

Tarifliche Ausbildungsförderung 2005 und Entwicklung seit 1996

Abschlussbericht im Rahmen des Vorhabens 2.0521
"Tarifliche Ausbildungsförderung von 2003 bis 2005"

Ursula Beicht

Klaus Berger

Bonn, im August 2006

Inhalt

Kurzfassung	3
1 Einleitung	14
2 Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung 2005 und langfristige Entwicklung seit 1996	16
2.1 Quantitative Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung.....	16
2.2 Geltungsbereiche der tariflichen Ausbildungsförderung	18
2.2.1 Flächen- und Haustarifverträge	18
2.2.2 Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige	19
2.2.3 Alte und neue Bundesländer	21
2.3 Inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarungen	23
2.3.1 Hauptzielsetzungen	23
2.3.2 Erstes Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“	25
2.3.3 Zweites Ziel "Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme"	28
2.3.4 Grundsatz "Ausbildung geht vor Übernahme"	33
2.3.5 Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe	33
2.3.6 Einrichtung von Gesprächsrunden	38
2.3.7 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen.....	39
2.3.8 Überprüfung der Vereinbarungen	43
3 Besondere Vereinbarungen (Good-Practice-Beispiele).....	45
3.1 Chemische Industrie West.....	45
3.2 Chemische Industrie Ost	46
3.3 Kautschukindustrie West und Ost.....	48
3.4 Metallindustrie Niedersachsen.....	48
3.5 Metallindustrie Sachsen-Anhalt	49
3.6 Dachdeckerhandwerk West und Ost	50
3.7 Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen.....	50
3.8 Technikerkrankenkasse West und Ost.....	51
4 Zusammenfassung und Fazit	52
Anhang	55
Methodisches Konzept der Auswertung.....	56
Verzeichnis der Abbildungen.....	60
Gesamtübersicht über die tarifliche Ausbildungsförderung 1996 bis 2005	61

Kurzfassung

Seit Mitte der 1990er Jahre bestehen in einer größeren Zahl von Tarifbereichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Die Tarifpartner wollen hiermit dazu beitragen, die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und die teilweise schlechten Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu verbessern. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersuchte im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Forschungsvorhabens die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 2003 bis 2005. Damit wurden die Arbeiten eines ebenfalls vom BMBF finanzierten Forschungsvorhabens zur tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 fortgeführt. Die Grundlage der Analysen bildeten umfassende Dokumentationen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) stellte im Auftrag des BMBF bzw. des BIBB für die betreffenden Jahre alle jeweils geltenden Vereinbarungen zusammen.

Im Folgenden werden zum einen die wesentlichen Ergebnisse der Analysen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2005 dargestellt, zum anderen werden die wichtigsten langfristigen Entwicklungen im gesamten Untersuchungszeitraum seit 1996 aufgezeigt:

- **Verbreitung tariflicher Ausbildungsförderung**

Im Jahr 2005 gab es 121 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Als Maß für die quantitative Bedeutung der Regelungen wird daher im Folgenden jeweils die Zahl der Beschäftigten ausgewiesen. In den Tarifbereichen mit tariflicher Ausbildungsförderung waren 2005 insgesamt 8,5 Mio. Beschäftigte vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 32 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26,6 Mio. in 2005) in Deutschland.

Die Zahl der Vereinbarungen verdoppelte sich seit 1996 nahezu. Im Jahr 2005 war die Zahl der Regelungen erstmals seit längerem leicht rückläufig, auch die quantitative Bedeutung (gemessen an der Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen) nahm ab.

- **Strukturen nach Wirtschaftsbereichen**

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen bestanden 2005 im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel, hier waren insgesamt 99 Regelungen zu verzeichnen (Geltungsbereich: 6,3 Mio. Beschäftigte). Dieser Wirtschaftsbereich hatte im gesamten Untersuchungszeitraum eine herausragende Bedeutung bei der tariflichen Ausbildungsförderung. 14 Regelungen bezogen sich 2005 auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,6 Mio. Beschäftigte). Die übrigen acht Vereinba-

rungen entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst sowie Sozialversicherungsträger (Geltungsbereich: 1,5 Mio. Beschäftigte).

- **Regionale Strukturen**

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen – insgesamt 56 – war 2005 für Tarifregionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland vereinbart, in denen allerdings nur 1,7 Mio. Beschäftigte vertreten waren. 26 Regelungen galten ausschließlich für Tarifgebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern (Geltungsbereich: 0,4 Mio. Beschäftigte). Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen waren die 39 Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 6,4 Mio. Beschäftigte). Auf die gleichzeitig in West- und Ostdeutschland geltenden Regelungen entfiel bereits seit 1998 das größte Gewicht, zuvor hatten die ausschließlich für West- bzw. Ostdeutschland bestehenden Regelungen den höheren Stellenwert.

- **Hauptzielsetzungen der Vereinbarungen**

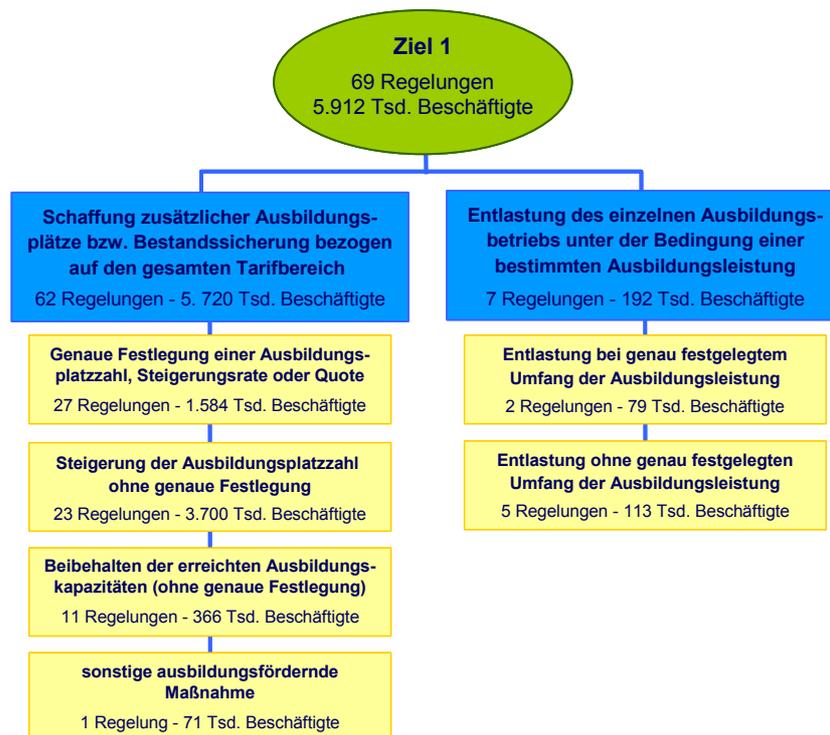
Bei der tariflichen Ausbildungsförderung waren zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis. Von den im Jahr 2005 geltenden Vereinbarungen bezogen sich 25 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 0,6 Mio. Beschäftigte) und 52 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 2,5 Mio. Beschäftigte). Auf beide Ziele gleichzeitig richteten sich die Vereinbarungen in 44 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 5,3 Mio. Beschäftigte). Die Regelungen, die beide Zielsetzungen gemeinsam beinhalteten, waren im gesamten Untersuchungszeitraum am bedeutsamsten (bezogen auf die Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen), und zwar am stärksten ausgeprägt den Jahren 1997 bis 1999.

- **Erstes Ziel "Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten"**

Das erste Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, also Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, war 2005 Bestandteil von insgesamt 69 Vereinbarungen. Schaubild 1 gibt einen Überblick über die näheren Regelungsinhalte. Demnach war am häufigsten die beabsichtigte Steigerung bzw. die zu erreichende Platzzahl exakt festgelegt worden. Eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl ohne genaue Festlegung wurde zwar weniger oft vereinbart, jedoch hatten die betreffenden Regelungen das größte Gewicht (gemessen an der Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen). Deutlich seltener sollte die erreichte Ausbildungskapazität lediglich beibehalten werden.

Darüber hinaus gab es sieben Vereinbarungen, mit denen die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motiviert werden sollten, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Hierbei waren *Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb* vorgesehen, sofern dieser *eine bestimmte Bedingung in Bezug auf seine Ausbildungsleistung* erfüllte. Meist musste die Zahl der Ausbildungsplätze gesteigert werden, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können. Diese bestand fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu dürfen bzw. nicht erhöhen zu müssen.

