung zu gewinnen.
- Eine wichtige Begleitmaßnahme stellt die Öffentlichkeitsarbeit der Tarifparteien dar. Dadurch können das Thema Ausbildung und die vereinbarten Ziele (insbesondere hinsichtlich der Ausweitung der Ausbildungsplatzzahl) einen solchen Stellenwert und Bekanntheitsgrad erhalten, dass Unternehmen, die ohne Not dahinter zurückbleiben, eine Schädigung ihres Images befürchten müssen.
- Die Gewerkschaft muss in der Lage und dazu bereit sein, der Arbeitgeberseite glaubhaft Konsequenzen – gegebenenfalls in Form von Forderungen in anderen tarifpolitischen Bereichen – für den Fall anzukündigen, dass die vereinbarten Ziele weit verfehlt bzw. Zusagen nicht eingehalten werden.

URSULA BEICHT, KLAUS BERGER

## 4 Einschätzung der tariflichen Ausbildungsförderung durch die Ausbildungsbetriebe

Wie bereits dargestellt, begründen tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung in der Regel keine rechtlich einklagbaren Ansprüche. Gleichzeitig weist ihr Verbindlichkeitsgrad ein breites Spektrum von tariflichen Zusagen bis zu allgemeinen Appellen und Empfehlungen auf. Damit hängt die Wirksamkeit dieser tariflichen Regelungen letztlich davon ab, dass die Betriebe die getroffene Vereinbarung inhaltlich mittragen und als Impuls für verstärkte eigene Ausbildungsaktivitäten verstehen.

Die betriebliche Meinung zu dieser Form der Ausbildungsförderung kann Aufschluss darüber geben, inwieweit die Betriebe angesichts der zurzeit wieder äußerst angespannten Lage am Ausbildungsmarkt selbst noch eigene und damit dem dualen System immanente Potenziale sehen, über Vereinbarungen der Tarifparteien zur Ausbildungsförderung beizutragen.

Um diese Potenziale näher auszuleuchten, führte das Bundesinstitut für Berufsbildung Ende 2002 eine schriftlich-postalische Befragung von Ausbildungsbetrieben durch. Die Einschätzungen der Betriebe zur tariflichen Ausbildungsförderung und zu den Entwicklungsperspektiven qualitativer Tarifpolitik standen dabei im Mittelpunkt der Befragung. Bei den Fragen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurde unterschieden zwischen den Hauptregelungszielen:

- Sicherung bzw. Steigerung des Ausbildungsstellenangebots und
- Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen.<sup>19</sup>

### 4.1 Strukturmerkmale der befragten Betriebe

Mitte Oktober 2002 wurden 1.583 Ausbildungsbetriebe des BIBB-Referenzbetriebsystems zum Thema tarifliche Ausbildungsförderung befragt. Die Feldphase dauerte bis Ende des Jahres 2002 und erbrachte einen Rücklauf von 654 auswertbaren Fragebogen (Nettostichprobe). Die Rücklaufquote betrug damit 41 %.

Die *regionale Verteilung* der Nettostichprobe entspricht der Ost-West-Verteilung der Ausbildungsbetriebe zum Stichtag 30. Juni 2001, die vom Bundesinstitut für

---

<sup>19</sup> Vgl. Kapitel 2.

Berufsbildung auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit für die Grundgesamtheit der Ausbildungsbetriebe in Deutschland ermittelt wurde.<sup>20</sup> So liegt der Anteil der befragten westdeutschen Ausbildungsbetriebe bei 80 % und der ostdeutschen Betriebe entsprechend bei 20 %.

Die befragten Ausbildungsbetriebe verteilen sich jeweils zu einem Drittel auf die drei *Betriebsgrößenklassen*: Kleinbetriebe mit 1 bis 49 Beschäftigten, Mittelbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten und Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.<sup>21</sup> Damit sind die Mittel- und Großbetriebe in dieser Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit deutlich überrepräsentiert.<sup>22</sup> Dies hat den Vorteil, dass sich eine differenzierte Auswertung auch bei diesen Betriebsgrößenklassen auf ausreichende Fallzahlen stützen kann. Bei einer Zusammenfassung der Ergebnisse resultieren hieraus jedoch Verzerrungen zugunsten der Mittel- und Großbetriebe. Daher werden die Ergebnisse auch jeweils getrennt für die Betriebsgrößenklassen ausgewiesen. Darüber hinaus wird die Varianz in den betrieblichen Einschätzungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nach *Wirtschaftsbereichen* dargestellt. Knapp die Hälfte der befragten Betriebe ist der Industrie zuzurechnen und gut ein Fünftel dem Handwerk. Auf den Handel sowie Banken und Versicherungen entfallen zusammen 14 % und auf sonstige Bereiche<sup>23</sup> 15 % der einbezogenen Betriebe.

Es ist davon auszugehen, dass eine bestehende *Tarifbindung* bzw. eine für die Betriebe gültige tarifliche Vereinbarung zur Ausbildungsförderung die Einschätzung der Betrieb zur tariflichen Ausbildungsförderung beeinflusst. Insgesamt lag der Anteil der tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe in der Stichprobe bei 73 % (vgl. Übersicht 2). Von diesen unterlag die Mehrzahl dieser Betriebe (93 %) einem Flächentarifvertrag. In den übrigen Fällen waren Haustarifverträge abgeschlossen geworden.

## Übersicht 2: Tarifbindung der Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen

Tarifbindung	1 – 49 Beschäftigte		50 – 499 Beschäftigte		500 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ja	118	57	151	70	198	93	472	73
Nein	90	43	65	30	16	8	176	27
<b>Gesamt</b>	208	100	216	100	214	100	648	100

20 Danach entfallen 81 % der Ausbildungsbetriebe auf West- und 19 % auf Ostdeutschland. Vgl. Übersichten 52 und 55 im Berufsbildungsbericht 2003, Deutscher Bundestag 15. Wahlperiode, Drucksache 15/1000, 22.05.2003, S. 114 ff.

21 Diese drei als Klein-, Mittel- und Großbetriebe bezeichneten Betriebsgrößenklassen werden auch im weiteren Text entsprechend verwendet. Für zehn Betriebe der Nettostichprobe liegen keine Angaben zur Beschäftigtenzahl vor.

22 In der Grundgesamtheit liegt der Anteil der Mittelbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten bei nur 11,6 % und der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten bei 0,95 %. Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, S. 114 ff.

23 Hier sind z. B. Ausbildungsbetriebe aus den Bereichen Öffentlicher Dienst, Gesundheit, Medien und Sport zusammengefasst.

Die Tarifbindung war dabei in Ostdeutschland nicht ganz so stark ausgeprägt wie in Westdeutschland. So gaben 54 % der ostdeutschen Ausbildungsbetriebe und 78 % der westdeutschen Ausbildungsbetriebe an, dass sie an einen Tarifvertrag gebunden seien. Zum Vergleich: im IAB-Betriebspanel des Jahres 2001 waren 28 % der ostdeutschen Betriebe tarifgebunden, der entsprechende Anteil in Westdeutschland lag bei 48 %.<sup>24</sup> Der in der RBS-Befragung ermittelte deutlich höhere Anteil der tarifgebundenen Betriebe dürfte vor allem auf den überproportional hohen Anteil der Großbetriebe zurückzuführen sein.

## 4.2 Verbreitung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Mit tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung können die Tarifparteien letztlich nur die Betriebe ansprechen, die tarifvertraglich gebunden sind oder sich freiwillig an den tariflichen Regelungen orientieren. Nur 7 % der tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe berichten, dass es im Jahr 2002 in ihrem Tarifbereich eine tarifliche *Regelung zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots* gab (vgl. Übersicht 3). Hierbei handelte es sich überwiegend um größere Betriebe bzw. um Industriebetriebe. Immerhin mehr als jeder Zehnte der befragten Großbetriebe gehörte einem Tarifbereich an, in dem 2002 eine Vereinbarung zur Sicherung bzw. Steigerung des Ausbildungsangebots existierte. Gut vier von fünf Ausbildungsbetrieben insgesamt gaben an, dass keine entsprechende Regelung existiere. Dabei fällt auf, dass immerhin jeder zehnte tarifgebundene Ausbildungsbetrieb nicht wusste, ob es eine entsprechende Vereinbarung in seinem Tarifbereich gab. Je kleiner die Ausbildungsbetriebe waren, desto häufiger kam es vor, dass sie über die Existenz solcher Vereinbarungen nicht informiert waren. So wusste jeder fünfte tarifgebundene Kleinbetrieb nicht, ob in seinem Tarifbereich eine tarifliche Regelung zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots bestand.

Übersicht 3: **Tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots in 2002**

Bestehende Regelung	1 – 49 Beschäftigte		50 – 499 Beschäftigte		500 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ja	5	5	4	3	23	12	32	7
Nein	83	75	125	87	161	83	377	83
Weiß nicht	23	21	14	10	9	5	47	10
<b>Gesamt</b>	<b>111</b>	<b>100</b>	<b>143</b>	<b>100</b>	<b>193</b>	<b>100</b>	<b>456</b>	<b>100</b>

24 Vgl. KOHAUT, S.; SCHNABEL, C.: Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. In: Industrielle Beziehungen, Heft 2/2003, S. 197.

Eine größere Verbreitung besaßen die tariflichen Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen (vgl. Übersicht 4). Jeder dritte der tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe gab an, dass in seinem Tarifbereich eine entsprechende Übernahmeregelung existierte. Nur fünf Prozent waren sich darüber nicht sicher. Hinzu kamen weitere 11 % der tarifgebundenen Betriebe, für die es zwar keine tarifliche Übernahmeregelung, jedoch eine betriebsinterne Übernahmereinbarung zwischen Betriebsleitung und der Arbeitnehmervertretung gab. Insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit betriebsinterner Übernahmereinbarung – unabhängig von ihrer Tarifbindung – bei knapp 15 %.

Übersicht 4: **Tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen in 2002**

Bestehende Regelung	1 – 49 Beschäftigte		50 – 499 Beschäftigte		500 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ja	5	3	43	30	102	52	154	33
Nein	94	83	96	67	88	45	282	61
Weiß nicht	15	13	5	4	5	3	25	5
<b>Gesamt</b>	114	100	144	100	194	100	461	100

Der sich aus der Befragung ergebende größere Verbreitungsgrad der tariflichen Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen entspricht der Tatsache, dass – zumindest bis zum Jahr 2001 – Regelungen mit dieser Zielsetzung eine erheblich größere quantitative Bedeutung hatten als Regelungen, die eine Sicherung bzw. Steigerung des Ausbildungsangebots verfolgten.<sup>25</sup>

### 4.3 Tarifliche Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots

#### 4.3.1 Betriebliche Auswirkungen

Im Rahmen der Befragung wurden insgesamt nur 32 Betriebe ermittelt, die über geltende tarifliche Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots berichteten. Auch wenn den Antworten dieser Betriebe wegen der geringen Fallzahlen keine repräsentative Bedeutung zukommt, lassen sich hieran doch mögliche Tendenzen zur betrieblichen Bedeutung dieser Regelungen ablesen.

<sup>25</sup> Vgl. Kapitel 2.

Auf die Frage, ob mit der Regelung eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen oder nur die Sicherung der vorhandenen Ausbildungsplätze angestrebt wurde, antworteten immerhin sieben von 30 Betrieben, dass ihnen der genauere Regelungsinhalt der tariflichen Vereinbarung nicht bekannt sei. Dieser geringe Informationsstand war sowohl bei Kleinbetrieben (3) als auch bei Großbetrieben (4) zu beobachten. Die übrigen Betriebe gaben an, dass mit den tariflichen Vereinbarungen eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen (12) bzw. eine Sicherung des Ausbildungsangebots (15) in ihrem Tarifbereich erreicht werden sollte.

Auf die Frage, welche Bedeutung die tarifliche Regelung für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in ihrem Betrieb habe, antworteten nur noch 24 Ausbildungsbetriebe, die ihrerseits überwiegend im Bereich der Industrie (17) angesiedelt bzw. großbetrieblich (19) strukturiert waren. Dabei ist keine eindeutige Tendenz erkennbar. Am häufigsten gaben die Betriebe mit sieben Nennungen an, dass den betreffenden tariflichen Vereinbarungen eine mittlere Bedeutung zukomme. Zu etwa gleichen Anteilen fanden sich auch Betriebe, die in diesen Regelungen eine „sehr große“ (4) bzw. große Bedeutung (5) als auch eine geringe (5) bzw. „überhaupt keine Bedeutung“ (3) beimaßen.

Danach befragt, ob sie ohne die tarifliche Regelung im Jahr 2002 weniger Auszubildende eingestellt hätten, verneinten dies allerdings 21 von 24 antwortenden Betrieben. Allein 17 dieser Ausbildungsbetriebe stellten im Jahr 2002 genauso viel (7) bzw. mehr (10) Auszubildende neu ein, wie Auszubildende im gleichen Jahr ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen hatten.

Soweit aufgrund der geringen Fallzahlen überhaupt Aussagen möglich sind, gibt es Hinweise, dass die Betriebe den Regelungen tendenziell eher dann größere Bedeutung beimessen, wenn diese auch verbindlich geregelt sind. Finanzielle Anreize haben hingegen bei den Betrieben, die über die Auswirkungen tariflicher Vereinbarungen berichteten, kaum eine Bedeutung.

