

Forschungskorridor 3: Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

<b>Vorhaben Nr.:</b>	<b>2.0.504</b>
<b>Titel:</b>	<b>Tarifliche Ausbildungsförderung</b>
<b>Laufzeit:</b>	<b>I/00 bis I/02</b>
<b>Beteiligte:</b>	<b>Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)</b>

**Wesentliche Ergebnisse und Veröffentlichungen:**

Ursula Beicht, Klaus Berger: Vorhaben 2.0504 "Tarifliche Ausbildungsförderung". Bericht über die Auswertung der in der ersten Jahreshälfte 2000 abgeschlossenen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Manuskript, Bonn, Oktober 2000.

Ursula Beicht, Klaus Berger: Tarifliche Ausbildungsförderung 2000. Auswertung der im Jahr 2000 geltenden tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Zweiter Zwischenbericht im Rahmen des Vorhabens 2.0504 "Tarifliche Ausbildungsförderung". Manuskript, Bonn, Mai 2001.

Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen. In: Berufsbildungsbericht 2001, S. 56-57.

Ursula Beicht, Klaus Berger: Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2001, S. 36-40.

Ursula Beicht, Klaus Berger: Tarifliche Ausbildungsförderung 2001. Auswertung der in der ersten Jahreshälfte 2001 geltenden tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Dritter Zwischenbericht im Rahmen des Vorhabens 2.0504 "Tarifliche Ausbildungsförderung". Manuskript, Bonn, August 2001.

Reinhard Bispinck, Marlies Dorsch-Schweizer, Johannes Kirsch: Projekt: "Wirkungsanalyse tariflicher Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung" für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Interner Projektbericht. Manuskript, Düsseldorf, Januar 2002.

Ursula Beicht, Klaus Berger: Tarifliche Ausbildungsförderung 2001. Auswertung der im Jahr 2001 geltenden tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Vierter Zwischenbericht im Rahmen des Vorhabens 2.0504 "Tarifliche Ausbildungsförderung". Manuskript, Bonn, Mai 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.

Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen. In: Berufsbildungsbericht 2002, S. 60-62.

Ursula Beicht, Klaus Berger: Tarifliche Ausbildungsförderung - Entwicklung von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirkungen. Berichte zur beruflichen Bildung (in Vorbereitung).

**Kurzdarstellung:**

Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung wurden seit Mitte der neunziger Jahre in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen geschlossen. Ziel der Vereinbarungen war, zu einer Entspannung der vielfach schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beizutragen und die Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen zu verbessern. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Vorhabens zeigte das BIBB für die Jahre 2000 und 2001 halbjährlich die jeweils aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung auf. Außerdem wurde untersucht, wie sich die tarifliche Ausbildungsförderung seit 1996 im Hinblick auf die quantitative Bedeutung sowie die Regelungsschwerpunkte und inhaltliche Ausgestaltung im Zeitablauf entwickelt und verändert hat. Die Auswertungen erfolgten auf Grundlage der vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) regelmäßig erstellten umfassenden Dokumentationen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung.

Darüber hinaus wurde der Frage nachgegangen, wie die Wirksamkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung einzuschätzen ist. Generelle Aussagen hierzu sind aufgrund der großen Vielfalt in der inhaltlichen Ausgestaltung und des unterschiedlichen Verbindlichkeitsgrads der Regelungen schwierig. Es wurden Fallstudien durchgeführt, um Anhaltspunkte hinsichtlich der Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen zu gewinnen. In qualitativen Interviews wurden Vertreter der Tarifparteien, die die jeweiligen Regelungen vereinbart hatten, und Vertreter von Betrieben, die den jeweiligen Tarifvereinbarungen unterlagen, befragt. Mit der Durchführung der Fallstudien war das WSI beauftragt.

Folgendes sind *zentrale Ergebnisse* des Vorhabens "Tarifliche Ausbildungsförderung":

- *Strukturelle Entwicklung der Vereinbarungen*

Die Zahl der Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nahm von 1996 bis 2001 deutlich zu, und zwar von 64 auf 104. Die Gesamtzahl der in den Geltungsbereichen der jeweiligen Regelungen vertretenen Beschäftigten veränderte sich allerdings kaum, sie lag in 2001 bei 10,7 Mio. gegenüber 10,6 Mio. in 1996. Dies ist zum einen auf einen generellen Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den meisten Tarifbereichen zurückzuführen, zum anderen betrafen die in der Zwischenzeit vereinbarten zusätzlichen Regelungen meist eher kleinere Tarifbereiche. In 2001 waren 38 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Tarifbereichen mit Regelungen zur Ausbildungsförderung vertreten.