Schaubild 1: **Regelungsinhalte der Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ im Jahr 2005**

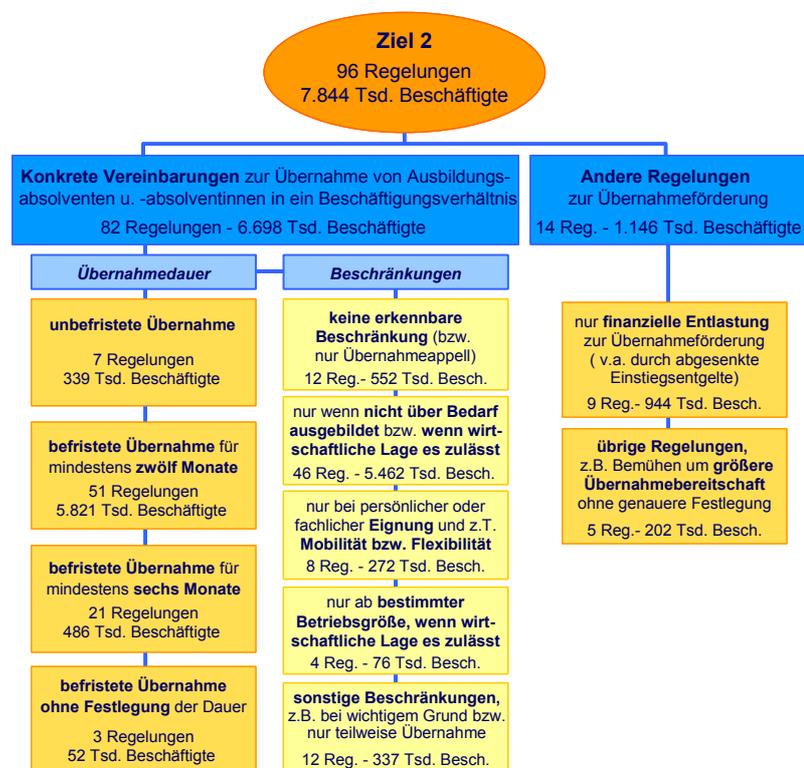


Die größte quantitative Bedeutung erreichten die tariflichen Regelungen, die eine Erhöhung oder Sicherung der Ausbildungskapazitäten bewirken sollten, in den Jahren 1997 bis 1999 (gemessen an den Beschäftigtenzahlen in den Geltungsbereichen). Ab 2000 ging ihr Stellenwert stark zurück und sie erreichten nur noch etwa das Gewicht, das sie im Jahr 1996 eingenommen hatten. Im gesamten Untersuchungszeitraum gab es relativ viele Regelungen, in denen eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl bezogen auf den gesamten Tarifbereich vereinbart war. Während 1996 der angestrebte Umfang der Erhöhung noch meist genau festgesetzt war, kam dies in den nachfolgenden Jahren immer seltener vor. Erst ab dem Jahr 2003 wurden die Regelungen durch häufigere exakte Festlegungen wieder konkreter. Vereinbarungen, die eine finanzielle Entlastung für den einzelnen Ausbildungsbetrieb ermöglichten, sofern dieser eine bestimmte Ausbildungsleistung erfüllte, hatten im gesamten Zeitraum nur ein geringes Gewicht.

- **Zweites Ziel "Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme"**

Das zweite Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, d.h. Sicherung oder Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen oder -absolventinnen, beinhalteten 2005 insgesamt 96 Regelungen. Einen Überblick über diese Regelungen gibt Schaubild 2. Danach war in den meisten Vereinbarungen konkret festgelegt, in welcher Form die Übernahme erfolgen sollte. Nur sieben Regelungen sahen hierbei die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor. Ansonsten war lediglich eine befristete Übernahme vereinbart und zwar überwiegend für eine Dauer von zwölf Monaten.

Schaubild 2: **Regelungsinhalte der Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung/Verbesserung der Übernahme“ im Jahr 2005**



In vielen Tarifbereichen gab es hinsichtlich der Übernahmeverpflichtungen der Betriebe allerdings Einschränkungen, d.h. es waren Ausnahmemöglichkeiten formuliert. Sehr häufig mussten die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten. In einigen Tarifbereichen war die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. Manchmal war eine Übernahme nur ab einer bestimmten Betriebsgröße erforderlich.

In 14 Tarifbereichen wurden keine konkreten Übernahmevereinbarungen, sondern ausschließlich andere Regelungen zur Übernahmeförderung getroffen. Die größte Bedeutung hatte dabei die Entlastung der Betriebe in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw.

-gehältern, welche die Betriebe zu einer verstärkten Einstellung von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen motivieren sollten. Eine Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden fehlte in diesen Regelungen.

Die tariflichen Regelungen, mit denen die Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis gesichert bzw. verbessert werden sollte, hatten im gesamten Untersuchungszeitraum ein sehr hohes Gewicht. Bis zum Jahr 2003 stieg ihre Zahl kontinuierlich an. Die quantitative Bedeutung bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen der Regelungen erreichte allerdings bereits Anfang der 2000er Jahre den höchsten Stand und ging dann bis 2005 merklich zurück.

Die konkreten Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden hatten immer den mit Abstand größten Stellenwert. Dabei war bis zum Jahr 1999 weit überwiegend eine auf sechs Monate befristete Beschäftigungszeit vorgesehen. Ab den 2000er Jahren gewannen Regelungen mit einer Übernahmedauer von mindestens zwölf Monaten eine deutlich größere Bedeutung. Die Beschränkung der Übernahmeverpflichtungen nahm im Zeitverlauf deutlich zu: Während es bis einschließlich 1999 noch relativ viele bedeutende Tarifbereiche ohne Ausnahmeregelung gab, die betreffenden Unternehmen also alle Auszubildenden übernehmen mussten, traf dies ab 2000 nur noch auf vergleichsweise wenige und kleinere Tarifbereiche zu.

- **Grundsatz "Ausbildung geht vor Übernahme"**

In einigen Vereinbarungen erklärten die Tarifvertragsparteien den Grundsatz: "Ausbildung geht vor Übernahme". Damit wurde insbesondere in Tarifbereichen, in denen sich die Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richteten, eine klare Priorität für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Betriebe wurden damit aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechneten, die Auszubildenden später übernehmen zu können. Im Jahr 2005 enthielten 13 Vereinbarungen den Grundsatz, dass die Ausbildung Vorrang vor der Übernahme habe (Geltungsbereich: 1,3 Mio. Beschäftigte).

Im Untersuchungszeitraum hatte die Erklärung des Grundsatzes eine unterschiedliche Bedeutung: Während bis 1999 nur selten der Vorrang der Ausbildung betont wurde, hatte dies in den Jahren 2000 und 2001 ein verhältnismäßig hohes Gewicht. Ab dem Jahr 2003 wurde wiederum nur noch in relativ wenigen Tarifbereichen ein entsprechender Schwerpunkt gesetzt.

- **Finanzielle Entlastung**

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Auszubildenden zu erleichtern bzw. einen Anreiz hierfür zu geben, waren im Jahr 2005

insgesamt 52 Regelungen mit einem Geltungsbereich von 3,7 Mio. Beschäftigten mit finanziellen Entlastungen oder Entlastungsmöglichkeiten für die Ausbildungsbetriebe verbunden. In 39 Tarifbereichen gab es eine generelle Kostenentlastung bei den Ausbildungsvergütungen (Geltungsbereich: 2,9 Mio. Beschäftigte). Dabei wurde in den meisten Fällen auf eine Vergütungserhöhung verzichtet. Teilweise erfolgte eine Erhöhung erst mit zeitlicher Verzögerung, in einigen Fällen gab es sogar Kürzungen. In sieben Tarifbereichen waren bedingte Entlastungsregelungen geschaffen worden (Geltungsbereich: 0,2 Mio. Beschäftigte): Hier konnten die einzelnen Betriebe eine Kostensenkungsmöglichkeit in Anspruch nehmen, sofern sie eine bestimmte Bedingung in bezug auf ihre Ausbildungsleistung erfüllten. Zwölf Regelungen sahen eine Kostenentlastung der Betriebe beim Einstiegslohn bzw. -gehalt von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen vor (0,8 Mio. Beschäftigte). Die Einstiegstarife wurden meist entweder auf 95 % oder 90 % des normalen tariflichen Entgelts im ersten und manchmal auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert. In einigen wenigen Tarifbereichen wurden andere Entlastungsformen vereinbart.¹

Die mit Abstand größte Bedeutung hatten Vereinbarungen mit Kosteneinsparungen für die Betriebe im Jahr 1997, in dem es deutlich mehr Regelungen mit als ohne finanzielle Entlastung gab. In den nachfolgenden Jahren sank das Gewicht der Regelungen mit einer Kostenentlastung sehr stark und erst ab dem Jahr 2003 spielten sie wieder zunehmend eine etwas größere Rolle.

- **Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen**

Für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung war ihr Verbindlichkeitsgrad von entscheidender Bedeutung. Das Spektrum reichte hierbei von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Schaubild 3 enthält eine Übersicht über die Verbindlichkeit der Regelungen zu den beiden Hauptzielen tariflicher Ausbildungsförderung im Jahr 2005.

Bei den Regelungen zum *ersten Ziel*, d.h. Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, hatten 2005 demnach Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifparteien an die Unternehmen die größte quantitative Bedeutung. Verhältnismäßig oft kommen auch tarifrechtlich verbindliche Vereinbarungen vor. Relativ verbindliche Tarifzusagen der Arbeitgeberseite wurden vor allem im Rahmen von Firmentarifvereinbarungen getroffen. In einigen Tarifbereichen gab es Absichtserklärungen der Tarifparteien bzw. der Arbeitgeberseite, Ausbildungsplätze zu erhalten bzw. zusätzlich zu schaffen.