#### **4.3.2 Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe**

Wie eingangs erwähnt, ist davon auszugehen, dass die Wirksamkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots davon abhängt, inwieweit die Betriebe für die ausbildungsfördernde Zielsetzung der Vereinbarungen gewonnen werden können. Den Ausbildungsbetrieben wurden daher Aussagen zu möglichen Vor- und Nachteilen der tariflichen Vereinbarungen vorgelegt. Auf einer fünfstufigen Skala mit den Kategorien 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ sollten sie ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu diesen Aussagen bekunden.

Insgesamt überwiegt der Anteil der Betriebe, die tarifliche Regelungen zur Sicherung des Ausbildungsangebots nicht für unbedingt sinnvoll hielten, mit 42 % (vgl. Übersicht 5). Mehr als jeder vierte Betrieb war dabei eher unentschieden.

Allerdings immerhin fast jeder dritte der befragten Ausbildungsbetriebe (30 %) schätzte eine solche Regelung als sinnvoll oder eher sinnvoll ein. Dieser Anteil nimmt mit der Betriebsgröße zu. Eine stärker ablehnende Tendenz kann im Handwerk beobachtet werden. Eine positivere Haltung findet sich hingegen generell bei den tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben und insbesondere bei denen, die bereits Erfahrungen mit ausbildungsfördernden tariflichen Vereinbarungen haben. Von den letztgenannten Betrieben stimmten 37 % der Aussage, die betreffenden Regelungen seien sinnvoll, voll oder eher zu (Kategorien 1 oder 2 der vorgegebenen Skala).<sup>26</sup>

#### Übersicht 5: **Bewertung der Aussage „Eine tarifliche Regelung ist sinnvoll zur Sicherung des Ausbildungsangebots“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	10	17	24	19	30	184
50 – 499 Beschäftigte	9	20	31	20	21	193
500 und mehr Beschäftigte	10	25	29	21	15	206
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	13	19	17	19	33	119
Industrie	11	20	31	22	18	275
Groß- und Einzelhandel	13	22	31	16	19	32
Banken, Versicherungen	4	28	35	15	17	46
sonstige Bereiche	5	22	28	22	23	86
<b>Gesamt</b>	9	21	28	20	22	605

Im Folgenden werden die betrieblichen Einschätzungen zu unterschiedlichen Vor- und Nachteilen der tariflichen Vereinbarungen zur Sicherung/Erhöhung des Ausbildungsangebots wiedergegeben.

<sup>26</sup> Zur Überprüfung wurden Regressionsanalysen mit den folgenden Strukturmerkmalen durchgeführt: Betriebsgröße, Wirtschaftsbereich, regionale Verteilung der Betriebe nach Ost- und Westdeutschland und Tarifbindung. Einflüsse dieser Strukturmerkmale werden im Folgenden genannt, wenn sie auf dem 5%-Niveau signifikant sind. Teilweise werden auch Tendenzen dargestellt, die auf dem 10%-Niveau signifikant sind.

*Entscheidungsfreiheit der Betriebe*

Die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe sah in einer verbindlichen tariflichen Regelung zur Schaffung von Ausbildungsplätzen eine zu starke Beeinträchtigung ihrer betrieblichen Entscheidungsfreiheit. Diese Einschätzung war in allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen weitgehend gleich stark ausgeprägt. Gleichwohl tendierten tarifgebundene Ausbildungsbetriebe weniger häufig dazu, die tariflichen Vereinbarungen als eine Beeinträchtigung ihrer Entscheidungsfreiheit zu sehen.

**Übersicht 6: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots beeinträchtigen die Entscheidungsfreiheit des Betriebs zu stark“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	38	23	28	4	8	195
50 – 499 Beschäftigte	37	30	22	6	5	202
500 und mehr Beschäftigte	39	26	20	10	4	208
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	38	19	27	6	10	125
Industrie	37	31	19	8	4	281
Groß- und Einzelhandel	39	14	36	3	8	36
Banken, Versicherungen	36	28	30	2	4	47
sonstige Bereiche	41	21	22	9	7	90
<b>Gesamt</b>	38	26	23	7	6	631

### Finanzielle Entlastungen

Die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe war der Auffassung, dass verbindliche tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen im Gegenzug mit finanziellen Entlastungen wie z. B. dem Einfrieren oder Absenken der Ausbildungsvergütung verbunden sein sollten. Dies galt insbesondere für die ostdeutschen Ausbildungsbetriebe, die sich mit einem Anteil von 44 % (Anteil: „stimme voll zu“) deutlich häufiger für eine finanzielle Entlastung aussprachen als die westdeutschen Ausbildungsbetriebe (34 %). Unterschiedlich stark ausgeprägt war die Erwartung finanzieller Gegenleistungen in den Wirtschaftsbereichen. So plädierten die Handwerksbetriebe, die häufig über Bedarf ausbilden, mit einer überwältigenden Mehrheit für eine Kostententlastung. Hingegen sprachen sich die Betriebe im Bank- und Versicherungsgewerbe deutlich zurückhaltender für eine finanzielle Entlastung aus.

#### Übersicht 7: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots sollten den Betrieb immer auch finanziell entlasten“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe n
	1	2	3	4	5	
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	47	24	16	10	3	196
50 – 499 Beschäftigte	33	31	25	8	4	200
500 und mehr Beschäftigte	31	31	24	9	6	208
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	53	23	17	6	2	124
Industrie	37	29	23	9	3	281
Groß- und Einzelhandel	28	25	28	8	11	36
Banken, Versicherungen	11	36	30	13	11	47
sonstige Bereiche	30	33	22	10	6	91
<b>Gesamt</b>	36	28	23	9	4	630

*Imagegewinn*

Bei der Aussage, dass die tariflichen Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots auch zu einem Imagegewinn für den Betrieb oder die Branche beitragen können, ist der Anteil der zustimmenden und ablehnenden Betriebe insgesamt nahezu gleich hoch. Gleichwohl verbanden tarifgebundene Ausbildungsbetriebe deutlich häufiger mit einer solchen tariflichen Vereinbarung auch einen Imagegewinn für den Betrieb bzw. für die Branche. Unabhängig von der ohnehin in Westdeutschland stärker ausgeprägten Tarifbindung war diese Einschätzung bei den westdeutschen Ausbildungsbetrieben auch eher als in Ostdeutschland verbreitet.

**Übersicht 8: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots führen zu einem Imagegewinn für den Betrieb bzw. die Branche“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	12	17	32	16	24	193
50 – 499 Beschäftigte	15	25	29	16	15	199
500 und mehr Beschäftigte	18	25	26	17	14	208
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	15	16	34	13	22	124
Industrie	17	24	26	17	17	279
Groß- und Einzelhandel	17	28	19	22	14	36
Banken, Versicherungen	11	26	34	19	11	47
sonstige Bereiche	14	22	29	14	20	90
<b>Gesamt</b>	15	22	29	16	18	626

### Nachwuchssicherung

Die Hälfte der befragten Ausbildungsbetriebe sah in verbindlichen tariflichen Vereinbarungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen auch ein wichtiges Instrument zur branchenbezogenen Nachwuchssicherung. Dieser positive Begleiteffekt der tariflichen Regelungen wurde eher in größeren Betrieben erkannt. Noch bedeutender war allerdings die Tarifbindung von Betrieben: Insbesondere tarifgebundene Ausbildungsbetriebe beurteilten die tariflichen Vereinbarungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen als wichtig für die Nachwuchssicherung. Wirtschaftsbereich und Region hatten hierbei keinen Einfluss auf die Einschätzung.

#### Übersicht 9: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots können einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung der Branche leisten“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe n
	1	2	3	4	5	
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	20	25	25	15	15	192
50 – 499 Beschäftigte	21	30	28	14	8	199
500 und mehr Beschäftigte	24	31	26	10	10	206
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	24	24	25	12	15	123
Industrie	24	28	28	10	10	278
Groß- und Einzelhandel	14	31	19	28	8	36
Banken, Versicherungen	26	32	21	15	6	47
sonstige Bereiche	16	32	21	17	15	89
<b>Gesamt</b>	21	28	26	13	11	623

### Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Unabhängig von Betriebsgröße und Wirtschaftszweig waren die meisten Ausbildungsbetriebe der Auffassung, dass über eine tarifliche Vereinbarung zur Schaffung bzw. Sicherung von Ausbildungsplätzen keine Verbesserung in der Zusammenarbeit mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung erreicht werden könne. Jeder fünfte Betrieb versprach sich allerdings in dieser Hinsicht einen Nutzen von einer entsprechenden tariflichen Vereinbarung. Dabei erkannten die tarifgebundenen Betriebe tendenziell öfter hierin einen Vorteil tariflicher Vereinbarungen als die nicht tariflich gebundenen Ausbildungsbetriebe. Insgesamt gesehen überwog allerdings mit 43 % auch bei tarifgebundenen Betrieben der Anteil derer, die eher keine Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung durch eine tarifliche Regelung zur Schaffung bzw. Sicherung von Ausbildungsplätzen erwarteten.

### Übersicht 10: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes verbessern bei Ausbildungsfragen die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung im Betrieb“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	5	16	32	22	26	191
50 – 499 Beschäftigte	5	17	37	20	22	198
500 und mehr Beschäftigte	6	12	37	26	19	207
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	6	11	38	18	27	123
Industrie	5	16	37	24	19	277
Groß- und Einzelhandel	8	17	31	22	22	36
Banken, Versicherungen	4	6	45	21	23	47
sonstige Bereiche	2	16	25	28	28	88
<b>Gesamt</b>	5	15	36	22	23	622

## 4.4 Tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen

### 4.4.1 Betriebliche Auswirkungen

Von den tarifgebundenen Betrieben berichteten nur 4 % der Kleinbetriebe, knapp jeder dritte der Mittelbetriebe (30 %) und jeder zweite Großbetrieb (52 %), dass in seinem Tarifbereich im Jahr 2002 eine Vereinbarung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Kraft war. Für die Mehrzahl dieser Betriebe (87 %) hatte die darin enthaltene Regelung einen verbindlichen Charakter. Überwiegend wurde dabei jedoch – so gaben 86 % der Betriebe an – nur eine befristete Übernahme von Ausbildungsabsolventen festgelegt. Bei mehr als zwei Dritteln der Betriebe (70 %), für die eine solche Vereinbarung galt, beinhaltete die Regelung allerdings auch Ausnahmen von der Übernahmeverpflichtung. Gerade mal ein Prozent der befragten Betriebe gab an, dass die Übernahmeregelung mit einem finanziellen Entlastungsangebot, wie z. B. einer Absenkung des Einstiegslohns bzw. -gehalts, verknüpft war. Die Untersuchung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung des Jahres 2001 zeigte bereits, dass Entlastungsangebote bei den Übernahmeregelungen eine nur untergeordnete Rolle spielten.<sup>27</sup>

Danach befragt, welche Bedeutung die tarifliche Regelung für die Übernahme von Ausbildungsabsolventen in den betreffenden Ausbildungsbetrieben gehabt habe, sprach jeder zweite Betrieb, insbesondere die Großbetriebe, von einer sehr hohen bzw. hohen Bedeutung. Diese Bewertung galt vor allem für die verbindlichen Übernahmeregelungen.

### Übersicht 11: Bedeutung der tariflichen Vereinbarung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Skala von 1 = „sehr groß“ bis 5 = „überhaupt keine Bedeutung“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe n
	1	2	3	4	5	
<b>Verbindlichkeit der Regelungen</b>						
verbindlich	18	37	27	14	5	132
eher unverbindlich	10	15	35	25	15	20
<b>Betriebsgröße</b>						
Mittelbetriebe	7	41	21	21	10	42
Großbetriebe	21	33	30	13	4	101
<b>Gesamt</b>	17	33	27	14	9	161

<sup>27</sup> Vgl. Kapitel 2.2.4.

Trotz der genannten hohen Bedeutung der Übernahmeregelungen für den eigenen Betrieb gestanden nur 14 % dieser Betriebe deren unmittelbare Wirksamkeit für das eigene Übernahmeverhalten zu und gaben an, dass sie ohne diese tarifliche Regelung im Jahr 2002 weniger Ausbildungsabsolventen eingestellt hätten.

#### 4.4.2 Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe

Wie bereits bei den tariflichen Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten überwog auch bei der Beurteilung der tariflichen Übernahmeregelungen der Anteil der Betriebe, die diese für eher nicht sinnvoll hielten. Gleichwohl nimmt der Anteil der Betriebe, die eine solche Übernahmeregelung eher positiv einschätzten, mit der Betriebsgröße tendenziell zu. Insbesondere tarifgebundene Ausbildungsbetriebe, in deren Tarifbereich eine entsprechende Übernahmeregelung bereits bestand, gingen mit einem Anteil von 45 % deutlich häufiger als beispielsweise tariflich nicht gebundene Betriebe (21 %) davon aus, dass tarifliche Übernahmeregelungen sinnvoll seien.