**Übersicht 1:** Strukturen der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Strukturmerkmale	1996			2001		
	Regelungen	Beschäftigte		Regelungen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Prozent		in Mio..	in Prozent
<b>Wirtschaftsbereich</b>						
Industrie und Handel	56	7,2	68,6	85	7,5	69,9
Handwerk / Industrie und Handel	4	0,1	0,7	11	0,5	5,2
sonstiger Wirtschaftsbereich	4	3,2	30,7	8	2,7	24,9
<b>Art des Tarifvertrags</b>						
Flächentarifvertrag	50	9,8	93,2	82	10,2	95,7
Haustarifvertrag	14	0,7	6,8	22	0,5	4,3
<b>Alte/neue Länder</b>						
alte Länder	43	5,6	52,8	55	2,5	23,1
neue Länder	6	3,2	30,4	20	0,6	5,7
alte und neue Länder	15	1,8	16,8	29	7,6	71,2
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>10,6</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>10,7</b>	<b>100</b>

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden jeweils im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen; die Zahl der Regelungen erhöhte sich von 1996 bis 2001 relativ stark, die Zahl der Beschäftigten in den betreffenden Tarifbereichen nahm dagegen nur leicht zu (vgl. Übersicht 1). Die Regelungen, die sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam bezogen, waren jeweils von geringer quantitativer Bedeutung. Auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere Öffentlicher Dienst sowie Sozialversicherungsträger, entfiel jeweils eine relativ kleine Zahl von Regelungen, allerdings mit hohen Beschäftigtenzahlen in den entsprechenden Tarifbereichen.

In den meisten Fällen wurden die Regelungen zur Ausbildungsförderung in Flächentarifbereichen getroffen. Die Regelungen für Einzelunternehmen (Haustarifverträge) spielten in quantitativer Hinsicht jeweils nur eine untergeordnete Rolle.

In der Verteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf West- und Ostdeutschland gab es im Zeitablauf deutliche Veränderungen: 1996 hatten die Regelungen, die sich ausschließlich auf die alten Länder bezogen, noch die größte quantitative Bedeutung. Regelungen mit einem Geltungsbereich sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland, die in 1996 noch die Ausnahme bildeten, standen in 2001 dagegen im Vordergrund. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass in großen Wirtschaftszweigen zunehmend gemeinsame Regelungen für Tarifgebiete in West und Ost getroffen wurden.

- *Hauptzielsetzungen der Vereinbarungen*

Bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. Viele Regelungen - insbesondere in großen Tarifbereichen - beinhalteten jeweils beide Ziele gleichzeitig (vgl. Übersicht 2). Bei den Regelungen, die sich auf nur eine der Hauptzielsetzungen konzentrierten, stand bereits 1996 das zweite Ziel (Verbesserung der Übernahme) eindeutig im Vordergrund und gewann bis 2001 noch merklich an Bedeutung. Dagegen wurden jeweils nur relativ wenige Regelungen getroffen, die ausschließlich das erste Ziel (Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten) verfolgten. In 2001 gab es insgesamt 52 Regelungen zum ersten und 87 Regelungen zum zweiten Hauptziel.

**Übersicht 2:** Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach ihren Hauptzielen

Hauptziele	1996			2001		
	Regelungen	Beschäftigte		Regelungen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Prozent		in Mio.	in Prozent
<i>nur Ziel 1: Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten</i>	13	0,9	8,9	17	0,5	4,4
<i>nur Ziel 2: Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen</i>	24	4,0	38,0	52	4,6	43,3
<i>beide Ziele gleichzeitig</i>	27	5,6	53,1	35	5,6	52,3
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>10,6</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>10,7</b>	<b>100</b>

- *Vereinbarungen zum Ziel 1*

Bei den Regelungen zum Ziel 1 war jeweils mit Abstand am häufigsten eine Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten bezogen auf den gesamten Tarifbereich vereinbart (vgl. Übersicht 3). Während im Jahr 1996 dabei in den meisten Fällen eine Steigerung der Ausbildungsstellenzahl für den Tarifbereich konkret festgelegt wurde, lag in 2001 ein Schwerpunkt auf der Bestandssicherung der erreichten Ausbildungskapazitäten. Sofern in 2001 eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl vereinbart wurde, geschah dies meist ohne

eine konkrete Festlegung des Umfangs. Jeweils eine sehr kleine Anzahl von Regelungen mit geringer quantitativer Bedeutung beinhalteten ausschließlich eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe durch abgesenkte bzw. "eingefrorene" Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungsleistungen beitragen sollten.