1 Zu beachten ist hier, dass es in einigen Tarifbereichen mehrere Entlastungsformen gleichzeitig gab.

Von 1996 bis 2005 gab es bei den Vereinbarungen zu Ziel 1 deutliche Veränderungen hinsichtlich des Verbindlichkeitsgrads: Während in den ersten beiden Jahren der weitaus größte Teil der Regelungen noch eher verbindlichen Charakter hatte, verlagerte sich das Gewicht insbesondere ab 2003 sehr stark hin zu eher unverbindlichen Vereinbarungen.

Schaubild 3: **Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zu den beiden Hauptzielen tariflicher Ausbildungsförderung im Jahr 2005**



Bei den tariflichen Vereinbarungen zum *zweiten Ziel*, d.h. Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, standen im Jahr 2005 verbindliche Übernahmeregulungen im Vordergrund. In einigen Fällen gab es zudem recht verbindliche Tarifzusagen der Arbeitgeberseite. Relativ große Verbreitung haben allerdings auch Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifparteien an die Unternehmen. Einige Regelungen sollten die Übernahme fördern, ohne dass dieses Ziel ausdrücklich genannt wird, und zwar meist durch eine finanzielle Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Einstiegsentgelte für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.

Bei den Vereinbarungen zu Ziel 2 standen in den Jahren 1996 bis 1999 die eher verbindlichen Regelungen weit im Vordergrund. Ab 2000 setzte eine deutliche Verschiebung ein: Eher verbindliche und eher unverbindliche Regelungen hatten nun etwa die gleiche quantitative Bedeutung (gemessen an der Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). Ab 2003 gewannen Regelungen mit eher verbindlichem Charakter allerdings wieder etwas an Gewicht.

Im Zeitablauf ist sowohl bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten als auch bei den Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme eine eindeutige Tendenz zu einem niedrigeren Verbindlichkeitsgrad festzustellen. Dies war bei dem ersten Ziel noch ausgeprägter als beim zweiten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung.

- **Good-Practice-Beispiele**

Aus der Gesamtheit der für die Jahre 2003 bis 2005 geltenden tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung konnten insgesamt acht innovative Regelungen identifiziert werden, die als „Good-Practice-Beispiele“ gelten können. Es handelte sich dabei ausschließlich um Vereinbarungen, die eine Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten bewirken sollten. Sie zeichneten sich insbesondere durch eine klare Festsetzung der zu erreichenden Ziele sowie einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad aus. Die Einhaltung der Regelungen wurde überprüft, teilweise waren auch Sanktionen für den Fall der Nichterreichung der angestrebten Ziele vorgesehen. In einzelnen Tarifbereichen wurde Betrieben, die ausbildeten bzw. zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellten, eine besondere finanzielle Förderung gewährt.

Die Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung aus folgenden Tarifbereichen wurden als Good-Practice-Beispiele klassifiziert:

- *Chemische Industrie West*

Hier verpflichteten sich die Arbeitgeber zu einer genau festgelegten jährlichen Steigerungsrate des Ausbildungsplatzangebots im Tarifbereich, und zwar um 1,7 % im Jahr 2004 und 2 % im Jahr 2005 im Vergleich zum Basisjahr 2003. Es wurde vereinbart, dass die Unternehmen zur Überprüfung der erreichten Erhöhung dem Arbeitgeberverband zum Stichtag 31. Oktober ihr jeweiliges Lehrstellenangebot melden sollten. Für die Jahre 2006 bis 2007 erfolgte eine Verlängerung der Regelung.

- *Chemische Industrie Ost*

Für die Jahre 2003 und 2004 wurde das Ausbildungsplatzangebot im Tarifbereich auf mindestens 690 Plätze – dies entsprach dem Stand des Jahres 2002 – verbindlich festgesetzt. Es wurde ein Überprüfungsverfahren wie in der Chemischen Industrie West vorgesehen. Eine Fortführung der Regelung wurde für 2005 bis 2007 vereinbart.

- *Kautschukindustrie West und Ost*

Den Unternehmen, die in den Jahren 2003 bis 2006 zusätzliche Ausbildungsstellen besetzten, wurde ein Zuschuss von 10.000 € pro Platz gewährt. Der Arbeitgeberverband stellte hierfür bis einschließlich 2005 insgesamt 1,6 Mio. € bereit. Im Jahr 2004

wurde außerdem vereinbart, die Ausbildungsvergütungen nicht zu erhöhen, um den Unternehmen einen weiteren Anreiz für die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu bieten.

- *Metallindustrie Niedersachsen*

Die Zahl der Ausbildungsplätze wurde für die Jahre 2003 und 2004 genau festgelegt, und zwar auf 1.107 Plätze. Dabei wurde allerdings zusätzlich die Multiplikation mit einem sogenannten Beschäftigungsfaktor vorgesehen. Dessen Funktion war, bei Veränderungen der Beschäftigtenzahlen (gegenüber dem Basisjahr 2002) die festgesetzten Lehrstellenzahlen entsprechend anzupassen. Es wurde vereinbart, die erreichte tatsächliche Ausbildungsplatzzahl jeweils zum Stichtag 01. November zu ermitteln. Im Jahr 2003 verpflichtete sich der Arbeitgeberverband darüber hinaus, bis zu 1 Mio. € zur Verfügung zu stellen, um den Unternehmen Anreize für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen zu geben. Ein Zuschuss von 10.000 € je zusätzlichem Platz war vorgesehen. Diese finanzielle Unterstützung wurde in den Folgejahren allerdings nicht wiederholt. In der Tarifrunde 2005 wurde die Vereinbarung über die zu erreichende Ausbildungsplatzzahl für die Jahre 2005 bis 2007 verlängert.

- *Metallindustrie Sachsen-Anhalt*

Es wurde festgelegt, in den Jahren 2002 und 2003 die Ausbildungsplatzzahl um 20 % gegenüber dem Jahr 2001 zu erhöhen. Eine Überprüfung des Lehrstellenangebots war jeweils zum Stichtag 01. November vorgesehen. Für den Fall, dass die Steigerung nicht erreicht würde, sollte eine Sanktion in Form einer vorzeitigen Anhebung der Ausbildungsvergütungen erfolgen. Die Regelung wurde nicht verlängert und lief daher im Jahr 2004 aus.

- *Dachdeckerhandwerk West und Ost*

Für die Jahre 2003 bis 2008 wurde die finanzielle Förderung aller Ausbildungsplätze im Beruf „Dachdecker/-in“ tariflich vereinbart. Pro Auszubildenden und Ausbildungsjahr wurde/wird ein Zuschuss in Höhe von 1.056 € gewährt. Das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses war/ist jeweils zum Stichtag 31.07. nachzuweisen.

- *Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen*

Die Arbeitgeber verpflichteten sich, die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 2005 und 2006 um jeweils 5 % zu steigern. Eine Überprüfung sollte/soll jeweils zum Stichtag 31.12 anhand der IHK-Statistik vorgenommen werden. Vereinbart wurde, dass bei Erreichen der Lehrstellenzunahme die Ausbildungsvergütungen eingefroren bleiben, bei Nichterreichen hingegen eine bereits festgelegte Vergütungserhöhung erfolgt.

- *Technikerkrankenkasse West und Ost*

Es wurde die Bereitstellung von jeweils 200 Ausbildungsplätzen in den Jahren 2004 bis 2006 zugesagt, was einer Erhöhung des Angebots um 150 % entsprach. Im Gegenzug wurden die Ausbildungsvergütungen für die Ausbildungsjahrgänge 2004 bis 2006 abgesenkt.

• **Fazit**

Bei einer Untersuchung der tariflichen Ausbildungsförderung stellt sich immer auch die Frage nach ihrer Wirksamkeit. Aus den Auswertungen der dokumentierten Regelungen können hierzu jedoch keine unmittelbaren Erkenntnisse gewonnen werden. Im ersten Forschungsvorhaben wurden daher zu dieser Fragestellung Fallstudien in ausgewählten Tarifbereichen durchgeführt. Ergebnis war, dass die Regelungen bestimmte Mindestbedingungen erfüllen müssen, um wirksam zu sein. Demnach sind vor allem sind folgende Anforderungen zu stellen:

- Die Vereinbarung muss präzise definierte Ziele enthalten.
- Die Zielvorgabe muss über dem in den Unternehmen sowieso bestehenden Bedarf an Auszubildenden bzw. Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen liegen.
- Bei Regelungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten muss das Erreichen der vereinbarten Ziele überprüft werden und für den Fall der Nichterreicherung müssen Reaktionen bzw. Sanktionen festgelegt sein.
- Bei Übernahmeregelungen muss die Einhaltung der Vereinbarung von der Arbeitnehmerseite einklagbar sein.