#### Übersicht 12: Bewertung der Aussage „Eine tarifliche Regelung ist sinnvoll zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe n
	1	2	3	4	5	
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	6	12	31	23	29	183
50 – 499 Beschäftigte	6	25	29	15	25	191
500 und mehr Beschäftigte	8	29	30	19	15	206
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	7	12	34	19	29	119
Industrie	6	28	28	20	18	273
Groß- und Einzelhandel	9	28	19	19	25	32
Banken, Versicherungen	4	20	44	15	17	46
sonstige Bereiche	7	18	27	20	27	84
<b>Gesamt</b>	6	22	30	19	23	601

### Entscheidungsfreiheit der Betriebe

Die Gründe dafür, dass der Anteil der befragten Ausbildungsbetriebe, die eine Übernahmeregulung eher ablehnten, im Vergleich zu den eher positiv eingestellten Betrieben insgesamt größer ausfiel, dürfte insbesondere in der damit verbundenen Beschränkung der betrieblichen Entscheidungsfreiheit liegen. So sahen drei Viertel der Ausbildungsbetriebe in verbindlichen Übernahmeregulungen eine zu starke Beeinträchtigung ihrer Entscheidungsfreiheit. Bei den Ausbildungsbetrieben des Bank- und Versicherungsgewerbes kamen sogar vier von fünf Betrieben zu dieser Einschätzung. Zwar sahen sich tarifgebundene Ausbildungsbetriebe nicht ganz so häufig in ihren Entscheidungen beeinträchtigt wie tariflich nicht gebundene Betriebe (81 %), dennoch fühlte sich auch die weit überwiegende Mehrheit der tarifgebundenen Betriebe (72 %) durch eine tarifliche Übernahmeregulung zu stark eingengt.

#### Übersicht 13: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen beeinträchtigen die Entscheidungsfreiheit des Betriebs zu stark“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	55	17	13	6	8	179
50 – 499 Beschäftigte	53	27	12	4	4	188
500 und mehr Beschäftigte	44	28	18	8	2	206
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	57	16	13	4	10	119
Industrie	45	30	16	7	3	273
Groß- und Einzelhandel	41	22	25	6	6	32
Banken, Versicherungen	64	18	16	0	2	44
sonstige Bereiche	52	20	14	8	6	79
<b>Gesamt</b>	50	24	15	6	5	595

### Finanzielle Entlastungen

Wie bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten erwartete die Mehrheit der Betriebe bei tariflichen Übernahmeregelungen, dass diese immer mit einer finanziellen Entlastung der Betriebe einhergehen sollten. Diese Einschätzung wurde besonders nachdrücklich im Handwerk und tendenziell auch eher von den Ausbildungsbetrieben vertreten, die mit entsprechenden Übernahmeregelungen bereits Erfahrung hatten.

#### Übersicht 14: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen sollten den Betrieb immer auch finanziell entlasten“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	42	24	15	11	7	177
50 – 499 Beschäftigte	29	32	27	7	5	186
500 und mehr Beschäftigte	28	32	23	11	7	206
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	46	21	16	9	8	118
Industrie	32	32	22	10	4	271
Groß- und Einzelhandel	23	29	26	13	10	31
Banken, Versicherungen	21	30	34	7	9	44
sonstige Bereiche	28	35	19	9	10	80
<b>Gesamt</b>	33	29	22	10	6	591

### Imagegewinn

Mit einem Anteil von knapp 38 % der Ausbildungsbetriebe überwog leicht – gegenüber der Ablehnung – die Zustimmung zu der Aussage, dass eine verbindliche tarifliche Übernahmevereinbarung zu einem Imagegewinn für den Betrieb bzw. für die Branche führe. Diesem Argument gegenüber waren die ostdeutschen Ausbildungsbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße und vermehrt auch dann aufgeschlossen, wenn eine Tarifbindung vorlag (Zustimmung 41 %). Am stärksten war die Zustimmung dabei im Groß- und Einzelhandel ausgeprägt.

#### Übersicht 15: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen führen zu einem Imagegewinn für den Betrieb bzw. der Branche“

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	8	18	31	21	23	173
50 – 499 Beschäftigte	10	31	29	15	16	187
500 und mehr Beschäftigte	16	31	25	13	14	203
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	11	15	37	15	23	117
Industrie	14	31	24	15	17	267
Groß- und Einzelhandel	16	36	26	19	3	31
Banken, Versicherungen	5	18	46	21	11	44
sonstige Bereiche	9	33	23	16	20	80
<b>Gesamt</b>	11	27	28	16	18	585

### *Gewinnung leistungsstarker Ausbildungsplatzbewerber*

Bei der Aussage, dass verbindliche tarifliche Übernahmeregelungen auch als Instrument zur Gewinnung leistungsstarker Ausbildungsplatzbewerber dienen könnten, überwog insgesamt gesehen leicht die Skepsis. Nähere Analysen zeigen, dass weniger die Betriebsgröße oder der Wirtschaftsbereich, sondern wiederum eher die Tarifbindung zu einer größeren Zustimmung zu dieser Einschätzung führte. Im regionalen Vergleich gaben die westdeutschen Betriebe dieser Aussage weniger häufig ihre Zustimmung (33 %), als dies Betriebe in Ostdeutschland taten (42 %). Auffällig ist auch, dass immerhin 44 % der Ausbildungsbetriebe mit einer betriebsinternen Übernahmevereinbarung in entsprechenden *tariflich* vereinbarten Regelungen ein Instrument zur Gewinnung leistungsstarker Ausbildungsplatzbewerber erkannten. Von den übrigen Ausbildungsbetrieben zeigte sich nur jeder Dritte für eine solche Argumentation zu Gunsten tariflicher Übernahmeregelungen aufgeschlossen.

#### Übersicht 16: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen sind ein wichtiges Instrument zur Gewinnung leistungsstärkerer Ausbildungsplatzbewerber“**

Skala von 1 = „*stimme voll zu*“ bis 5 = „*stimme überhaupt nicht zu*“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	10	23	33	15	20	175
50 – 499 Beschäftigte	12	24	28	20	17	185
500 und mehr Beschäftigte	14	24	29	16	17	203
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	13	19	36	11	22	118
Industrie	13	25	27	19	15	266
Groß- und Einzelhandel	7	32	29	19	13	31
Banken, Versicherungen	16	23	30	14	18	44
sonstige Bereiche	8	24	30	18	21	80
<b>Gesamt</b>	12	23	29	17	19	585

### *Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung*

Nur etwas mehr als jeder fünfte Ausbildungsbetrieb stimmte der Aussage zu, dass tariflich vereinbarte Übernahmeregelungen mit verbindlichem Charakter in Übernahmefragen die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bzw. mit dem Personalrat verbessern könnten. Die überwiegende Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe äußerte sich hierzu unabhängig von der Betriebsgröße oder dem Wirtschaftszweig eher unentschieden oder ablehnend.

### Übersicht 17: **Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen sind ein wichtiges Instrument zur Gewinnung leistungsstärkerer Ausbildungsplatzbewerber“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	4	17	35	18	26	167
50 – 499 Beschäftigte	3	17	40	22	20	185
500 und mehr Beschäftigte	6	22	31	22	19	203
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	4	14	39	13	30	113
Industrie	5	20	34	23	18	267
Groß- und Einzelhandel	7	19	36	26	13	31
Banken, Versicherungen	2	9	52	18	18	44
sonstige Bereiche	1	29	22	24	24	76
<b>Gesamt</b>	4	19	35	21	22	577

*Grundsatz: Ausbildung geht vor Übernahme*

Über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe (60 %) unterstützte das Prinzip „Ausbildung geht vor Übernahme“. Eine gehörige Portion Skepsis gegenüber tariflichen Übernahmeregelungen kam dabei insbesondere bei den tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben noch einmal zum Vorschein, in deren Tarifbereich im Jahr 2002 eine tariflich vereinbarte Übernahmeregelung in Kraft war. Hier fiel die Zustimmung zu diesem Prinzip mit einem Anteil von 74 % noch einmal signifikant höher aus als beispielsweise bei den anderen tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben mit 57 %.

**Übersicht 18: Bewertung der Aussage „Ausbildung sollte immer vor Übernahme gehen“**

Skala von 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“

Merkmale	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)					Betriebe
	1	2	3	4	5	n
<b>Betriebsgrößenklassen</b>						
1 – 49 Beschäftigte	31	26	24	10	9	177
50 – 499 Beschäftigte	31	28	24	8	9	185
500 und mehr Beschäftigte	37	28	19	10	6	201
<b>Wirtschaftsbereiche</b>						
Handwerk	31	25	27	9	9	118
Industrie	39	28	20	8	7	267
Groß- und Einzelhandel	23	30	17	27	3	30
Banken, Versicherungen	14	30	34	11	11	44
sonstige Bereiche	36	24	22	11	7	81
<b>Gesamt</b>	33	27	23	9	8	585

## 4.5 Fazit aus der Betriebsbefragung

Generell stehen die befragten Ausbildungsbetriebe tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung eher skeptisch als zustimmend gegenüber. Anders als man es angesichts der gegenwärtigen Debatte über das Tarifrecht<sup>28</sup> vielleicht erwarten könnte, zeigen die Ergebnisse jedoch auch, dass es keine vollständige Ablehnung von tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gibt. Vielmehr steht ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Ausbildungsbetriebe tarifpolitischen Aktivitäten der Tarifparteien, die auf einen Ausgleich des betrieblichen Ausbildungsplatzdefizits oder auf die Verbesserung der Übernahmekancen der Ausbildungsabsolventen ins Beschäftigungssystem abzielen, durchaus positiv gegenüber.

Gerade die tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe, die die eigentliche Zielgruppe für entsprechende tarifliche Regelungen darstellen, zeigen sich deutlich aufgeschlossener gegenüber tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung als nicht tarifgebundene Betriebe. Hierbei tendieren insbesondere Betriebe, die bereits eigene Erfahrungen mit Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung sammeln konnten, zu einer positiven Sicht der ausbildungsfördernden Vereinbarungen. So wird vor allem von den tarifgebundenen Betrieben der Nutzen der tariflichen Vereinbarungen auf dem Gebiet der betrieblichen und branchenbezogenen Imagepflege sowie der qualifizierten Nachwuchssicherung nicht übersehen. Die Tarifparteien sollten dieses Potenzial offensiv nutzen: Sie können damit rechnen, dass eine von ihnen getroffene Vereinbarung zur Ausbildungsförderung bei ungefähr jedem dritten tarifgebundenen Ausbildungsbetrieb positiv aufgenommen wird. Noch einmal ein fast gleich großer Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist unentschieden in seiner Einschätzung. Bei der Umsetzung ausbildungsfördernder Vereinbarungen bildet auch diese Gruppe der Unentschiedenen ein nicht zu vernachlässigendes Potenzial für eine betriebsnahe Informations- und Überzeugungsarbeit durch die Tarifparteien. Da viele Betriebe die tariflichen Vereinbarungen mit bestimmten Nutzenerwartungen verbinden, bieten sich für die Tarifparteien durchaus überzeugende Argumentationsansätze. Die Befragungsergebnisse deuten auch darauf hin, dass die betriebsorientierte Informationsarbeit durch die Tarifparteien noch verbesserungswürdig ist: Immerhin jedem fünften tarifgebundenen Ausbildungsbetrieb mit bis zu 49 Beschäftigten war nicht bekannt, ob es überhaupt eine tarifliche Vereinbarung zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes in seinem Tarifbereich gab.

Die bestehende Rechtsauffassung besagt, dass „die spezifische Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen“ auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten allein bei den Arbeitgebern liegt.<sup>29</sup> Doch machten die Betriebe in der Befragung deutlich, dass sie eine zu starke Einschränkung der eigenen

28 Vgl.: Schröder droht weiter mit Öffnungsklausel – Debatte um Reform des Tarifrechts hält an. In: Handelsblatt, 30. 6. 2003.

29 Vgl. Urteilsbegründung des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Dezember 1980 zur Normenkontrollklage gegen das Ausbildungsplatzförderungsgesetzes vom 7. 9. 1976.

betrieblichen Entscheidungsfreiheit durch tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung ablehnen. Dies dürfte ausschlaggebend für ihre skeptische Haltung gegenüber der tariflichen Ausbildungsförderung sein. Bei allen von den Betrieben durchaus erkannten Vorteilen, die tarifliche Ausbildungsförderung für sie haben kann, akzeptiert ein erheblicher Teil der Ausbildungsbetriebe entsprechende Vereinbarungen nur dann, wenn ihnen hierdurch gleichzeitig finanzielle Entlastungen geboten werden. Ihre hohe Präferenz für finanzielle Anreize zur Ausbildungsförderung zeigten die Ausbildungsbetriebe bereits bei einer repräsentativen Betriebsbefragung des BIBB zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung.<sup>30</sup> Hier müssen die Gewerkschaften als verhandelnde Tarifpartei für sich jeweils neu ausloten, inwieweit sie dazu bereit sind, z. B. über eine Absenkung tariflicher Ausbildungsvergütungen oder Einstiegsgehälter bzw. -gehälter dazu beizutragen, dass die Betriebe verstärkt ausbilden. Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass die Erwartungen an die Möglichkeiten einer tariflichen Ausbildungsförderung dabei allerdings nicht zu hoch gesteckt werden sollten.