Über die oben genannten Regelungen hinaus gab es im Untersuchungszeitraum immer auch einige Vereinbarungen im Rahmen von Flächentarifverträgen, welche die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren sollten, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei waren Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllte. Meist musste der 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. Die vorgesehene Entlastung der jeweiligen Betriebe bestand fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können. Die Regelungen mit bedingten Entlastungsmöglichkeiten nahmen zwar zahlenmäßig zu, die quantitative Bedeutung blieb insgesamt jedoch gering.

**Übersicht 3:** Tarifliche Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1)

Inhalte der Regelungen zu Ziel 1	1996			2001		
	Re- gelun- gen	Beschäftigte		Re- gelun- gen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Pro- zent		in Mio.	in Pro- zent
Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten im gesamten Tarifbereich	38	6,4	97,1	42	5,7	93,9
<i>davon:</i>						
<i>Steigerung mit Festlegung des Umfangs</i>	20	5,5	84,3	5	0,6	9,6
<i>Steigerung ohne Festlegung des Umfangs</i>	12	0,4	6,3	25	2,3	37,9
<i>Beibehalten der Ausbildungskapazitäten, Bestands-sicherung</i>	5	0,4	6,3	9	2,8	46,1
<i>nur Entlastung</i>	1	0,01	0,2	3	0,02	0,3
Bedingte Entlastungsmöglichkeiten für einzelne Betriebe bei Erhöhung der Ausbildungskapazitäten	2	0,2	2,9	10	0,4	6,1
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>6,5</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>6,0</b>	<b>100</b>

- *Vereinbarungen zum Ziel 2*

Bei den Regelungen zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen hatten Vereinbarungen, die eine *konkrete* Übernahmeverpflichtung oder -aufforderung für die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich beinhalteten, im Untersuchungszeitraum den größten Stellenwert. Dabei war meistens eine befristete Übernahme der Auszubildenden vorgesehen, nur in wenigen Fällen sollte eine unbefristete Übernahme erfolgen (vgl. Übersicht 4). Die vereinbarte Dauer der befristeten Übernahme wurde im Untersuchungszeitraum in einer Reihe großer Tarifbereiche von sechs auf zwölf Monate angehoben.

**Übersicht 4:** Tarifliche Vereinbarungen zur *konkreten* Übernahmeverpflichtung (Ziel 2)  
- Art der Übernahme -

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996			2001		
	Rege- lungen	Beschäftigte		Rege- lungen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Pro- zent		in Mio.	in Pro- zent
unbefristete Übernahme	7	0,4	4,2	9	0,4	5,1
teilweise unbefristete, teilweise befristete Übernahme	1	0,01	0,1	-	-	-
befristete Übernahme für (mindestens, maximal) zwölf Monate	4	0,1	0,9	36	7,2	85,7
befristete Übernahme für (mindestens) sechs Monate	29	8,3	94,7	22	0,8	9,2
befristete Übernahme für weniger als sechs Monate	1	0,01	0,2	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>8,7</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8,4</b>	<b>100</b>

In sehr vielen Tarifbereichen gab es hinsichtlich der vereinbarten Verpflichtung zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen allerdings Ausnahmeregelungen (vgl. Übersicht 5). Diesen 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. Ansonsten waren sehr unterschiedliche Ausnahmemöglichkeiten formuliert, so war die Übernahmeverpflichtung z.B. teilweise geknüpft an akzeptable Prüfungsergebnisse, an die persönliche Eignung der Ausbildungsabsolventen oder an eine bestimmten Betriebsgröße. Während 1996 noch in einigen großen Tarifbereichen auf Einschränkungen der Übernahmeverpflichtung verzichtet wurde, kam dies in 2001 nur noch in eher kleineren Tarifbereichen vor.

**Übersicht 5:** Tarifliche Vereinbarungen zur *konkreten* Übernahmeverpflichtung (Ziel 2)  
- Einschränkungen der Übernahmeverpflichtung -

Inhalte der Regelungen zu Ziel 2	1996			2001		
	Rege- lungen	Beschäftigte		Rege- lungen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Pro- zent		in Mio.	in Pro- zent
keine (erkennbare) Einschränkung	13	3,5	39,7	21	0,5	6,4
Übernahme nur wenn nicht über Bedarf ausgebildet wurde und die wirtschaftliche Lage des Betriebs es zulässt	12	4,2	47,7	21	4,2	49,5
Übernahme nur wenn nicht über Bedarf ausgebildet wurde	3	0,8	8,6	7	2,7	31,6
andere Einschränkungen (z.B. Übernahme nur bei akzeptablen Prüfungsergebnissen, nur bei persönlicher Eignung, nur ab bestimmter Beschäftigtenzahl des Betriebs)	14	0,2	4,0	18	1,0	12,5
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>8,7</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>8,4</b>	<b>100</b>