Werden die bisher geschlossenen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung an den formulierten Anforderungen gemessen, so ist festzustellen, dass diese vielfach nicht erfüllt sind. So enthalten die Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots häufig keine genauen Zielvorgaben und sehen auch keine Kontrolle der Zielerreichung vor. Sehr oft beschränken sie sich auf Appelle an die Betriebe, mehr Ausbildungsplätze bereit zu stellen. Ausnahmen bilden die „Good-Practice-Beispiele“ der Chemischen Industrie West und Ost, der Metallindustrie Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, des Hotel- und Gaststättengewerbes Hessen sowie der Technikerkrankenkasse, die den an wirksame Regelungen zu stellenden Anforderungen weitgehend gerecht werden. Die Vereinbarungen aus den Tarifbereichen der Kautschikindustrie und des Dachdeckerhandwerks West und Ost, die besondere finanzielle Anreize für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen durch die Gewährung relativ hoher Zuschüsse bieten, können sicherlich auch zu den wirksamen Regelungen gerechnet werden. Allerdings dürften solche Vereinbarungen in vielen Tarifbereichen kaum durchsetzbar sein.

Die Beurteilung der Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden fällt im Hinblick auf die oben formulierten Anforderungen an wirksame Regelungen insgesamt günstiger aus: Überwiegend wird eine befristete Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen für mindestens zwölf Monate festgesetzt. Relativ häufig handelt es sich hierbei um rechtlich verbindliche Regelungen, deren Einhaltung einklagbar ist. Jedoch sind oft Ausnahmebedingungen formuliert, so dass die Betriebe letztlich doch nicht immer zwingend alle Auszubildenden übernehmen müssen. Ein Teil der Übernahmeregelungen enthält auch lediglich Appelle oder Empfehlungen und hat somit nur einen geringen Verbindlichkeitsgrad.

Auch wenn die tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung zum Teil wenig konkret sind und oft einen eher unverbindlichen Charakter aufweisen, ist es als sehr positiv anzusehen, dass die Tarifvertragsparteien in den betreffenden Tarifbereichen die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und die Probleme beim Übergang vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem in ihren Verhandlungen zum Thema machen und nach Lösungen suchen. Allerdings können in Anbetracht der vorliegenden Untersuchungsergebnisse Zweifel an der Wirksamkeit der derzeit praktizierten tariflichen Ausbildungsförderung nicht von der Hand gewiesen werden. Dies betrifft vor allem die Vereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots. Gerade in diese Regelungen werden angesichts der problematischen Situation auf dem Lehrstellenmarkt jedoch oft besondere Erwartungen gesetzt. Um hier tatsächlich zu einer spürbaren Verbesserung beizutragen, müssten künftig in erheblich größerem Maße tarifliche Vereinbarungen geschlossen werden, die sich an den Good-Practice-Beispielen orientieren und in ihren Zielsetzungen möglichst noch deutlich darüber hinaus gehen.

1 Einleitung

Seit Mitte der 1990er Jahre werden in einer größeren Zahl von Tarifbereichen Vereinbarungen zur Förderung der betrieblichen Ausbildung geschlossen. Die Tarifpartner wollten hiermit zum einen dazu beitragen, die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verbessern. Zum anderen sollten durch die Vereinbarungen bessere Übernahmemöglichkeiten für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen geschaffen werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersuchte im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Forschungsvorhabens 2.0521 die Strukturen und die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 2003 bis 2005. Damit wurden die Arbeiten des ebenfalls vom BMBF finanzierten Forschungsvorhabens 2.0504 fortgeführt, in dem die tarifliche Ausbildungsförderung der Jahre 1996 bis 2001 untersucht worden war.² Die Grundlage der Analysen bildeten jeweils umfassende Dokumentationen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung, die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) jährlich erstellt wurden, und zwar bis einschließlich 1999 im Auftrag des BMBF und danach im Auftrag des BIBB im Rahmen der genannten Forschungsvorhaben.

Während die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung zunächst von einer hohen Dynamik gekennzeichnet war, gab es zu Beginn der 2000er Jahre keine bedeutenden Neuerungen mehr. Es wurden zunehmend längere Laufzeiten festgelegt und ausgelaufene Regelungen oft ohne Veränderungen bzw. mit nur geringen Modifizierungen wieder in Kraft gesetzt. Neu abgeschlossene Regelungen in zusätzlichen Tarifbereichen orientierten sich inhaltlich fast immer eng an bestehenden Vereinbarungen anderer vergleichbarer Bereiche. Die Regelungen blieben immer häufiger relativ unverbindlich. Innovative Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung gab es kaum noch. Aus diesem Grunde wurde im Jahr 2002 die Untersuchung der tariflichen Ausbildungsförderung vorübergehend eingestellt.

Im Jahr 2003 gewann die tarifliche Ausbildungsförderung angesichts der sich verschärfenden Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt jedoch wieder stärker an Bedeutung. In einigen wichtigen Tarifbereichen, z.B. der Chemischen Industrie und der Metallindustrie, wurden neue Regelungen zur Ausbildungsförderung vereinbart, die sich durch eine klare Festsetzung der zu erreichenden Ziele und einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad aus-

2 Vgl. Beicht, U.; Berger, K.: Zwischenberichte 1 bis 4 sowie Abschlussbericht des Vorhabens 2.0504 "Tarifliche Ausbildungsförderung". In diesem Vorhaben wurden darüber hinaus auch Fallstudien durchgeführt, um Anhaltspunkte zur Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen zu gewinnen. Vgl. Bispinck, R.; Dorsch-Schweizer, M.; Kirsch, J.: Wirkungsanalyse tariflicher Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Interner Projektbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Düsseldorf, Januar 2002. Die Gesamtergebnisse des Vorhabens wurden veröffentlicht in: Beicht, U.; Berger, K.; Bispinck, R.; Kirsch, J.: Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 263, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 2004.

zeichneten. Im Jahr 2004 entschied das BMBF daher, die Untersuchung der tariflichen Ausbildungsförderung für die Jahre 2003 bis 2005 durch das BIBB fortsetzen zu lassen. Ziel des Forschungsvorhabens war es, jährlich die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung aufzuzeigen und – sofern möglich – neue beispielhafte Regelungen (Good-Practice-Beispiele) zu identifizieren. Weiteres Ziel war es, auf Basis der jährlichen Strukturuntersuchungen die Gesamtentwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung von 1996 bis 2005 zu analysieren.

Im vorliegenden Bericht werden zum einen die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2005 dargestellt,³ zum anderen wird für alle wesentlichen Aspekte jeweils die langfristige Entwicklung seit 1996 aufgezeigt⁴ (Kap. 2). Des Weiteren werden aktuelle beispielhafte Regelungen (Good-Practice-Beispiele) im Wortlaut aufgeführt (Kap. 3). Abschließend wird ein Fazit aus den vorliegenden Untersuchungsergebnissen gezogen (Kap. 4). Im Anhang ist eine Beschreibung des methodischen Konzepts enthalten, das den jährlichen Strukturuntersuchungen der tariflichen Ausbildungsförderung zugrunde gelegt wurde und bis auf einige wenige Ergänzungen bzw. Modifizierungen im Laufe der Jahre unverändert blieb. Außerdem findet sich hier eine Gesamtübersicht über alle Tarifbereiche mit Regelungen zur Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2005.

3 Die Ergebnisse der Strukturuntersuchungen für die Jahre 2003 und 2004 sind im ersten und zweiten Zwischenbericht des Vorhabens 2.0521 "Tarifliche Ausbildungsförderung von 2003 bis 2005" enthalten.

4 Da für 2002 keine Untersuchung der tariflichen Ausbildungsförderung erfolgte, fehlen für dieses Jahr jeweils die Angaben in den Zeitreihen.

2 Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung 2005 und langfristige Entwicklung seit 1996

2.1 Quantitative Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung

Im **Jahr 2005** gab es 121 Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. Die Geltungsbereiche der einzelnen Vereinbarungen waren von sehr unterschiedlicher Größe, wobei jedoch zur Zahl der Auszubildenden keine Angaben vorlagen. Eine Einschätzung der quantitativen Bedeutung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung konnte daher nur hilfsweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten erfolgen. Insgesamt waren in den Geltungsbereichen dieser Regelungen 8.457 Tsd. Beschäftigte vertreten. Dies entsprach einem Anteil von 32 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.⁵

Das Tarifsystem in Deutschland ist sektoral und regional sehr stark differenziert: In über 300 unterschiedlichen Wirtschaftszweigen werden von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Flächentarifverträge abgeschlossen, und zwar zum Teil für sehr große Bereiche (z.B. Metall- und Elektroindustrie) und zum Teil für kleine Sparten (z.B. Leder erzeugende Industrie). In den meisten Wirtschaftszweigen wird bei den Tarifvereinbarungen zusätzlich nach Regionen unterschieden, z.B. nach alten und neuen Bundesländern oder nach einzelnen Ländern. Hieraus ergeben sich bei den Flächentarifverträgen mehr als 1.100 verschiedene Tarifbereiche.⁶ Daneben existieren noch für über 7.500 Unternehmen eigene tarifliche Regelungen (Haustarifverträge). Diese Zahlen verdeutlichen, dass es nur in verhältnismäßig wenigen Tarifbereichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gab. Dass die tarifliche Ausbildungsförderung dennoch eine relativ hohe quantitative Bedeutung besaß, ist darauf zurückzuführen, dass in einigen sehr großen Wirtschaftszweigen mit Flächentarifverträgen solche Vereinbarungen geschlossen wurden.