---

30 Vgl. Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsangebots – die Sicht der Betriebe. In: BWPplus 1/2003, S. 4.

URSULA BEICHT, KLAUS BERGER, REINHARD BISPINCK, JOHANNES KIRSCH

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Auf die Ausbildungskrise Mitte der neunziger Jahre reagierten die Tarifparteien in zahlreichen Branchen mit tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Häufig handelte es sich um Appelle, Empfehlungen, aber auch um Zusagen der Tarifparteien, die Ausbildungskapazitäten zu sichern bzw. zu erhöhen und die Übernahmemöglichkeiten der Ausgebildeten zu verbessern. Vereinbarungen, die ausschließlich die Sicherung der erreichten Ausbildungskapazitäten bzw. die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zum Ziel hatten, spielten dabei eine eher untergeordnete Rolle. Häufiger und auch von ihrem Geltungsbereich bedeutender waren tarifliche Vereinbarungen, die gleichzeitig auf eine Verbesserung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten als auch auf die Übernahme von Ausgebildeten zielten. Zunächst schien es möglich zu sein, beide Ziele miteinander in Einklang zu bringen, eher selten folgten die Vereinbarungen dem Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“. Erst in den Jahren 2000 und 2001 kam die Festlegung, dass Ausbildung Priorität vor der Übernahme habe, häufiger vor. Regelungen, die ausschließlich auf die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss abzielten, erhielten im Zeitablauf immer größere Bedeutung.

Die Verbindlichkeit der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung ging im Laufe der Jahre deutlich zurück. So erfordern wirksame Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten zum einen präzise vorgegebene verbindliche Ziele, zum anderen von beiden Tarifparteien akzeptierte Überprüfungsverfahren. Wurden Regelungen mit genauem Ziel und seiner Überprüfung zunächst auch in großen Tarifbereichen getroffen, wie z. B. im Jahr 1996 im Öffentlichen Dienst, so gab es ab 1998 nur noch in einigen eher kleineren Tarifbereichen entsprechende Vereinbarungen. Eine Überprüfung der vereinbarten Ziele fand beispielsweise immer in der Metallindustrie Niedersachsen statt.

Bei den tariflichen Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beschränkten sich die Tarifparteien zunehmend auf Appelle oder Empfehlungen an die Betriebe. Allerdings gab es immer auch eine relativ große Zahl an verbindlichen Übernahmeregelungen, in denen eine befristete Einstellung der Ausbildungsabsolventen für sechs oder zwölf Monate vorgesehen war. In der Regel wurden auch Ausnahmen von der Verpflichtung zur Übernahme vereinbart. So waren Betriebe, die über Bedarf ausbildeten oder deren wirtschaftliche Lage eine Übernahme nicht zuließ, meist von der Übernahmepflicht ausgenommen.

Die Betriebsbefragung zeigte, dass viele Ausbildungsbetriebe die tarifliche Ausbildungsförderung als zu starke Einschränkung ihrer betrieblichen Entscheidungsfreiheit sehen. Gleichwohl sehen sie den Nutzen für die Nachwuchssicherung sowie für die betriebliche und branchenbezogene Imagepflege. Sehr viele Betriebe erwarten, dass mit einer ausbildungsfördernden Vereinbarung auch eine finanzielle Entlastung verbunden wird. Eine Reihe von tariflichen Vereinbarungen führte zu Kosteneinsparungen bei den Ausbildungsvergütungen oder den Eingangslöhnen bzw. -gehältern. Am verbreitetsten war die Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen im Jahr 1997. Diese bestand vorrangig darin, dass die Vergütung insgesamt oder für einzelne Ausbildungsjahre eingefroren wurde. In den Folgejahren verzichteten die Tarifparteien allerdings zunehmend auf Entlastungen bei den Ausbildungsvergütungen. Eine Zunahme war hingegen in eher kleinen Tarifbereichen bei den Regelungen zu beobachten, die die Betriebe finanziell bei den Eingangslöhnen bzw. -Gehältern entlasteten. Der hierbei am häufigsten gewählte Ansatz war die Absenkung der Tarifsätze um 5 % im ersten Beschäftigungsjahr.

Inwieweit die Entwicklung bei der Ausgestaltung tariflicher Ausbildungsförderung in der Zeit von 1996 bis 2001 die Wirksamkeit der Regelungen erhöht oder vermindert hat, konnte auf der Grundlage der analysierten Vereinbarungen nicht ermittelt werden. Die Ergebnisse der durchgeführten Fallstudien deuten jedoch auf vier Voraussetzungen hin, die für die Wirksamkeit der tariflichen Vereinbarungen von zentraler Bedeutung sind:

### *1. Problemdruck und -wahrnehmung beim Abschluss der Vereinbarung*

Grundlegende Voraussetzung ist, dass ein Rückgang der Ausbildungsplatzzahlen bzw. eine sinkende Übernahmbereitschaft der Betriebe von beiden Tarifparteien als problematisch angesehen und als Herausforderung an die Tarifpolitik begriffen wird. Hierbei können unterschiedliche Motive zu tariflichen Vereinbarungen führen.

### *2. Zieldefinition, Transparenz und Kontrollverfahren*

Die Wirksamkeit einer ausbildungsfördernden Vereinbarung hängt davon ab, ob sie präzise definierte Ziele enthält und ob sich beide Tarifparteien auf ein Verfahren zur Überprüfung der Umsetzung geeinigt haben. Von beiden Seiten akzeptierte Feststellungen über den Grad der Zielerreichung sind nur auf der Basis funktionsorientierender betriebsbezogener Informationssysteme möglich.

### *3. Begleitung der Umsetzung durch die tarifpolitischen Akteure*

Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung bleiben weitgehend unwirksam, wenn sich die Tarifparteien nicht für ihre Umsetzung engagieren. Neben der Öffentlichkeitsarbeit ist insbesondere eine kontinuierliche Überzeugungsarbeit

gegenüber den betrieblichen Akteuren notwendig, um sie für besondere Anstrengungen im Sinne der Vereinbarung zu gewinnen.

#### 4. *Fördernde betriebliche Rahmenbedingungen*

Wirksame tarifliche Vereinbarungen werden insbesondere dann getroffen und engagiert umgesetzt, wenn ein demografisch bedingter Nachwuchskräftemangel absehbar ist und auch als drängendes Problem ins Bewusstsein von Betriebsrat und Personalleitung dringt. Ein Pakt zwischen Betriebsrat und Personalleitung kann dabei eine Möglichkeit sein, um gegenüber dem Unternehmensvorstand eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten durchzusetzen. Derartige betriebliche Bündnisse zur Ausbildungsförderung können durch Tarifvereinbarungen unterstützt werden.

Konkret „belastbare“ Vereinbarungen, die eine genaue Zieldefinition, Transparenz und Kontrollverfahren beinhalten, gingen in den letzten Jahren eher zurück. Damit schien die anfängliche Dynamik, die Mitte der 90er-Jahre auf dem Höhepunkt der damaligen Ausbildungskrise zu beobachten war, ab 2000 zunehmend an Schwung zu verlieren. Die Tariflaufzeiten wurden tendenziell ausgedehnt und oft wurden auch einmal getroffene Vereinbarungen einfach verlängert. Bei der Mehrzahl der heute gültigen Vereinbarungen scheinen die Tarifparteien eher auf deren symbolische Wirkung zu setzen.

Inwieweit die sich für die Jugendlichen seit dem Jahr 2002 wieder verschärfende Lage am Ausbildungsmarkt zu einer breit angelegten Neubelebung der tariflichen Ausbildungsförderung führt, ist derzeit schwer abzuschätzen. Dies zeigte auch ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen der „Ausbildungsoffensive 2003“ durchgeführter Workshop zur tariflichen Ausbildungsförderung im Juli 2003. So diskutierten die Vertreter von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften die Frage, wie tarifliche Ausbildungsförderung wirksamer zu gestalten sei, zum Teil kontrovers. Insbesondere gab es unterschiedliche Auffassungen darüber, ob tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung verbindlich sein müssten, um wirksam zu sein. Außerdem betonte die Arbeitgeberseite, dass die Betriebe nicht die alleinige Verantwortung, sondern lediglich eine Mitverantwortung für die Ausbildung trügen. Für konkret vorliegende tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, wie z. B. die in der westdeutschen Chemischen Industrie oder der Metallindustrie Niedersachsens gerade neu abgeschlossenen Regelungen, konnten sich bei dem Workshop die Vertreter der Tarifparteien ohne weiteres darauf verständigen, dass diese als Good-Practice-Beispiele gelten könnten.

Unter dem Eindruck des gemeinsamen Appells der Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften in der Erklärung zur Ausbildungsoffensive 2003

„an die Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu treffen,“<sup>31</sup> und der von der Regierung angekündigten Gesetzesinitiative zur Umlagefinanzierung haben diese tariflichen Vereinbarungen auch in der Presse ein breites Echo gefunden.<sup>32</sup>

So vereinbarten der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie am 8. Mai 2003 einen Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ mit folgenden Eckpunkten:

„Im Dezember 2003 bilanzieren die Tarifvertragsparteien das Ausbildungsjahr 2003. Auf dieser Basis werden die Ausbildungsplätze im Jahr 2004 um 1,7 Prozent erhöht. Das ist ein Viertel des von den Kultusministern prognostizierten Zuwachses. Wird die vereinbarte Zahl unterschritten, nehmen IG BCE und Chemie-Arbeitgeber unverzüglich Nachverhandlungen auf. Im Fall einer positiven Entwicklung ist die IG BCE im Gegenzug bereit, im Rahmen künftiger Tarifrunden über das Einfrieren der Ausbildungsvergütungen zu verhandeln.

Die Steigerungen der Ausbildungsplätze in den Jahren 2005 bis 2007 legen die Sozialpartner jeweils im Zusammenhang mit den Entgeltverhandlungen fest.

Bisher nicht ausbildenden Betrieben wollen die Tarifvertragsparteien den Einstieg in die Ausbildung erleichtern. So können nicht alle Betriebe die in den Ausbildungsordnungen geforderten Inhalte vollständig selbst vermitteln. Die Initiierung und Förderung von Ausbildungsverbänden eröffnen hier zusätzliche Möglichkeiten.“<sup>33</sup>

31 BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT: Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle, a. a. O.

32 Vgl. u. a. „Niedersachsens Arbeitgeber legen Lehrlingsfonds an“, Frankfurter Rundschau vom 3. Mai 2003 oder „Keine Entspannung am Lehrstellenmarkt“, Handelsblatt vom 6. Mai 2003.

33 Medieninformation der IG BCE VII/30 vom 8. 5. 2003, S. 2.

Die Tarifparteien der Metallindustrie in Niedersachsen schrieben in ihrer tarifvertraglichen Ausbildungsinitiative am 2. Juni 2003 folgendes Verhandlungsergebnis fest:

1. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 5. März 1994 wird bis zum 30. Juni 2005 verlängert.
2. § 3 Förderung der Ausbildung wird wie folgt gefasst:

„Die Tarifvertragsparteien gehen für die Jahre 2003 und 2004 davon aus, dass die Mitgliedsbetriebe des Verbandes die Zahl von jeweils 1.107 Ausbildungsplätzen multipliziert mit einem Beschäftigungsfaktor\* zur Verfügung stellen werden.

Die Tarifvertragsparteien werden sich bemühen, insbesondere die Ausbildung in IT-Berufen zu fördern, um zukunftsweisende Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.“

3. Der Verband verpflichtet sich, zur Erreichung des Zieles im Jahre 2003 bis zu 1 Million Euro zur Verfügung zu stellen, um Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze zu geben. (Je zusätzlichen Ausbildungsplatz 10.000 Euro gemäß Beschluss vom 20. Mai 2003)

\*) Der Beschäftigungsfaktor errechnet sich aus dem Verhältnis der Beschäftigten im Jahre 2003 bzw. 2004 zum Basisjahr 2002

Beide Vereinbarungen zeichnen sich gegenüber den bisherigen tariflichen Regelungen durch ihren besonderen Verbindlichkeitsgrad, aber auch durch neue Regelungselemente aus. Allerdings gehörten die Tarifparteien der westdeutschen Chemischen Industrie und der Metallindustrie schon in der Vergangenheit zu den Vorreitern bei der tariflichen Ausbildungsförderung. Möglicherweise gehen von diesen Regelungen neue Impulse für die tarifliche Ausbildungsförderung aus, die auch zu Nachzieheffekten in anderen Branchen führen.

Gleichwohl kann Tarifpolitik nicht das Allheilmittel für Probleme am Ausbildungsmarkt sein. Die Grenzen der tariflichen Ausbildungsförderung sind schon dadurch eng gesteckt, dass im Jahr 2001 in Westdeutschland nur 48 % und in Ostdeutschland gerade einmal 28 % der Betriebe tarifgebunden waren.<sup>34</sup> Um die Ausbildungsaktivitäten in den nicht tarifgebundenen Betrieben zu fördern, ist daher auch „die Politik“ gefordert.