In einigen Tarifbereichen wurden im Untersuchungszeitraum anstelle konkreter Übernahmeregelungen mit Festlegung der Übernahmedauer weniger konkrete Vereinbarungen getroffen. So wurde im Jahr 2001 beispielsweise in neun Tarifbereichen eine größere Übernahmebereitschaft zugesichert, ohne hierzu Näheres festzulegen (Geltungsbereich: 0,8 Mio. Beschäftigte). In zwei Tarifbereichen gab es die Vereinbarung, durch Altersteilzeitregelun-

gen frei gewordene Stellen mit Ausbildungsabsolventen zu besetzen (Geltungsbereich: 0,6 Mio. Beschäftigte). In zwei weiteren Bereichen wurde zugesagt, nicht übernommene Auszubildende nach Möglichkeit durch den Arbeitgeberverband zu vermitteln (Geltungsbereich: 0,1 Mio. Beschäftigte). 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 jedoch (Geltungsbereich: 0,3 Mio. Beschäftigte). Insgesamt nahm die Zahl der weniger konkreten Vereinbarungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen von neun Regelungen in 1996 (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte) auf 20 Regelungen in 2001 (Geltungsbereich: 1,8 Mio. Beschäftigte) zu.

- *Vereinbarungen mit dem Grundsatz "Ausbildung geht vor Übernahme"*

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richteten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der Grundsatz: "Ausbildung geht vor Übernahme" erklärt. Damit wurde eine klare Priorität hinsichtlich der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Die Betriebe waren hier aufgerufen, auch dann Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, wenn sie künftig nicht mit einem so hohen Fachkräftebedarf rechneten, um alle Auszubildenden später in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können. Im Jahr 1996 enthielten von den insgesamt 27 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung bezogen, erst vier die Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1,1 Mio. Beschäftigte). Dagegen beinhalteten in 2001 von den insgesamt 35 betreffenden Regelungen immerhin elf diesen Grundsatz (Geltungsbereich: 4,0 Mio. Beschäftigte).

- *Vereinbarungen zur generellen finanziellen Entlastung*

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die Übernahme von Ausbildungsabsolventen zu erleichtern, wurden in einem Teil der Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung gleichzeitig auch Regelungen zu einer gewissen finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe getroffen. Diese Kostenerleichterungen bezogen sich in den meisten Fällen entweder auf die Ausbildungsvergütungen, die z.B. nicht und erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht wurden, oder auf den Einstiegslohn von Ausbildungsabsolventen, der um meist 5 % oder 10 % abgesenkt wurde. Im Jahr 1996 sahen insgesamt 23 Regelungen mit einem Geltungsbereich von 4,7 Mio. Beschäftigten solche generellen Entlastungen der Ausbildungsbetriebe vor (ohne die Regelungen mit einer an eine bestimmte Ausbildungsleistung geknüpfte Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen), wobei das "Einfrieren" der Ausbildungsvergütungen die mit Abstand größte Rolle spielte (acht Regelungen, Geltungsbereich: 3,6 Mio. Beschäftigte). Im Jahr 2001 beinhalteten 26 Regelungen mit einem Geltungsbereich von nur 1,5 Mio. Beschäftigten eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe. Der Schwerpunkt lag nun bei der Absenkung des Einstiegslohns für Ausbildungsabsolventen mit zwölf Regelungen (Geltungsbereich: 0,7 Mio. Beschäftigte).

- *Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen*

Für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad von entscheidender Bedeutung. Dieser reichte von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Wie sich die Vereinbarungen zu den beiden Hauptzielen in den Jahren 1996 und 2001 nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit differenzierten, ist den Übersichten 6 und 7 zu entnehmen. Dabei ist sowohl bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1) als auch bei den Regelungen zur Verbesserung der Übernahme (Ziel 2) im Zeitablauf eine Tendenz zu weniger verbindlichen Vereinbarungen festzustellen. Während bei Ziel 1 in 1996 Tarifzusagen der Unternehmen, die einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad besitzen, die größte quantitative Bedeutung hatten, standen in

2001 Absichtserklärungen und Appelle der Tarifvertragsparteien im Vordergrund. Bei Ziel 2 spielten in 1996 verbindliche tarifliche Vereinbarungen die mit Abstand wichtigste Rolle, in 2001 hatten dagegen Appelle der Tarifvertragsparteien einen ebenso hohen Stellenwert wie die verbindlichen Tarifregelungen.