Wird die **langfristige Entwicklung** der tariflichen Ausbildungsförderung betrachtet, so ist festzustellen, dass die Zahl der Vereinbarungen 2005 erstmals seit vielen Jahren etwas abnahm (vgl. Abbildung 1). Obwohl es immer noch fast doppelt so viele Regelungen wie 1996 gab, war die Zahl der Beschäftigten in den betreffenden Tarifbereichen die geringste im gesamten Untersuchungszeitraum. Sie ist bereits seit dem Jahr 2003 rückläufig. Zu erklären ist dies vor allem damit, dass sich die Beschäftigtenzahlen in vielen Tarifbereichen in den letzten Jahren verringerten. Zudem wurden neue Vereinbarungen weit überwiegend in eher kleinen Tarifbereichen geschlossen, während in einigen größeren Bereichen die Regelungen ausliefen.

5 Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug 26.566 Tsd. zum Stand 30.9.2005. Quelle: Statistisches Bundesamt

6 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004. Bonn 2005, S. 6.

Abbildung 1: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung insgesamt in den Jahren 1996 bis 2005***

Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd. (Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent)
2005	121	8.457 (32 %)
2004	128	9.624 (36 %)
2003	121	9.945 (37 %)
2001	104	10.666 (38 %)
2000	93	10.654 (38 %)
1999	92	10.002 (36 %)
1998	93	10.546 (39 %)
1997	100	11.915 (44 %)
1996	64	10.559 (38 %)

* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Das bislang größte Gewicht erlangte die tarifliche Ausbildungsförderung – von den Beschäftigtenzahlen in den Geltungsbereichen her gesehen – im Jahr 1997. In jenem Jahr waren 44 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Tarifbereich mit Ausbildungsförderung vertreten. In den übrigen Jahren bis 2004 schwankte der entsprechende Anteil zwischen 36 % und 39 %. Der Rückgang auf 32 % im Jahr 2005 verdeutlicht, dass die quantitative Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung zuletzt merklich abgenommen hat.

Bezogen auf den gesamten Untersuchungszeitraum kann keine ausgeprägte Kontinuität der tariflichen Ausbildungsförderung festgestellt werden. Vielmehr gab es im Zeitablauf einen relativ großen Wechsel der Tarifbereiche, für die entsprechende Regelungen galten (vgl. Gesamtübersicht im Anhang). Nur in wenigen Tarifbereichen bestanden Regelungen zur Ausbildungsförderung durchgängig in allen betrachteten Jahren, so z.B. in der Chemischen Industrie West, der Eisen- und Stahlindustrie Saarland, der VW-Werke AG, dem Einzelhandel in Berlin, der Deutschen Post AG, der Deutschen Telekom AG und dem Versicherungsgewerbe West und Ost. Dagegen beschränkte sich die Ausbildungsförderung in sehr vielen Tarifbereichen auf wenige Jahre, manchmal sogar auf nur ein einziges Jahr. In einer Reihe von Tarifbereichen ist ein Wechsel von Phasen mit und ohne Ausbildungsförderung zu

verzeichnen. Über die Gründe für die oftmals 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.

2.2 Geltungsbereiche der tariflichen Ausbildungsförderung

2.2.1 Flächen- und Haustarifverträge

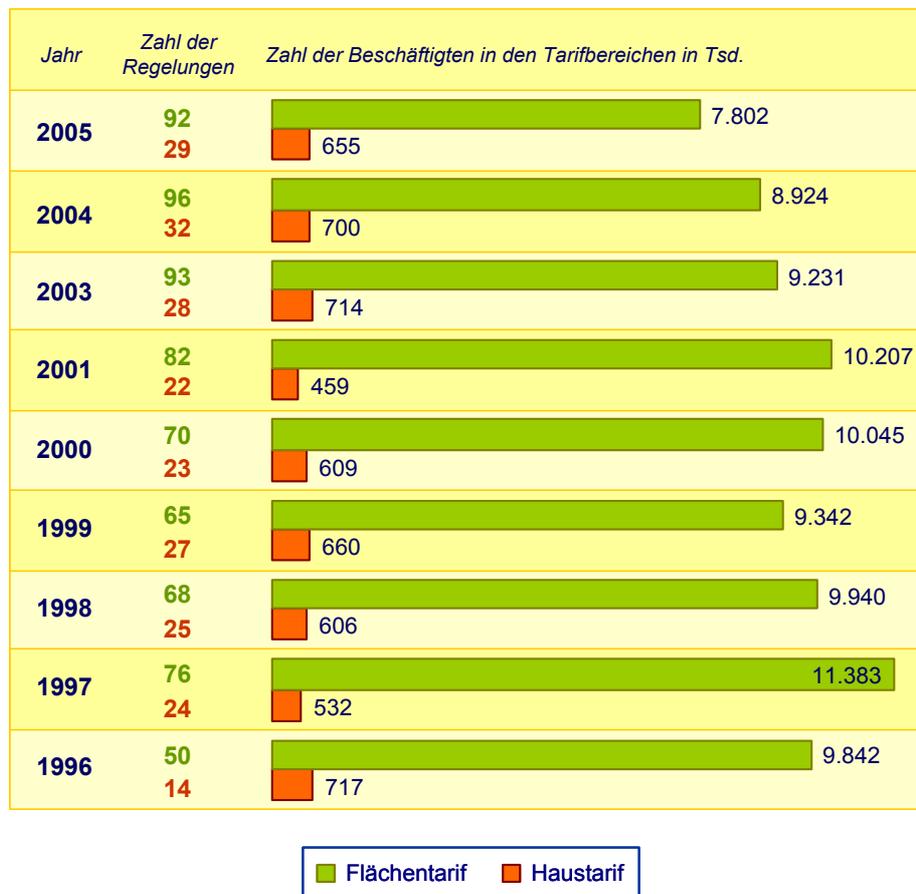
Von den 121 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung im **Jahr 2005** entfielen 92 auf Flächentarifbereiche und 29 auf Regelungen für Einzelunternehmen (Haustarife). Die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen der betreffenden Flächentarifvereinbarungen betrug insgesamt 7.802 Tsd. und bewegte sich zwischen 300 Beschäftigten (Tarifbereich: Thüringer Fernwasserversorgung) und 3.029.200 Beschäftigten (Tarifbereich: Metallindustrie, alle Regionen West und Ost ohne Niedersachsen, Sachsen-Anhalt).⁷

In den Haustarifbereichen mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung waren insgesamt nur 655 Tsd. Beschäftigte vertreten; die Beschäftigtenzahl in den entsprechenden Unternehmen reichte von 500 (Neubrandenburger Stadtwerke GmbH u.a.) bis 142.000 (Deutsche Post AG, Bundesgebiet West und Ost).

Die Regelungen für Einzelunternehmen spielten bei der tariflichen Ausbildungsförderung im Vergleich zu den Flächentarifvereinbarungen im **gesamten Untersuchungszeitraum** immer nur eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 2). Zwar schwankte die Zahl der Regelungen im Rahmen von Haustarifen von Jahr zu Jahr, jedoch hatte dies nur relativ wenige Auswirkungen auf ihre quantitative Bedeutung (bezogen auf die Zahl der Beschäftigten). Demgegenüber veränderte sich das Gewicht der Flächentarifvereinbarungen im Zeitablauf deutlich und ging vor allem im Jahr 2005 merklich zurück.

⁷ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass in der vorliegenden Auswertung – ebenso wie in den WSI-Dokumentationen – in einigen wenigen Fällen bei den Flächentarifverträgen unterschiedliche Tarifregionen eines Wirtschaftszweigs zusammengefasst sind, wenn in ihnen einheitliche Regelungen zur Ausbildungsförderung vereinbart wurden. So ist z.B. die Metallindustrie in eine Reihe von Tarifgebieten untergliedert, in denen – bis auf Niedersachsen und Sachsen-Anhalt – identische Regelungen gelten, diese werden hier als nur *eine* Vereinbarung gezählt.