34 Vgl. KOHAUT, S.; SCHNABEL, C.: Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen, a.a.O.

## ANHANG

### Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung insgesamt von 1996 bis 2001.....	10
Abbildung 2: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Flächen- und Haustarifverträgen von 1996 bis 2001 .....	11
Abbildung 3: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach regionalem Geltungsbereich von 1996 bis 2001.....	12
Abbildung 4: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftsbereichen von 1996 bis 2001 .....	13
Abbildung 5: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen in 2001 .....	14
Abbildung 6: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen von 1996 bis 2001.....	16
Abbildung 7: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen insgesamt in 2001 .....	17
Abbildung 8: Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ insgesamt von 1996 bis 2001 .....	18
Abbildung 9: Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten in 2001 ....	19
Abbildung 10: Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ insgesamt von 1996 bis 2001 .....	21
Abbildung 11: Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ nach Regelungsinhalten in 2001 .....	22
Abbildung 12: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung mit und ohne Kostenentlastung von 1996 bis 2001 .....	25
Abbildung 13: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen und Kostenentlastung in 2001 .....	26
Abbildung 14: Vereinbarungen zu den beiden Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung nach Verbindlichkeitsgrad in 2001.....	31
Abbildung 15: Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Verbindlichkeitsgrad von 1996 bis 2001 .....	32
Abbildung 16: Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ nach Verbindlichkeitsgrad von 1996 bis 2001 .....	33

## Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Einordnung der sechs untersuchten Vereinbarungen .....	50
Übersicht 2:	Tarifbindung der Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen .....	78
Übersicht 3:	Tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots in 2002 .....	79
Übersicht 4:	Tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen in 2002 .....	80
Übersicht 5:	Bewertung der Aussage „Eine tarifliche Regelung ist sinnvoll zur Sicherung des Ausbildungsangebots“ .....	82
Übersicht 6:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots beeinträchtigen die Entscheidungsfreiheit des Betriebs zu stark“ .....	83
Übersicht 7:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots sollten den Betrieb immer auch finanziell entlasten“ .....	84
Übersicht 8:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots führen zu einem Imagegewinn für den Betrieb bzw. die Branche“ .....	85
Übersicht 9:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots können einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung der Branche leisten“ .....	86
Übersicht 10:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebots verbessern bei Ausbildungsfragen die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung im Betrieb“ .....	87
Übersicht 11:	Bedeutung der tariflichen Vereinbarung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen .....	88
Übersicht 12:	Bewertung der Aussage „Eine tarifliche Regelung ist sinnvoll zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“ .....	89
Übersicht 13:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen beeinträchtigen die Entscheidungsfreiheit des Betriebs zu stark“ .....	90

---

Übersicht 14:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen sollten den Betrieb immer auch finanziell entlasten“ .....	91
Übersicht 15:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen führen zu einem Imagegewinn für den Betrieb bzw. der Branche“ .....	92
Übersicht 16:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen sind ein wichtiges Instrument zur Gewinnung leistungsstärkerer Ausbildungsplatzbewerber“ .....	93
Übersicht 17:	Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen sind ein wichtiges Instrument zur Gewinnung leistungsstärkerer Ausbildungsplatzbewerber“ .....	94
Übersicht 18:	Bewertung der Aussage „Ausbildung sollte immer vor Übernahme gehen“ .....	95

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Strukturen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungs- förderung .....	107
Tabelle 2: Tarifliche Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Bestands- sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1) .....	108
Tabelle 3: Tarifliche Vereinbarungen mit konkreter Verpflichtung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen (Ziel 2)	
3 a: Art der Übernahme .....	109
3 b: Einschränkungen der Übernahmeverpflichtung .....	110
3 c: Einbeziehung des Betriebsrates bei Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung .....	111
3 d: Ergänzende Vereinbarungen zusätzlich zu den konkreten Übernahmeregelungen.....	111
Tabelle 4: Sonstige, weniger konkrete tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Übernahme von Ausbildungs- absolventen (Ziel 2) .....	112
Tabelle 5: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen und Kostenentlastung für die Ausbildungsbetriebe .....	113
Tabelle 6: Tarifliche Vereinbarungen zur generellen Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe	
6 a: Entlastungen bei den Ausbildungsvergütungen oder Sonder- zahlungen an die Auszubildenden (ohne bedingte Entlastungsregelungen) .....	114
6 b: Entlastungen bei den Eingangslöhnen bzw. -Gehältern .....	115
6 c: Sonstige Entlastungsformen .....	116
Tabelle 7: Sonstige Inhalte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung .....	117
Tabelle 8: Verbindlichkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung	
8 a: Regelungen zur Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1).....	118
8 b: Regelungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen (Ziel 2) .....	119

Tabelle 1: Strukturen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Strukturmerkmale	1996			1997			1998			1999			2000			2001		
	Regel- lur- gen	Beschäftigte		Regel- lur- gen	Beschäftigte		Regel- lur- gen	Beschäftigte		Regel- lur- gen	Beschäftigte		Regel- lur- gen	Beschäftigte		Regel- lur- gen	Beschäftigte	
		in Tsd.	in %															
<b>Art des Tarifvertrags</b>	50	9.842,4	93,2	76	11.382,5	95,5	68	9.940,1	94,3	65	9.342,2	93,4	70	10.045,1	93,3	82	10.207,4	95,7
Flächentarifvertrag	14	7.116,6	6,8	24	532,2	4,5	25	605,8	5,7	27	659,9	6,6	23	608,7	5,7	22	459,0	4,3
<b>Alte/neue Länder</b>	43	5.576,5	52,8	65	6.192,4	52,0	56	2.219,5	21,0	55	2.190,5	21,9	51	2.339,8	22,0	55	2.463,5	23,1
alte Länder	6	3.207,1	30,4	11	728,3	6,1	15	539,3	5,1	11	502,3	5,0	14	479,9	4,5	20	604,6	5,7
neue Länder	15	1.775,4	16,8	24	4.994,0	41,9	22	7.787,1	73,8	26	7.309,3	73,1	28	7.834,1	73,5	29	7.598,3	71,2
<b>Wirtschaftsbereich</b>	56	7.248,4	68,6	87	7.381,8	62,0	78	7.062,4	67,0	78	6.661,3	66,6	76	7.379,7	69,3	85	7.454,5	69,9
Industrie und Handel	—	—	—	3	1.211,5	10,2	5	423,6	4,0	4	369,2	3,7	5	404,9	3,8	6	418,3	3,9
Industrie/Handwerk	4	70,9	0,7	3	188,5	1,6	5	219,0	2,1	3	107,4	1,1	5	134,2	1,3	5	135,9	1,3
Handwerk	4	3.239,7	30,7	3	3.132,9	26,3	5	2.840,9	26,9	7	2.864,2	28,6	7	2.735,0	25,7	8	2.657,7	24,9
sonstiger Wirtschaftsbereich	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Wirtschaftszweiggruppe</b>	1	11,1	0,1	2	11,8	0,1	1	0,7	0,01	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Land- und Forstwirtschaft	9	193,0	1,8	17	208,0	1,7	11	173,2	1,6	8	128,1	1,3	12	168,1	1,6	14	188,4	1,8
Energiewirtschaft, Wasser- versorgung, Bergbau	32	5.048,1	47,8	46	5.118,5	43,5	50	5.339,3	50,6	53	5.355,2	53,5	51	5.395,1	50,6	59	5.597,8	52,5
Verarbeitendes Gewerbe	4	758,7	7,2	6	792,2	6,6	6	759,7	7,2	6	668,4	6,7	5	707,3	6,6	7	768,2	7,2
davon:	9	3.448,3	33,0	13	3.485,9	29,3	16	3.683,5	34,9	15	3.682,1	36,8	12	3.651,5	34,3	13	3.777,5	35,4
Chemie, Mineralöl, Kunststoff	19	801,1	7,6	27	910,4	7,6	28	896,1	8,5	32	1.004,7	10,0	34	1.036,3	9,7	39	1.052,1	9,9
Metall, Elektro	—	—	—	3	1.266,0	10,6	2	438,4	4,2	1	291,3	2,9	1	277,8	2,6	1	248,2	2,3
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	7	725,4	6,9	15	884,6	7,4	7	455,3	4,3	7	502,3	5,0	7	732,6	6,9	10	859,7	8,1
Baugewerbe	6	595,3	5,6	8	480,1	3,9	7	442,9	4,2	5	407,3	4,1	4	385,2	3,6	4	239,7	2,2
Handel	3	722,6	6,8	3	700,0	5,9	3	702,0	6,7	2	297,4	3,0	3	776,6	7,3	3	702,9	6,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3	34,9	0,3	3	74,6	0,6	8	153,9	1,5	9	156,3	1,6	8	183,4	1,7	6	176,3	1,7
Kreditinstitute, Versicherungen	3	3.228,6	30,6	3	3.121,1	26,2	4	2.840,2	26,9	7	2.864,2	28,6	7	2.735,0	25,7	6	2.652,7	24,9
Sonstige (private) Dienstleistungen	64	10.559,0	100	100	11.914,7	100	93	10.545,9	100	92	10.002,1	100	93	10.653,8	100	104	10.666,4	100
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Insgesamt</b>	64	10.559,0	100	100	11.914,7	100	93	10.545,9	100	92	10.002,1	100	93	10.653,8	100	104	10.666,4	100



Table 3: Tarifliche Vereinbarungen mit konkreter Verpflichtung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen  
 Tabelle 3a: Art der Übernahme

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001						
	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte					
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %	in Tsd.	in %			
unbefristete Übernahme	7	376,2	4,2	385,9	4,7	6	224,8	2,8	5	234,2	3,1	6	386,1	4,5	9	429,4	5,1
teilweise unbefristete, teilweise befristete Übernahme	1	5,5	0,1	89,6	1,1	2	251,5	3,2	2	218,9	2,9	1	71,8	0,8	-	-	-
befristete Übernahme für (min-destens, maximal) zwölf Monate	4	77,1	0,9	83,1	1,0	14	279,6	3,5	19	650,8	8,6	29	4.248,5	49,3	36	7.223,4	85,7
befristete Übernahme für (min-destens, maximal) sechs Monate	29	8.283,9	94,7	7.599,1	93,0	21	7.121,9	90,3	20	6.456,5	85,3	19	3.899,9	45,3	22	775,0	9,2
befristete Übernahme für weniger als sechs Monate	1	13,9	0,2	13,9	0,2	1	11,9	0,2	1	11,7	0,2	1	11,0	0,1	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>8.747,6</b>	<b>100</b>	<b>8.171,6</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>7.889,7</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>7.572,1</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>8.617,3</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8.427,8</b>	<b>100</b>

Tabelle 3b: Einschränkungen der Übernahmeverpflichtung

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001						
	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte					
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	
keine Einschränkung	13	3.476,5	39,7	3.983,4	48,7	19	3.829,1	48,5	18	2.981,5	39,4	14	870,8	10,1	21	538,7	6,4
nur wenn nicht über Bedarf ausgebildet wurde und die wirtschaftliche Lage des Betriebs es zulässt	12	4.176,1	47,7	3.632,7	44,5	11	3.688,9	46,8	10	3.689,5	48,7	14	3.889,4	45,1	18	4.157,3	49,3
nur wenn nicht über Bedarf ausgebildet wurde	3	752,1	8,6	58,4	0,7	-	-	-	-	-	-	7	2.728,4	31,7	7	2.660,8	31,6
nur wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs es zulässt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	201,6	2,3	3	20,2	0,2
nur bei akzeptablen Prüfungsergebnissen und wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs es zulässt	1	20,4	0,2	-	-	2	6,4	0,1	3	50,1	0,7	3	79,1	0,9	2	36,4	0,4
nur bei persönlicher Eignung und z. T. zusätzlich nur bei Mobilität bzw. Flexibilität	5	67,4	0,8	240,1	2,9	6	186,4	2,4	9	583,0	7,7	7	563,7	6,5	7	721,5	8,6
nur ab bestimmter Beschäftigtenzahl des Betriebs und z. T. zusätzlich nur, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebs es zulässt	2	8,5	0,1	20,3	0,2	2	38,1	0,5	3	123,1	1,6	4	135,9	1,6	4	155,4	1,8
nur für einen bestimmten Anteil der Auszubildenden bzw. bestimmte Berufe (zum Teil geknüpft an bestimmte Ausbildungsquote)	3	119,3	1,4	102,6	1,3	1	0,7	0,01	-	-	-	1	6,4	0,1	3	20,5	0,2
nur wenn kein wichtiger Grund dagegen spricht	3	127,3	1,5	134,1	1,6	3	140,1	1,8	4	144,9	1,9	3	142,0	1,6	2	117,0	1,4
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>8.747,6</b>	<b>100</b>	<b>8.171,6</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>7.889,7</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>7.572,1</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>8.617,3</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8.427,8</b>	<b>100</b>

Tabelle 3c: Einbeziehung des Betriebsrates bei Inanspruchnahme der Ausnahmeregelung