**Übersicht 6:** Verbindlichkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung  
- Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1) -

Verbindlichkeit der Regelungen zu Ziel 1	1996			2001		
	Rege- lungen	Beschäftigte		Rege- lungen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Pro- zent		in Mio.	in Pro- zent
verbindliche tarifliche Vereinbarung	4	0,2	3,2	11	0,4	5,8
Tarifzusage der Unternehmen	8	3,5	52,8	5	0,1	1,3
Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite	17	1,9	29,2	9	3,4	55,4
Appell oder Aufforderung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite an die Unternehmen	8	0,9	14,5	17	2,0	32,3
Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen	2	13,6	0,2	5	0,2	2,7
Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen aufgrund der tariflichen Regelung	-	-	-	2	0,1	2,1
Regelung bezieht sich nur auf Entlastung	1	12,0	0,2	3	0,02	0,3
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>6,5</b>	<b>100</b>	<b>52</b>	<b>6,0</b>	<b>100</b>

**Übersicht 7:** Verbindlichkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung  
- Regelungen zur Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen (Ziel 2) -

Verbindlichkeit der Regelungen zu Ziel 2	1996			2001		
	Rege- lungen	Beschäftigte		Rege- lungen	Beschäftigte	
		in Mio.	in Pro- zent		in Tsd.	in Pro- zent
verbindliche tarifliche Vereinbarung	21	7,7	80,4	37	4,7	45,8
Tarifzusage der Unternehmen	9	0,3	3,3	7	0,03	0,3
Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite	7	0,4	4,4	9	0,3	2,9
Appell oder Aufforderung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite an die Unternehmen	10	1,1	11,3	15	4,6	44,7
Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen	4	0,1	0,6	12	0,3	3,0
Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen aufgrund der tariflichen Regelung	-	-	-	1	0,2	2,4
Regelung bezieht sich nur auf Entlastung	-	-	-	6	0,1	0,8
<b>Insgesamt</b>	<b>51</b>	<b>9,6</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>10,2</b>	<b>100</b>

- *Wirksamkeit der Vereinbarungen*

Zur Einschätzung der Wirksamkeit tariflicher Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung führte das WSI im Auftrag des BIBB Fallstudien in sechs Tarifbereichen unterschiedlicher Wirtschaftszweige durch, in denen sich die vereinbarten Regelungen im Hinblick auf Zielsetzung und Verbindlichkeitsgrad deutlich unterschieden. Als Beispiele für Regelungen mit re-

lativ hoher Verbindlichkeit wurden folgende Tarifbereiche untersucht: Chemische Industrie westliche Länder (Ziel 1), Schlosser- und Schmiedehandwerk Baden-Württemberg (Ziel 2), Metallindustrie Niedersachsen (Ziel 1 und 2). Die untersuchten Beispiele für Vereinbarungen mit relativ niedriger Verbindlichkeit kamen aus folgenden Tarifbereichen: Reisebürogewerbe bundesweit (Ziel 1), Bauhauptgewerbe östliche Länder (Ziel 2), Privates Bankgewerbe bundesweit (Ziel 1 und 2). Das WSI zog aus den Untersuchungen das Fazit, dass Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nur dann erfolgreich funktionieren können, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Insbesondere folgende Voraussetzungen müssen danach für eine Wirksamkeit der Regelungen gegeben sein:

- Eine rückläufige Ausbildungs- oder Übernahmepraxis der Betriebe, die von den Tarifparteien als problematisch angesehen wird, bildet eine grundlegende Startvoraussetzung einer wirksamen Vereinbarung.
- Die Vereinbarung muss präzise definierte Ziele enthalten, deren Erreichung überprüfbar bzw. von Arbeitnehmerseite einklagbar sind.
- Es muss eine betriebsnahe Überzeugungsarbeit beider Tarifparteien geleistet werden, um die betrieblichen Akteure für besondere Anstrengungen hinsichtlich der Erreichung der Ziele der Vereinbarungen zu gewinnen.
- Die Gewerkschaft muss in der Lage sein, der Arbeitgeberseite glaubhaft Sanktionen für den Fall anzukündigen, dass die Ziele nicht erreicht bzw. die Zusagen nicht eingehalten werden; dies erfordert allerdings, dass das Thema Ausbildung für die Gewerkschaft hohe Priorität besitzt.