Abbildung 2: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Flächen- und Haustarifbereichen in den Jahren 1996 bis 2005***



* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

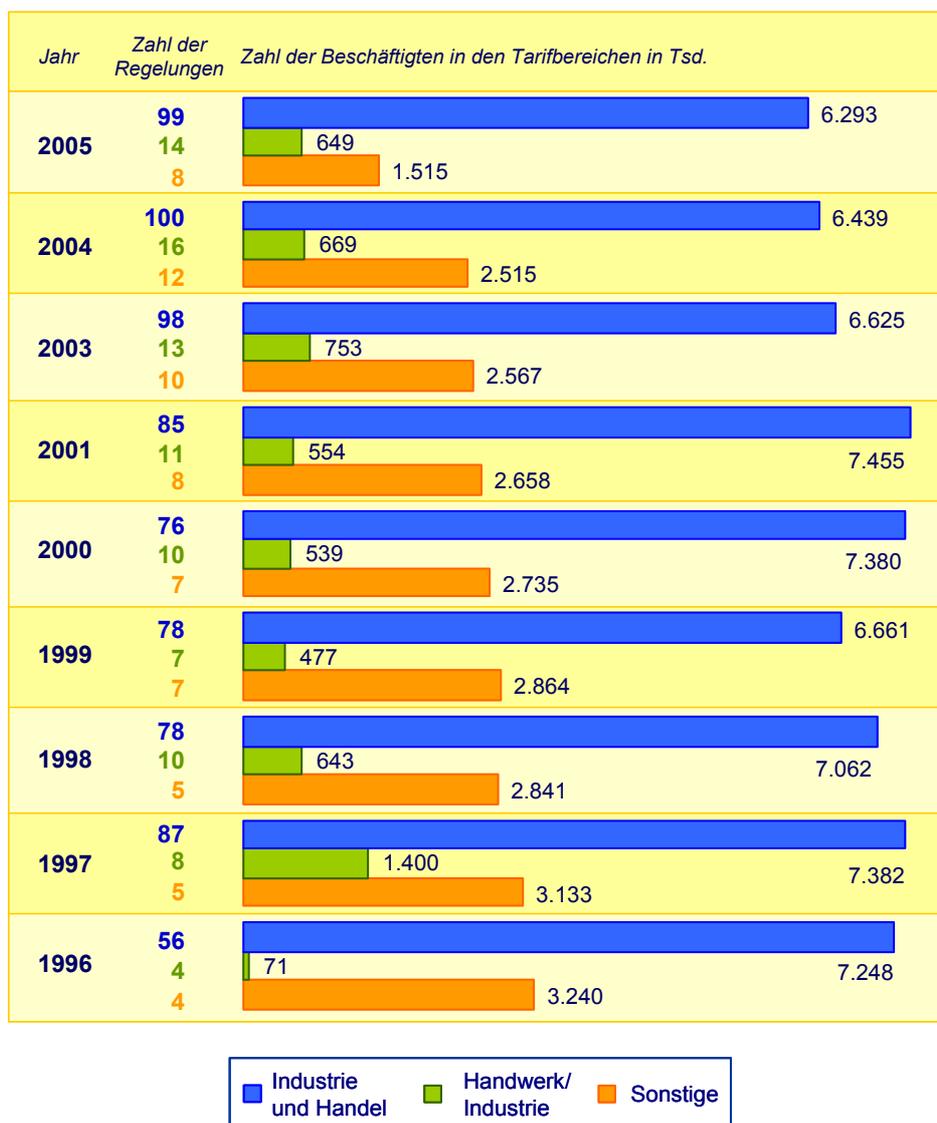
2.2.2 Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige

Werden die **Wirtschaftsbereiche** betrachtet, so bestanden im Jahr 2005 die mit Abstand meisten tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung im Bereich Industrie und Handel. In den Geltungsbereichen der betreffenden 99 Vereinbarungen waren insgesamt 6.293 Tsd. Beschäftigte vertreten. 14 Regelungen gab es ausschließlich für das Handwerk bzw. gemeinsam für die Bereiche Handwerk und Industrie; ihre Geltungsbereiche umfassten zusammen 649 Tsd. Beschäftigte. Die übrigen acht Vereinbarungen – mit einem Geltungsbereich von immerhin 1.515 Tsd. Beschäftigten – entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst sowie Sozialversicherungsträger.

Die Regelungen im Bereich Industrie und Handel waren im gesamten Untersuchungszeitraum von herausragender Bedeutung (vgl. Abbildung 3). Die Vereinbarungen für das Handwerk bzw. Handwerk und Industrie gemeinsam hatten dagegen immer nur ein geringes Gewicht. Die Regelungen für die sonstigen Bereiche gingen in ihrem Stellenwert (bezogen auf die Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen) im Laufe der Zeit merklich zurück,

und zwar besonders stark im Jahr 2005. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es im Bereich des Öffentlichen Dienstes nur noch für den Bund und die Gemeinden eine tarifliche Vereinbarung zur Ausbildungsförderung gab und nicht mehr – wie in den Vorjahren – auch für die Länder.

Abbildung 3: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftsbereichen in den Jahren 1996 bis 2005***

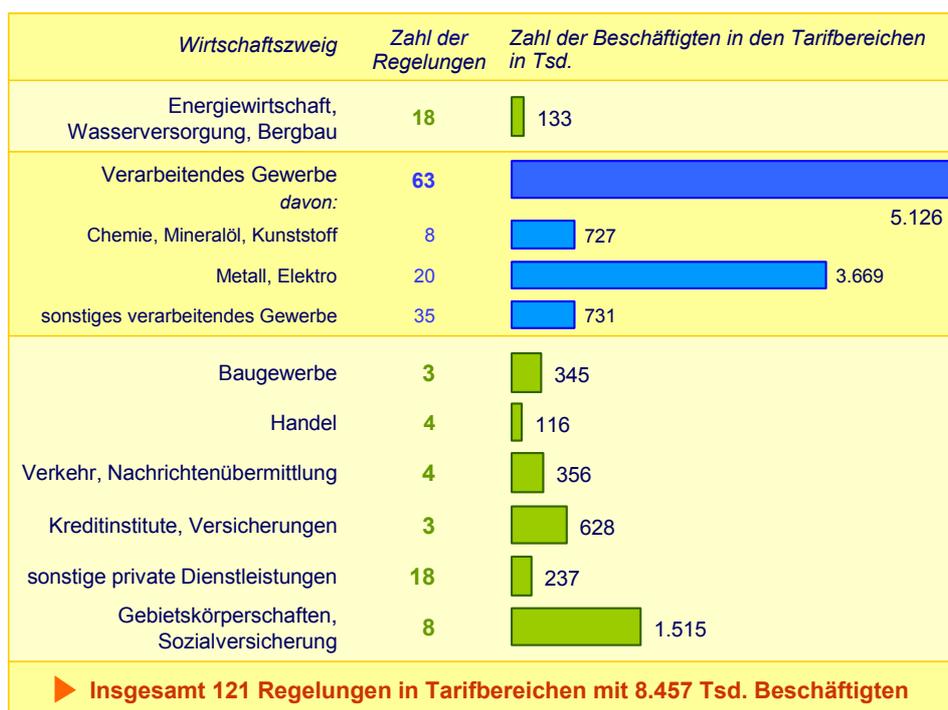


* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Bei einer Differenzierung nach **Wirtschaftszweigen** zeigt sich, dass im Jahr 2005 die weitest aus höchste Zahl an tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung auf die Wirtschaftszweiggruppe „Verarbeitendes Gewerbe“ entfiel (vgl. Abbildung 4). Hierbei hatten die Vereinbarungen im Wirtschaftszweig „Metall und Elektro“ den mit Abstand größten Stellenwert, gefolgt vom Wirtschaftszweig „Chemie, Mineralöl, Kunststoff“. In sonstigen Wirtschaftszweigen des verarbeitenden Gewerbes gab es zwar insgesamt eine relativ große Zahl an Rege-

lungen, die jedoch eher kleine Tarifbereiche betrafen. Auch in den Wirtschaftszweigen „Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau“ sowie „sonstige private Dienstleistungen“ bestanden verhältnismäßig viele Vereinbarungen, aber ebenfalls nur in sehr kleinen Tarifbereichen. Relativ große quantitative Bedeutung (gemessen an der Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen) hatten die vergleichsweise wenigen Regelungen der Wirtschaftszweige „Gebietskörperschaften, Sozialversicherung“ und „Kreditinstitute, Versicherungen“ (vgl. hierzu auch Gesamtübersicht im Anhang).