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001							
	Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte		Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte		Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte		Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte							
		in Tsd.	in %															
keine Einschränkung	13	3.476,5	39,7	19	3.983,4	48,7	19	3.829,1	48,5	14	870,8	10,1	21	538,7	6,4			
Betriebsrat muss zustimmen	10	3.586,8	41,0	11	3.518,8	43,1	12	3.608,4	45,7	14	3.713,3	49,0	18	3.888,6	45,1			
Betriebsrat muss informiert werden	2	194,0	2,2	2	214,7	2,6	2	209,8	2,7	2	234,6	2,7	3	390,9	4,6			
Betriebsrat muss nicht zustimmen oder informiert werden	17	1.409,3	17,0	15	454,7	5,6	11	242,4	3,1	13	670,8	8,9	21	3.623,3	42,0			
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>8.747,6</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>8.171,6</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>7.889,7</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>7.572,1</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>8.617,3</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8.427,8</b>	<b>100</b>

Tabelle 3d: Ergänzende Vereinbarungen zusätzlich zu den konkreten Übernahmeregelungen

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001							
	Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte		Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte		Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte		Rege-lu-ft-ge-n	Beschäftigte							
		in Tsd.	in %	in Tsd.	in %													
keine zusätzliche Regelung	37	8.606,5	98,4	39	7.333,6	89,7	35	7.070,3	89,6	39	7.154,3	94,5	46	7.772,1	90,2	55	7.533,7	89,4
Besetzung aller geeigneten Stellen bevorzugt mit eigenen Ausbildungsabsolventen	-	-	-	1	11,0	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vermittlung nicht übernommener Ausbildungsabsolventen in anderen Betrieb durch Arbeitgeberverband	-	-	-	2	695,2	8,5	2	697,2	8,8	-	-	-	1	479,8	5,6	2	475,9	5,6
Zahlung einer einmaligen Start-hilfe für nicht übernommene Ausbildungsabsolventen (ggf. als Alternative zur Übernahme)	1	13,9	0,2	1	13,9	0,2	2	12,9	0,2	1	11,7	0,2	1	11,0	0,1	1	11,0	0,1
Übernahmeverpflichtung kann durch Vermittlung in anderen Betrieb erfüllt werden	3	118,4	1,4	3	110,1	1,3	3	96,0	1,2	3	97,7	1,3	2	97,7	1,1	2	101,1	1,2
Bemühen, nach Befristung Ausgebildete auf Dauer zu übernehmen	-	-	-	-	-	-	1	5,5	0,1	2	8,0	0,1	3	194,2	2,3	3	170,9	2,0
Nutzung von durch Altersteilzeit frei werdenden Stellen für Übernahme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	292,7	3,9	2	54,9	0,6	3	127,5	1,5
Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, Vermeiden von Mehrarbeit und Nutzung von durch Altersteilzeit frei werdenden Stellen für Übernahme	1	8,8	0,1	1	7,8	0,1	1	7,8	0,1	1	7,7	0,1	1	7,6	0,1	1	7,7	0,1
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>8.747,6</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>8.171,6</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>7.889,7</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>7.572,1</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>8.617,3</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8.427,8</b>	<b>100</b>

Tabelle 4: Sonstige, weniger konkrete tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen (Ziel 2)

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %
Bemühen um Übernahme Besetzung aller geeigneten Stellen bevorzugt mit eigenen Ausbildungsabsolventen	4	103,6 11,9	7	512,6 39,7	8	480,7 38,1	8	299,3 21,2	6	465,9 31,4	7	763,2 43,2
Bemühen, (ggf. nach Befristung) Ausgebildete auf Dauer zu übernehmen	-	-	-	-	-	-	1	2,8 0,2	1	2,8 0,2	1	25,0 1,4
Nutzung von durch Altersteilzeit frei werdende Stellen für Übernahme	-	-	-	-	-	-	3,0	-	1	0,2 0,01	1	0,2 0,01
Bemühen um (unbefristete) Über- nahme und Vermittlung nicht übernommener Ausbildungs- absolventen in anderen Betrieb durch Arbeitgeberverband	4	761,1 87,6	2	43,0 3,3	1	31,1 2,5	2	52,0 3,7	2	52,0 3,5	2	51,7 2,9
Schaffung von Stellen vorrangig zur Übernahme	1	3,8 0,4	1	4,0 0,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Nur Absenkung der Einstiegslohne bzw. -gehälter zur Übernahme- förderung	-	-	3	694,4 53,8	8	711,7 56,4	9	1.056,8 74,9	8	343,0 23,1	7	333,1 18,8
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>868,5</b> <b>100</b>	<b>14</b>	<b>1.291,3</b> <b>100</b>	<b>16</b>	<b>1.261,6</b> <b>100</b>	<b>20</b>	<b>1.410,9</b> <b>100</b>	<b>20</b>	<b>1.482,6</b> <b>100</b>	<b>20</b>	<b>1.768,0</b> <b>100</b>

Tabelle 5: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen und Kostentlastung für die Ausbildungsbetriebe

Hauptziele	1996				1997				1998				1999				2000				2001				
	Rege- lun- gen	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte
		in Tsd.	in %			in Tsd.	in %			in Tsd.	in %			in Tsd.	in %			in Tsd.	in %			in Tsd.	in %		
<b>nur Ziel 1: Erhöhung/Bestands- sicherung der Ausbildungskapa- zitäten im gesamten Tarifbereich</b>	13	942,9	8,9	39	2.451,8	20,6	33	1.394,6	13,2	25	1.019,1	10,2	17	553,9	5,2	17	470,6	4,4							
davon:																									
ohne Entlastung	7	474,2	4,5	13	448,7	3,8	13	346,1	3,3	7	245,5	2,5	6	187,4	1,8	5	94,1	0,9							
mit Entlastung bzw. Entlastungsmöglichkeiten	6	468,7	4,4	26	2.003,1	16,8	20	1.048,5	9,9	18	773,6	7,7	11	366,5	3,4	12	376,5	3,5							
<b>nur Ziel 2: Verbesserung der Übernahme von Ausbildungs- absolventen</b>	24	4.009,6	38,0	25	1.039,9	8,7	27	888,7	8,4	31	766,9	7,7	41	4.422,1	41,5	52	4.617,3	43,3							
davon:																									
ohne Entlastung	17	3.644,8	34,5	15	714,7	6,0	16	323,4	3,1	22	650,0	6,5	25	3.759,6	35,3	38	4.029,2	38,0							
mit Entlastung bzw. Entlastungsmöglichkeiten	7	364,8	3,5	10	325,2	2,7	11	565,3	5,4	9	116,9	1,2	16	662,5	6,2	14	568,1	5,3							
<b>beide Ziele gleichzeitig</b>	27	5.608,5	53,1	36	8.423,0	70,7	33	8.262,6	78,3	36	8.216,1	82,1	35	5.677,8	53,3	35	5.578,5	52,3							
davon:																									
ohne Entlastung	15	1.519,9	14,4	18	1.067,4	9,0	21	7.188,8	68,2	22	6.939,7	69,4	24	4.659,1	43,7	26	4.647,5	43,6							
mit Entlastung bzw. Entlastungsmöglichkeiten	12	4.086,6	38,7	18	7.355,6	61,7	12	1.073,8	10,2	9	1.276,4	12,8	11	1.018,7	9,6	9	931,0	8,7							
<b>Regelungen ohne Entlastung insgesamt</b>	39	5.638,9	53,4	46	2.230,8	18,8	50	7.858,3	74,6	51	7.835,2	78,4	55	8.606,1	80,8	69	8.790,8	82,5							
<b>Regelungen mit Entlastung insgesamt</b>	25	4.920,1	46,6	54	9.683,9	81,2	43	2.687,6	25,5	41	2.166,9	21,7	38	2.047,7	19,2	35	1.875,6	17,5							
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>10.559,0</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>11.914,7</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>10.545,9</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>10.002,1</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>10.653,8</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>10.666,4</b>	<b>100</b>							

**Tabelle 6: Tarifliche Vereinbarungen zur generellen Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe**  
**Tabelle 6a: Entlastungen bei den Ausbildungsvergütungen oder Sonderzahlungen an die Auszubildenden**  
**(ohne bedingte Entlastungsregelungen)**

Inhalte der Regelungen zu Ziel 1 und 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001						
	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte					
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	
Kürzung der Ausbildungsvergütungen insgesamt, für bestimmte Ausbildungsjahre oder -jahrgänge	-	-	3	1.205,2	14,8	1	164,0	10,3	2	294,1	38,8	1	2,8	0,4	-	-	
keine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen insgesamt oder für einzelne Ausbildungsjahre	8	3.635,4	21	6.578,7	80,8	20	1.019,8	64,0	11	128,4	16,9	7	401,3	59,5	7	187,5	
keine Einmalzahlung für die Auszubildenden (wie für die anderen Beschäftigten vereinbart)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5,5	0,7	-	-	-	-	-	
Senkung von Sonderzahlungen (Weihnachts- oder Urlaubsgeld) für die Auszubildenden	-	-	1	2,2	0,02	1	209,1	13,1	1	208,2	27,5	-	-	-	-	-	
zeitlich verzögerte Erhöhung der Ausbildungsvergütungen durch zwei oder drei Nullmonate	7	227,8	5,7	198,0	2,4	2	103,8	6,5	5	107,9	14,2	7	257,4	38,2	3	62,6	
zeitlich verzögerte Erhöhung der Ausbildungsvergütungen durch mehr als drei Nullmonate	3	150,6	3,7	151,6	1,9	2	94,2	5,9	-	-	-	-	-	-	1	248,2	
Möglichkeit, unter Beteiligung des Betriebsrats und/oder der Tarifparteien die Ausbildungsvergütungen um einen bestimmten Prozentsatz zu senken	-	-	1	2,2	0,02	1	2,2	0,1	2	14,2	1,9	2	13,0	1,9	2	15,2	
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>4.013,8</b>	<b>100</b>	<b>8.137,9</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>1.593,1</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>758,3</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>674,5</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>513,5</b>	<b>100</b>

Tabelle 6b: Entlastungen bei den Eingangslöhnen bzw. -gehältern

Inhalte der Regelungen zu Ziel 1 und 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001							
	Regelungen	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Beschäftigte						
		in Tsd.											in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.
Absenkung der Tarifsätze um 5% im ersten Beschäftigungsjahr	1	648,2	87,5	1	634,3	82,2	1	603,2	89,1	2	618,7	84,5	3	669,6	91,0	4	656,2	88,3
Absenkung der Tarifsätze um 5% im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,9	0,1
Absenkung der Tarifsätze um 10% im ersten Beschäftigungsjahr	1	1,0	0,1	2	3,2	0,4	3	7,0	1,0	4	50,5	6,9	3	47,8	6,5	2	44,0	5,9
Absenkung der Tarifsätze um 10% im ersten und 5% im zweiten Beschäftigungsjahr	-	-	-	1	9,4	1,2	2	9,4	1,4	2	9,4	1,3	2	1,5	0,2	2	3,7	0,5
Absenkung der Tarifsätze um mehr als 10% im ersten und zweiten Beschäftigungsjahr (z. T. nur bei zusätzlichen Ausbildungsplätzen)	2	45,2	6,1	3	66,7	8,6	2	4,1	0,6	1	2,6	0,4	3	16,9	2,3	3	38,2	5,1
Absenkung der Tarifsätze nur für extern ausgebildete Berufsantänger	1	46,6	5,3	1	57,9	7,5	1	53,5	7,9	1	50,9	7,0	-	-	-	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>741,0</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>771,5</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>677,2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>732,1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>735,8</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>743,0</b>	<b>100</b>

Tabelle 6c: Sonstige Entlastungsformen

Inhalte der Regelungen zu Ziel 1 und 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001				
	Rege- lun- gen	Beschäftigte													
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %	in Tsd.	in %	
keine Arbeitszeitverkürzungen für die Auszubildenden (wie für die anderen Beschäftigten bei der Übernahme von Auszubildenden kann die Wochenarbeitszeit erhöht werden in Betriebsvereinbarungen sind abweichende Regelungen zur Wochenarbeitszeit und zum Freizeitausgleich für Mehrarbeit der Beschäftigten möglich bei Zunahme der Ausbildungsplätze zur Übernahme von Auszubildenden können die Einkommen der Beschäftigten durch freiwillige Betriebsvereinbarungen gesenkt werden	-	-	2	2,8	2	27,9	3,9	1	13,1	-	-	-			
Zahlung eines „Bildungsbeitrags“ durch jeden Arbeitnehmer im Tarifbereich	-	-	1	31,0	1	330,5	46,0	1	291,3	1	277,8	49,8			
maßvolle Lohnsteigerungen bzw. Verzicht auf allgemeine Vergütungserhöhungen	-	-	1	18,0	1	206,7	28,8	1	186,2	1	186,2	33,4			
Ausbildungsvergütung wird künftig eingefroren, falls bestimmte Ausbildungsplatznahme erreicht wird	1	19,6	100	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-			
	-	-	5	38,3	-	-	-	-	-	-	-	-			
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>19,6</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>718,4</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>732,1</b>	<b>5</b>	<b>630,9</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>507,4</b>	<b>100</b>