Abbildung 4: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen im Jahr 2005**



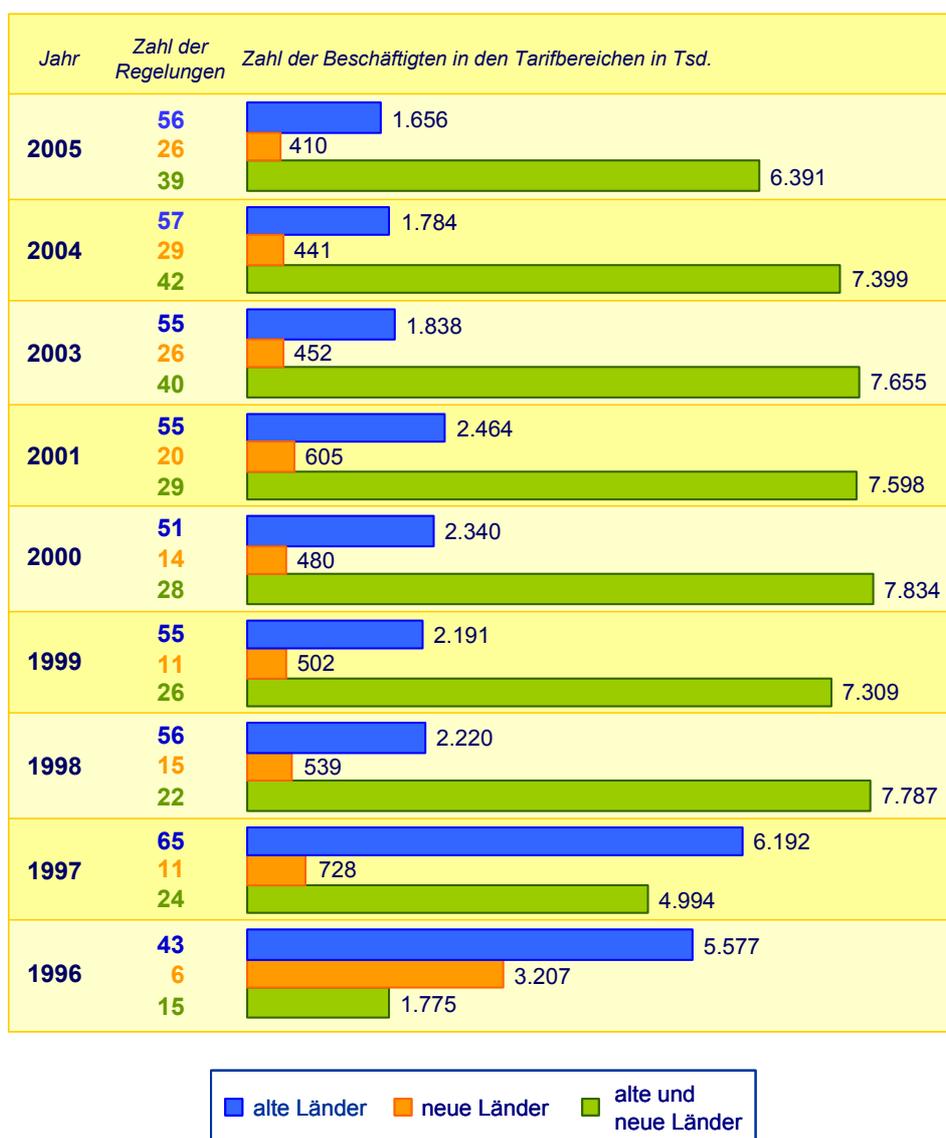
Bei der Verteilung auf die Wirtschaftszweige gab es im Zeitablauf deutliche Veränderungen: Von 1996 bis 2005 gewannen die Regelungen für das verarbeitende Gewerbe kontinuierlich an Gewicht (gemessen am Anteil der Beschäftigten in den Geltungsbereichen). Dagegen verlor insbesondere der Wirtschaftszweig „Gebietskörperschaften, Sozialversicherung“ bei der tariflichen Ausbildungsförderung erheblich an Bedeutung. Gleiches gilt seit dem Jahr 2003 auch für den Wirtschaftszweig „Handel“.

2.2.3 Alte und neue Bundesländer

Im Jahr 2005 war der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen zur Ausbildungsförderung – insgesamt 56 – für Tarifregionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland getroffen worden, in den Geltungsbereichen dieser Vereinbarungen befanden sich allerdings nur 1.656 Tsd. Beschäftigte. 26 Regelungen galten ausschließlich für Gebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern mit insgesamt lediglich 410 Tsd. Beschäftigten. Mit Abstand am bedeutend-

ten waren – von der Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen her gesehen – die 39 Vereinbarungen, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet bestanden (Geltungsbereich: 6.391 Tsd. Beschäftigte).

Abbildung 5: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach alten und neuen Bundesländern in den Jahren 1996 bis 2005***



* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Im gesamten Untersuchungszeitraum ist folgende Entwicklung festzustellen: Im Jahr 1996 hatten bei der tariflichen Ausbildungsförderung die Regelungen, die sich ausschließlich auf die alten Länder bezogen, von den Beschäftigtenzahlen in den Geltungsbereichen her gesehen das größte Gewicht (vgl. Abbildung 5). Auch Vereinbarungen ausschließlich für Ostdeutschland spielten 1996 eine relativ große Rolle, dagegen bildeten Regelungen mit einem Geltungsbereich sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland noch die Ausnahme. Ab dem

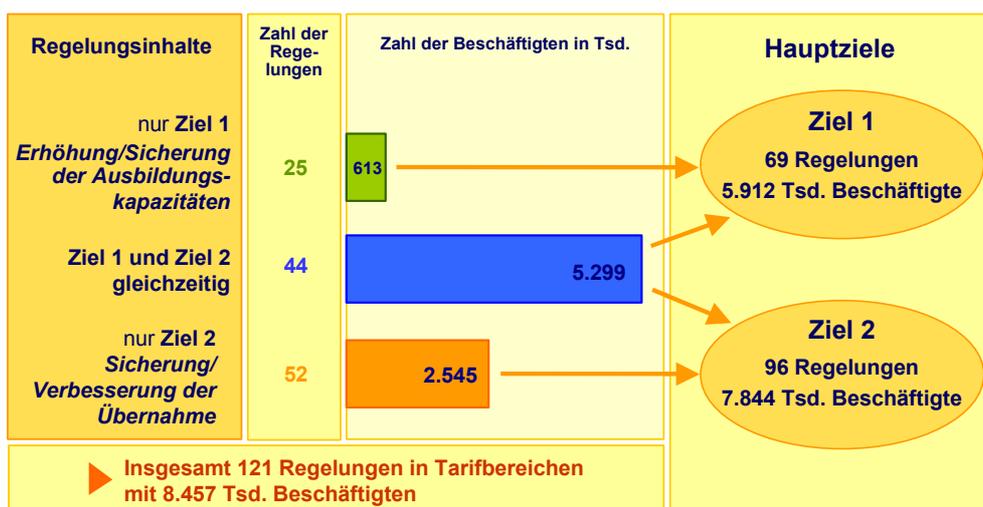
Jahr 1997 wurden dann jedoch vor allem in großen Wirtschaftszweigen einheitliche Regelungen für Tarifgebiete in West und Ost getroffen. Die Vereinbarungen für die alten und neuen Länder gemeinsam wurden daher ab 1998 quantitativ am bedeutsamsten.

2.3 Inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarungen

2.3.1 Hauptzielsetzungen

Bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl bzw. die Sicherung der bestehenden Ausbildungskapazitäten in den Betrieben und zweitens die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis. Zum Teil richteten sich die Vereinbarungen nur auf eines der beiden Ziele, zum Teil auf beide Ziele gleichzeitig. Von den im **Jahr 2005** geltenden Vereinbarungen bezogen sich 25 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 613 Tsd. Beschäftigte) und 52 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 2.545 Tsd. Beschäftigte). In 44 Vereinbarungen wurden beide Ziele verfolgt (Geltungsbereich: 5.299 Tsd. Beschäftigte). Das Ziel der Übernahmesicherung bzw. -verbesserung hatte somit insgesamt gesehen die quantitativ größere Bedeutung: Hierauf entfielen 96 Regelungen, während das Ziel der Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten Bestandteil von 69 Vereinbarungen war (vgl. Abbildung 6).