Tabelle 7: Sonstige Inhalte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Inhalte der Regelungen zu Ziel 1 und 2	1996			1997			1998			1999			2000			2001		
	Rege- lun- gen	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte		Rege- lun- gen	Beschäftigte	
		in Tsd.	in %															
<b>Grundsatz: Ausbildung geht vor Übernahme</b>																		
Grundsatz wurde nicht erklärt	60	9.438,8	89,4	95	10.519,7	88,3	88	9.188,1	87,1	91	9.413,9	94,1	82	6.559,9	61,6	93	6.678,6	62,6
Grundsatz wurde erklärt	4	1.120,2	10,6	5	1.395,0	11,7	5	1.357,8	12,9	1	588,2	5,9	11	4.093,9	38,4	11	3.987,8	37,4
<b>Überprüfung der Einhaltung der Regelungen</b>																		
keine Überprüfung vorgesehen	58	6.816,2	64,6	88	5.442,5	45,7	84	9.949,8	94,3	86	9.471,2	94,7	86	10.380,4	97,4	97	10.393,3	97,4
Überprüfung vorgesehen	6	3.742,8	35,4	12	6.472,2	54,3	9	596,1	5,7	6	530,9	5,3	7	273,4	2,6	7	273,1	2,6
<b>Gesprächsrunde der Tarifvertragsparteien</b>																		
wurden nicht eingerichtet	61	10.065,4	95,3	95	10.951,6	91,9	85	6.378,2	60,5	84	5.608,1	56,1	87	9.774,1	91,7	99	9.839,9	92,3
wurden eingerichtet	3	493,6	4,7	5	963,1	8,1	8	4.167,7	39,5	8	4.394,0	43,9	6	879,7	8,3	5	826,5	7,7
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>10.559,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>11.914,7</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>10.545,9</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>10.002,1</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>10.653,8</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>10.666,4</b>	<b>100</b>

Tabelle 8: Verbindlichkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung  
Tabelle 8a: Regelungen zur Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1)

Verbindlichkeit der Regelungen zu Ziel 1	1996		1997		1998		1999		2000		2001							
	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte	Rege- lun- gen	Beschäftigte						
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %	in Tsd.	in %				
verbindliche tarifliche Vereinbarung	4	210,1	3,2	218,3	2,0	13	393,4	4,1	16	471,2	5,1	12	346,8	5,6	11	351,3	5,8	
Tarifizsage der Unternehmen	8	3.455,8	52,8	3.531,4	32,5	12	289,6	3,0	10	424,8	4,6	8	243,9	3,9	5	77,9	1,3	
Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite	17	1.911,5	29,2	5.658,4	52,0	20	3.628,1	37,6	18	3.915,8	42,4	11	3.529,8	56,6	9	3.353,1	55,4	
Appell oder Aufforderung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite an die Unternehmen	8	946,4	14,5	1.218,3	11,2	17	5.128,0	53,1	13	4.277,3	46,3	15	1.924,8	30,9	17	1.956,7	32,3	
Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen	2	13,6	0,2	39,0	0,4	1	3,7	0,04	-	-	-	-	1	40,4	0,6	5	164,0	2,7
Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen aufgrund der tariflichen Regelung	-	-	-	109,2	1,0	1	104,3	1,1	2	131,9	1,4	2	129,2	2,1	2	126,9	2,1	
Regelung bezieht sich nur auf Entlastung	1	12,0	0,2	100,2	0,9	2	110,1	1,1	2	14,2	0,2	3	16,8	0,3	3	19,2	0,3	
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>6.549,4</b>	<b>100</b>	<b>10.874,8</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>9.657,2</b>	<b>100</b>	<b>61</b>	<b>9.235,2</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>6.231,7</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>6.049,1</b>	<b>100</b>	

Tabelle 8b: Regelungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen (Ziel 2)

Verbindlichkeit der Regelungen zu Ziel 2	1996		1997		1998		1999		2000		2001						
	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte	Regelungen	Beschäftigte					
		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %		in Tsd.		in %	in Tsd.	in %			
verbindliche tarifliche Vereinbarung	21	7.729,6	80,4	6.861,8	72,5	24	6.725,5	73,5	25	6.750,4	75,1	34	4.753,6	47,1	37	4.673,7	45,8
Tarifzusätze der Unternehmen	9	315,5	3,3	267,7	2,8	10	326,4	3,6	14	379,2	4,2	7	52,9	0,5	7	32,7	0,3
Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite	7	419,9	4,4	321,3	3,4	7	228,1	2,5	7	156,3	1,7	6	136,2	1,3	9	295,4	2,9
Appell oder Aufforderung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite an die Unternehmen	10	1.090,4	11,3	926,0	9,8	5	770,2	8,4	7	594,3	6,6	15	4.714,9	46,7	15	4.559,0	44,7
Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen	4	60,7	0,6	34,8	0,4	7	58,9	0,6	5	46,0	0,5	6	99,3	1,0	12	301,9	3,0
Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen aufgrund der tariflichen Regelung	-	-	-	356,9	3,8	1	330,5	3,6	1	291,3	3,2	1	277,8	2,8	1	248,2	2,4
Regelung bezieht sich nur auf Entlastung	-	-	-	694,4	7,3	6	711,7	7,8	8	765,5	8,5	7	65,2	0,6	6	84,9	0,8
<b>Insgesamt</b>	<b>51</b>	<b>9.616,1</b>	<b>100</b>	<b>9.462,9</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>9.151,3</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8.963,0</b>	<b>100</b>	<b>76</b>	<b>10.099,9</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>10.195,8</b>	<b>100</b>

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (1/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Betriebsgesellschaft Stadtgüter Berlin mbH	Haus-TV	Land- u. Forstwirtschaft	Sonstige	700	alte/neue		2	2			2
Staatsforsten, Bundesgebiet West, Gemeindeforsten, Rheinland-Pfalz, Saarland	Flächen-TV	Land- u. Forstwirtschaft	Sonstige	11.100	alte		1	1			
Bayerische Energieversorgungsunternehmen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	20.000	alte		3	3			
Berliner Kraft- und Licht (Bewag)-AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	9.800	alte/neue			2			
Braunkohle- und Gasindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	16.400	neue		3	2	2		
Braunschweigische Kohlenbergwerke AG, Helmstedt	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	1.000	alte		3	3	3		
Braunkohlenbergbau, Verein Rhein. Braunkohlenbergwerke e.V., Köln	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	11.900	alte		2	3	3		
Bremerhavener Entsorgungsges. mbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	200	alte			1	1		
Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsges. mbH, Stadtwerke Bremerhaven AG, Verkehrsges. Bremerhaven AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	1.400	alte		1	1	1		
Elektrizitätswerk Minden-Ravensberg GmbH/Gemeinschaftskraftwerk Weser GmbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	1.300	alte			3	3	2	
Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU), Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	33.000	neue			1	1	1	1
Energiewirtschaft (GWE-Bereich), Nordrhein-Westfalen, Saarland	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	40.000	alte		3	3			
Energiewirtschaftliche Unternehmen (AVE Hammoever), Hessen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	3.100	alte		2	2	3	3	3
Erdöl- und Erdgasgewinnung – Bereich Dienstleistungsunternehmen, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	2.200	alte			1			
Erdöl- und Erdgasgewinnung – Bereich Explorations- und Produktionsbetriebe, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	4.000	alte			1	1		
Gas- und Elektrizitätswerke, Wilhelmshaven	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	200	alte					2	2
Gesellschaft für Energieanlagen-Betriebsführung mbH, Herfen	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	n.b.	alte					2	2
Kali- und Steinsalzbergbau, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	12.900	alte/neue					1	1
Landelektrizität GmbH, Wolfsburg	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	200	alte					2	2
OEWA Wasser und Abwasser GmbH, Potsdam	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	300	neue		3				

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (2/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
PreußenElektra Gruppe	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	12.000	alte/neue	3	3	3	2	2	2
Private Energieversorgung, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	33.900	alte					2	2
Private Energiewirtschaft, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	4.500	alte	3					
Rheinischer Braunkohlenbergbau	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	11.000	alte				3	3	2
Sanierungsgesellschaften Braunkohle/Chemie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	12.000	neue						2
Schachbau NordHaus-TVen GmbH, Bundesgebiet Ost	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	940	neue		1				
Stadwerke Bremen AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Sonstige	4.300	alte						2
Steinkohlenbergbau, Ruhr	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	56.900	alte	2	2		3		
Steinkohlenbergbau, Ibbenbüren, Ruhr, Saarland	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	79.900	alte			3			
Steinkohlenbergbau, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	61.500	alte					2	2
Trinkwasserversorgung Saale-Unstrut GmbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	250	neue		1				
VES VEW Energie Service GmbH, Dortmund	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	200	alte					2	2
VEW Energie, Dortmund	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	Industrie u. Handel	4.100	alte					2	2
Chemische Industrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	560.600	alte	3	3	3	3	3	3
Chemische Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	34.200	neue	1	1	1	3	3	3
Erdöl- und Erdgasgewinnung, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	4.000	alte						3
Kautschuk-Industrie, Hamburg, teilweise Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	48.200	alte	3					
Kautschukindustrie, alle regionalen Bereiche West ohne Hamburg und Schleswig-Holstein	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	40.600	alte		1				
Kautschukindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	42.400	alte			3	3	3	
Kautschuk-Industrie, Bundesgebiet Ost, Berlin-Ost	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	5.000	neue	3					
Kunststoff verarbeitende Industrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	61.100	alte			1			3
Kunststoff verarbeitende Industrie, Bayern	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	62.100	alte	2	2				3
Kunststoff verarbeitende Industrie, Kreis Lippe	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	43.700	alte					2	2

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (3/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tanzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **				
						1996	1997	1998	1999	2000
Kunststoffverarbeitende Industrie, Hessen	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	22.000	alte		1	1		
Mineralölverarbeitung, BP Oil Deutschland GmbH/ Mobil Schmierstoff GmbH	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	2.500	alte/neue				2	2
Mineralölverarbeitung, RWE-DEA	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	2.000	alte/neue		3	3	3	
Mineralölverarbeitung, Deutsche Shell AG	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie u. Handel	2.800	alte/neue				2	
Eisen- und Stahlindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	8.800	alte		2	2	2	
Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	76.900	alte		2	2	2	
Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	88.800	alte/neue					2
Eisen- und Stahlindustrie, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	12.300	alte		2	3	3	3
Elektrohandwerk, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	5.600	alte		2			
Feinstblechpackungsindustrie, Hamburg, Niedersachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	7.700	alte		2	2	2	2
Feinwerktechnik, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie/Handwerk	3.400	alte		3	3	3	3
Galvanisier-, Graveure und Metallbildner, Bundesgebiet West und Ost (ohne Hamburg)	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	12.100	alte/neue					2
Kfz-Gewerbe, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie/Handwerk	47.100	alte		2	2	2	2
Kfz-Gewerbe, Mecklenburg-Vorpommern	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie/Handwerk	11.000	neue			1		
Kfz-Gewerbe, Sachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie/Handwerk	28.100	neue			2	2	2
Kfz-Gewerbe, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie/Handwerk	15.200	neue			1		
Metallhandwerk (ohne Elektro, Klempner, Kfz), Hamburg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	7.700	alte		1	1	1	
Metallhandwerk, Sachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	18.300	neue					2
Metallindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	2.917.700	alte		2	3		
Metall- und Elektroindustrie, alle regionalen Bereiche Ost	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	264.900	neue			2		
Metallindustrie, alle regionalen Bereiche West und Ost außer Niedersachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	3.224.200	alte/neue				3	2
Metallindustrie, Niedersachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	130.000	alte				3	3

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (4/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts-zweig	Wirtschafts-bereich	Beschäftig-tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	88.000	alte			2	2	2	2
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	1.900	alte			2			
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Rheinland-Rheinessen, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Handwerk	13.500	alte			2	2	2	2
Schmuckwarenindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	12.800	alte			2	2	2	
VW-Werke AG	Haus-TV	Metall, Elektro	Industrie u. Handel	104.000	alte/neue			2	2	2	2
Brauereien, Saarland	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	900	alte						3
Cigarettenindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	11.900	alte/neue			3			
Deutsche Spezialglas AG - DESAG -, Delligsen	Haus-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	1.200	alte			3	2	2	2
Druckindustrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	200.000	alte/neue			3	3	3	
Druckindustrie, Bundesgebiet West und Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	200.100	alte/neue					3	3
Feinkeramische Industrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	34.200	alte			2	3	3	
Feinkeramische Industrie und Wand- und Bodenfliesenindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	40.400	alte					3	3
Feinkeramische Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	8.200	neue						3
Feuerfeste Industrie, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	3.700	alte			3	3	3	3
Feuerfeste Industrie, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	1.500	alte					3	
Fleischerhandwerk, Rheinland-Rheinessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Handwerk	4.000	alte					1	1
Glas erzeugende, veredelnde und verarbeitende Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	11.900	neue			2	2	2	2
Glasindustrie Schuller GmbH, Wertheim	Haus-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	1.000	alte			2	2	2	2
Hohl- und Kristallglaszeugung einschl. Hüttenveredelung und -verarbeitung, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	13.700	alte			2	2	2	2
Hohlglaszeugungsindustrie, Landesgruppe Rhein-Weser	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	12.100	alte			3	3	2	
Hohlglaszeugungsindustrie, Landesgruppe Nord-West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	2.400	alte			2	2	2	

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (5/10)

Tarfbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Hohlglaszerzeugungsindustrie, Landesgruppen Nord-West, Rhein-Weser	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	12.200	alte				2	2	2
Hohlglasveredelungs- und -verarbeitungsindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	16.900	alte		2	2	2	2	2
Holz verarbeitende Industrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	46.400	alte			3	3	3	3
Holz verarbeitende Industrie, Brandenburg, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	15.900	neue						2
Holz verarbeitende Industrie, Mecklenburg-Vorpommern	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	5.800	neue						2
Holz verarbeitende Industrie, Nordwestdeutschland	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	104.300	alte		1	1			
Holz verarbeitende Industrie, Nordwestdeutschland ohne Nordrhein	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	93.900	alte				1	1	1
Holz verarbeitende Industrie, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	15.300	neue			1	1	1	1
Holz verarbeitende Industrie, Thüringen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	11.300	neue					2	2
Holz verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	55.800	alte				1	3	3
Konfektion Technischer Textilien, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	4.700	alte/neue						2
Lederwaren- und Kofferindustrie, Nordwestdeutschland, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	13.000	alte		3	3	3	3	3
Milchindustrie, Schmelzkäseindustrie, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	4.400	alte						2
Molkereien, Bayern, bayer. Schwaben	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	10.900	alte						2
Molkereien, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	2.200	alte		3				
Nährmittel- und Feinkostindustrie, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	3.300	alte		1				
Nährmittelindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	5.000	alte		1				
Nährmittelindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	5.900	alte			3	3	3	
Oberland Glas AG, Bad Wurzach	Haus-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	1.100	alte				1	1	1
Obst- und gemüseverarbeitende Industrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	5.200	alte			1		2	2
Ölmühlenindustrie, linker Niederrhein	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	2.200	alte			1			
Papierverarbeitende Industrie, Bundesgebiet West und Berlin-West, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	91.700	alte/neue		2	2	2	2	

**Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (6/10)**

Tarfbereich	TV-Art	Wirtschafts-zweig	Wirtschafts-bereich	Beschäftig-tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **						
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	
Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	79.900	alte/neue						2	2
Papierindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	60.700	alte	3	2	3	2	3	3	3
Papierindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	5.700	neue		1				3	3
Polstermöbel- und Matratzenindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	6.300	alte				1		1	1
Rhein. westf. Mühlen, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	600	alte						1	1
Sägeindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	11.700	alte						2	2
Sägeindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	6.800	neue						2	2
Sägeindustrie, Nordrhein-Westfalen, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	18.100	alte						2	2
Säureschutzindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	11.500	alte				1		1	1
Schuhindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	25.000	alte	3	3	3	3	3	3	2
Schuhmacherhandwerk, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Handwerk	3.700	alte				1			
Sektkellereien, Brennereien, Spirituosen, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	3.300	alte				2			
Steine- und Erdenindustrie, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	12.000	neue	3						
Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie/Handwerk	43.000	alte				2	2	2	2
Steine-Erden-Industrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	23.000	alte					3		
Steine-Erden-Industrie, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	9.400	alte		2	2	3			
Steine-Erden-Industrie, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	3.800	alte		2	2	2	2		
Steine-Erden-Industrie, Thüringen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	n. b.	neue				2	2	2	2
Süßwarenindustrie, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	6.700	alte	2	1					
Süßwarenindustrie, Berlin-West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	2.900	alte/neue		1			3		
Süßwarenindustrie, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	6.600	alte	2	2	2	2			
Süßwarenindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	5.900	alte		1				3	
Bekleidungsindustrie, Bundesgebiet West, Berlin-West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	112.800	alte	1						
Textilindustrie, Bundesgebiet West, Berlin-West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	150.800	alte	1						
Textil- und Bekleidungsindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	165.300	alte	1	1	1	3	3	3	3

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (7/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Textilindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	19.600	neue	2	1		2	3	2
Tischlerhandwerk, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Handwerk	62.500	alte	2	2				
Wand- und Bodenfliesen-Industrie, Bundesgebiet West ohne Baden-Württemberg und Saarland	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	6.200	alte			3	3		
Zementindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarb. Gewerbe	Industrie u. Handel	3.100	alte			3	1	1	
Bauhauptgewerbe, Bundesgebiet Ost (ohne Berlin-Ost)	Flächen-TV	Baugewerbe	Industrie/Handwerk	248.200	neue	3	2	3	2	2	2
Bauhauptgewerbe, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Baugewerbe	Industrie/Handwerk	811.100	alte		1				
Dachdecker-Handwerk, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Baugewerbe	Handwerk	107.900	alte/neue		1	1			
Buchhandel, Schleswig-Holstein	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	1.900	alte						1
Einzelhandel, Berlin West und Ost	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	87.600	alte/neue	1	1	1	1	1	1
Einzelhandel, Niedersachsen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	208.200	alte			1	1		
Einzelhandel, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	94.000	alte		1				
Einzelhandel, Saarland	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	32.100	alte	3	3	3	3	3	3
Einzelhandel, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	58.200	neue						3
Einzelhandel, Thüringen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	53.200	neue						1
Floristik, Hessen, Rheinland-Pfalz,	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	2.500	alte		1	1			
Genossenschaftlicher Großhandel, Bayern	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	7.200	alte	3					
Groß- und Außenhandel, Bayern	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	168.600	alte	3	1			3	
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Bayern	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	177.000	alte						3
Groß- und Außenhandel, Berlin West und Ost	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	24.300	alte/neue		1		1	1	
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Berlin West und Ost	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	23.400	alte/neue						1
Groß- und Außenhandel, Brandenburg	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	16.900	neue				1		
Groß- und Außenhandel, Hamburg	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	62.400	alte			3			
Groß- und Außenhandel, Hessen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	89.700	alte	1		1	1	1	
Genossenschaftlicher Großhandel, Niedersachsen, Bremen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	5.800	alte		1				

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (8/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Genossenschaftlicher Großhandel, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	7.200	alte		1				
Groß- und Außenhandel, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	305.000	alte		3				
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	306.800	alte					3	3
Groß- und Außenhandel, Pfalz	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	15.700	alte		1				
Genossenschaftlicher Großhandel, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	3.000	alte		1				
Groß- und Außenhandel, Rheinland-Rheinessen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	31.400	alte		1				
Groß- und Außenhandel, Saarland	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	11.900	alte		3	3			
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Sachsen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	42.400	neue				1		
Groß- und Außenhandel, Schleswig-Holstein, Hamburg	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	100.800	alte					3	3
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Thüringen	Flächen-TV	Handel	Industrie u. Handel	18.700	neue		1	1	1	1	1
BLG Bremer Lagerhaus-TV-Gesellschaft AG & Co.	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	2.600	alte		2	2	2		
Deutsche Bahn AG Konzern, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	145.000	alte/neue		1	1	1	1	
Deutsche Post AG, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	160.000	alte/neue		1	3	3	2	2
Deutsche Telekom AG, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	68.000	alte/neue		3	3	3	3	3
Lufthansa-Konzern	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	38.100	alte/neue		2	3			
Mannesmann Arcor AG & Co., Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	6.600	alte/neue						2
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe, Bayern	Flächen-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	88.500	alte		1				
RBO Regionalbus Ostbayern	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	200	alte				3	3	
Sächsische Binnentrafen Oberelbe GmbH	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	0	neue		3		2		
S-Bahn Berlin GmbH	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	4.000	alte/neue		3				
T-Mobil Bonn, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	4.600	alte/neue		1				
V/AG Intercom GmbH & Co.	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	Industrie u. Handel	5.100	alte/neue						1
Deutsche Postbank AG, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Kreditinstitute, Versicherungen	Industrie u. Handel	4.400	alte/neue		1	1	3	3	3
Privates Bankgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Kreditinstitute, Versicherungen	Industrie u. Handel	471.600	alte/neue		3	3	3	3	3

## Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (9/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Privates Versicherungsgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Kreditinstitute, Versicherungen	Industrie u. Handel	226.900	alte/neue	3	3	3	3	3	3
Datenverarbeitungszentrum Suhl GmbH	Haus-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	200	neue		1	1	3	2	2
DE-Consult Deutsche Eisenbahn-Consulting GmbH, Berlin	Haus-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	1.200	alte/neue			2	2		
Deutsches Reisebüro GmbH, DERTOUR, DER Deutsches Reisebüro	Haus-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	2.800	alte/neue				3	2	
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Zentrale	Haus-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	1.300	alte			1	1		
Friseurhandwerk, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Handwerk	19.600	alte	2					
GRZ Genossenschafts-Rechenzentrale Norddeutschland GmbH	Haus-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	500	alte			1	1	1	
Herstellender Buchhandel/Verlage, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	25.000	alte			1	1	1	1
Reisebürogewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	77.100	alte/neue		1	1	1	1	1
Systemgastronomie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	50.000	alte			1	1		
Textilreinigungsgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie/Handwerk	48.500	alte/neue				3	3	3
Zeitschriftenverlage, Niedersachsen, Bremen	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	1.000	alte	3	3	3	3	2	2
Zeitungsverlage, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Bayern, Sachsen	Flächen-TV	sonstige priv. Dienstleistungen	Industrie u. Handel	24.500	alte/neue					3	3
Zeitungsverlage, Nordrhein-Westfalen	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	8.800	alte		1				
Bundesanstalt für Arbeit, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	71.200	alte/neue	2	2				
Bundesanstalt für Post und Telekommunikation	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	3.000	alte/neue			1	1	1	
Bundesknappschaft, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	12.300	alte/neue				2	2	2
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	19.200	alte/neue			3	3	3	3
Gewerbliche Berufsgenossenschaften, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	20.300	alte/neue				2		

### Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 – 2001 (10/10)

Tarifbereich	TV-Art	Wirtschafts- zweig	Wirtschafts- bereich	Beschäftig- tenzahl *	Länder	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen **					
						1996	1997	1998	1999	2000	2001
Öffentlicher Dienst, Bund, Länder, Gemeinden, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	2.529.800	alte/neue	3	3	3	3	3	3
Tarifgemeinschaft AOK e. V., Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	51.700	alte/neue				2		2
Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	32.900	alte/neue	1	1	1	3	3	3
Tarifgemeinschaft der medizinischen Dienste der Krankenkassen (MDK/ MDS), Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstige	6.800	alte/neue	1			3	3	3

\* Die Beschäftigtenzahl bezieht sich jeweils auf das Jahr, in dem es im Tarifbereich zuletzt eine geltende Regelung zur Ausbildungsförderung gab.

\*\* Hauptziele der in den jeweiligen Jahren geltenden Regelungen (in den Jahren, in denen keine Ziffer eingetragen ist, gab es keine Regelung).

1 = Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten,

2 = Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Ausbildungslernen

3 = beide Ziele gleichzeitig

### **Veröffentlichungen zur tariflichen Ausbildungsförderung**

URSULA BEICHT, KLAUS BERGER: Tarifliche Ausbildungsförderung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft 2003, S. 24 – 27

URSULA BEICHT, KLAUS BERGER: Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2001, S. 36 – 40

REINHARD BISPINCK UND WSI-TARIFARCHIV: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 1996

REINHARD BISPINCK UND WSI-TARIFARCHIV: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1997. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 1998

REINHARD BISPINCK UND WSI-TARIFARCHIV: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1998. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 1999

REINHARD BISPINCK UND WSI-TARIFARCHIV: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1999. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 2000

REINHARD BISPINCK UND WSI-TARIFARCHIV: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2000. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 2001

REINHARD BISPINCK, JOHANNES KIRSCH, MARLIES DORSCH-SCHWEIZER UND WSI-TARIFARCHIV: Tarifliche Ausbildungsförderung. Regelungsstand 2001 und empirische Wirkungsanalyse. WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, 2002.

REINHARD BISPINCK, MARLIES DORSCH-SCHWEIZER, JOHANNES KIRSCH: Tarifliche Ausbildungsförderung – begrenzt erfolgreich. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2002, S. 213 – 219.

During the last few years, the lack of apprenticeship places and the poor chances for apprentices to stay with the same company after completion of their apprenticeship have assumed an increasingly important role in wage negotiations between employers and trade unions. In many vocational areas, wage agreements on training support were made. In a joint study, the Federal Institute for Vocational Training (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) and the Institute for Economics and Social Science (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI) of the Hans Böckler Foundation analysed the development, contents and efficiency of wage agreements on training support. This publication includes important advice as to how wage agreements on training support can improve young people's training opportunities and their chances of staying with a company after completion of their apprenticeship. At the same time, the publication shows the limits of this non-governmental instrument of support.



Lehrstellenmisere und mangelnde Übernahmechancen von Auszubildenden wurden in den letzten Jahren immer mehr zu einem Thema in den Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. In vielen Tarifbereichen wurden tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung abgeschlossen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) haben in einer gemeinsamen Studie die Entwicklung, inhaltliche Ausgestaltung und Wirksamkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung analysiert. Der Band enthält wichtige Hinweise, wie tarifliche Ausbildungsförderung die Ausbildungs- und Übernahmechancen der jungen Leute verbessern kann. Gleichzeitig verdeutlicht er die Grenzen dieses nicht staatlichen Förderinstruments.

W. Bertelsmann Verlag  
Bielefeld

Schriftenreihe  
des Bundesinstituts  
für Berufsbildung  
Bonn

ISBN 3-7639-1017-4



9 783763 910175

263