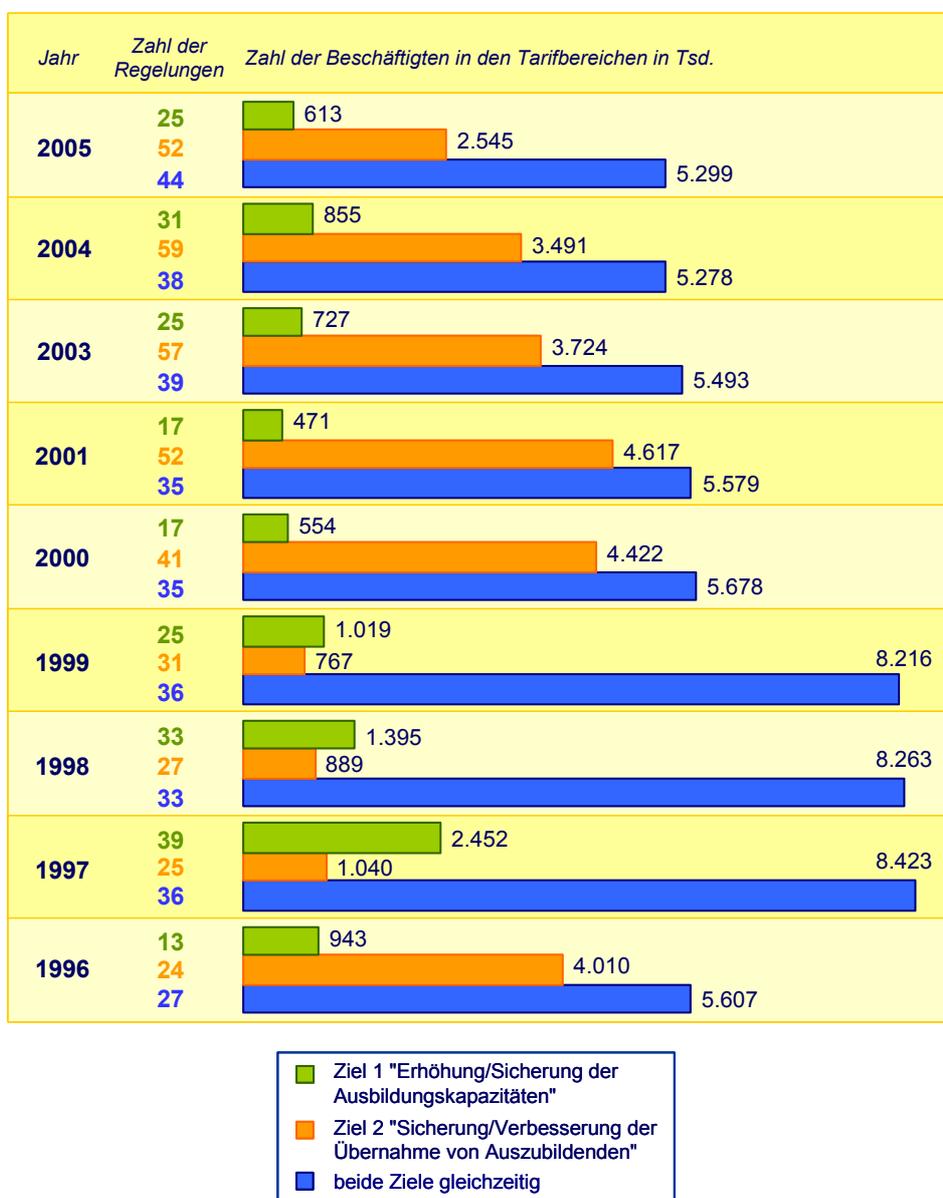
Abbildung 6: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen im Jahr 2005**



Wird der **gesamte Untersuchungszeitraum** betrachtet, so zeigt sich im Hinblick auf die Hauptzielsetzungen Folgendes (vgl. Abbildung 7): Die Zahl der Vereinbarungen, die sich ausschließlich auf das erste Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ bezogen, lag in den meisten Jahren relativ niedrig. Die Regelungen betrafen überwiegend

eher kleine Tarifbereiche und hatten daher – mit Ausnahme des Jahres 1997 – keinen größeren Stellenwert (bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). Die Vereinbarungen, die sich nur auf das zweite Ziel „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ konzentrierten, hatten 1996 eine relativ hohe quantitative Bedeutung, die in den nachfolgenden Jahren bis 1999 jedoch stark abnahm. Erst ab dem Jahr 2000 erreichten diese Regelungen erneut ein hohes Gewicht, das allerdings ab 2003 wiederum kontinuierlich zurückging. Vereinbarungen, die sich gleichzeitig auf beide Ziele richteten, waren im gesamten Zeitraum am bedeutsamsten, wobei dies in den Jahren 1997 bis 1999 am deutlichsten ausgeprägt war.

Abbildung 7: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen in den Jahren 1996 bis 2005***



* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

2.3.2 Erstes Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“

Die einzelnen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung sind in ihrer Ausgestaltung, d.h. in ihren konkreten Regelungsinhalten, auch bei gleicher Hauptzielsetzung äußerst unterschiedlich. Die Vereinbarungen, mit denen eine Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten (Ziel 1) angestrebt wurde, lassen sich grundsätzlich in zwei Kategorien unterteilen: Zum einen Regelungen, die sich mehr oder weniger konkret auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bzw. die Bestandssicherung der vorhandenen Kapazitäten im gesamten Tarifbereich bezogen, zum anderen solche, mit denen den einzelnen Betrieben des Tarifbereichs bestimmte Anreize zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geboten wurden, die jedoch an bestimmte Bedingungen geknüpft waren.

Von den insgesamt 69 Vereinbarungen, die es im **Jahr 2005** zum ersten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung gab, entfielen 62 auf Regelungen, die sich auf eine **Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten im gesamten Tarifbereich** richteten. Sie hatten damit die mit Abstand größte Bedeutung und lassen sich wie folgt weiter differenzieren (vgl. Abbildung 8):

In 27 Regelungen war die beabsichtigte Erhöhung bzw. die zu erreichende Platzzahl für den Tarifbereich genau festgelegt. Beispielsweise einigten sich die Tarifparteien bei der Deutschen Telekom AG für die Jahre 2004 und 2005 auf 4.000 Ausbildungsplätze und damit auf den Erhalt der Ausbildungsquote. Für das Bankgewerbe (private und öffentliche Banken) West und Ost wurde für 2004 und 2005 eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl um insgesamt 3 % gegenüber 2003 tariflich vereinbart.

In 23 Tarifbereichen wurde eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten angestrebt, jedoch der Umfang nicht festgelegt. So appellierten z.B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie West die Tarifvertragsparteien an die Betriebe, „auch weiterhin möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Ebenso wird die Ausbildung auch über den eigenen Bedarf hinaus dringend empfohlen“.

Elf Regelungen sahen vor, die erreichte Ausbildungskapazität im Tarifbereich beizubehalten, eine genaue Platzzahl wurde dabei jedoch nicht festgeschrieben. So verpflichteten sich z.B. die Unternehmen in der Eisen- und Stahlindustrie Saarland dazu, „im bisherigen Umfang auch künftig Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen“.

Eine Vereinbarung mit eher geringer quantitativer Bedeutung beinhaltete eine andere ausbildungsfördernde Regelung: Bereits 2002 war für das Dachdeckerhandwerk West und Ost tarifvertraglich festgelegt worden, den Betrieben in der Zeit vom 1.8.2003 bis 31.7.2008 für

jeden Auszubildenden im Beruf Dachdecker/-in einen Betrag in Höhe von 1.056 € pro Ausbildungsjahr zu zahlen.⁸

Abbildung 8: **Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten im Jahr 2005**



Insgesamt sieben Vereinbarungen boten die Möglichkeit einer finanziellen **Entlastung für den einzelnen Ausbildungsbetrieb**, sofern dieser **eine bestimmte Bedingung in Bezug auf seine Ausbildungsleistung** erfüllte (vgl. Abbildung 8). Hiermit sollten die Betriebe im Tarifbereich besonders motiviert werden, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. In zwei der betreffenden Tarifbereiche musste ein Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze beibehalten bzw. eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen, um eine Kostenentlastung in Anspruch nehmen zu können. In fünf Regelungen war die Entlastungsmöglichkeit an eine nicht näher festgesetzte Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots im Betrieb geknüpft. Die vorgesehene finanzielle Erleichterung für die Betriebe bestand größtenteils darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können oder nicht bzw. erst später erhöhen zu müssen. Eine solche Möglichkeit zur Reduzierung der Vergütungen gab es z.B. im Groß- und Außenhandel in Berlin. Eine besondere Vereinbarung zur finanziellen Entlastung wurde bereits 2003 für die Kautschukindustrie West und Ost getroffen: Hier vereinbarten die Tarifvertrags-

8 Zum genauen Wortlaut der Regelung vgl. Kap. 3.6.

parteien, dass Unternehmen, die in den Jahren 2003 bis 2006 zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellten, 10.000 € pro Platz erhalten sollten. Der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e.V. stellte hierfür bis einschließlich 2005 insgesamt 1,6 Mio. € zur Verfügung.⁹

Abbildung 9: **Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ insgesamt in den Jahren 1996 bis 2005***

Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
2005	69	5.912
2004	69	6.133
2003	64	6.220
2001	52	6.049
2000	52	6.232
1999	61	9.235
1998	66	9.657
1997	75	10.875
1996	40	6.549

* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Im **Zeitraum von 1996 bis 2005** schwankte die Gesamtzahl der tariflichen Regelungen, die eine Erhöhung oder Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten bewirken sollten, relativ stark (vgl. Abbildung 9). Während es 1996 erst verhältnismäßig wenige Vereinbarungen zu diesem Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung gegeben hatte, nahmen sie im Jahr 1997 sprunghaft zu und erreichten eine sehr hohe quantitative Bedeutung (gemessen an den Beschäftigtenzahlen in den Geltungsbereichen). Bereits in den beiden nachfolgenden Jahren ging der Stellenwert der betreffenden Regelungen jedoch wieder leicht zurück. Ab 2000 erreichten sie dann nur noch etwa das Gewicht, das sie im Jahr 1996 eingenommen hatten.

9 Zum genauen Wortlaut der Regelung vgl. Kap. 3.3.

Wird die Entwicklung der inhaltlichen Ausgestaltung der Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten betrachtet, so ist Folgendes festzuhalten: Im Untersuchungszeitraum gab es jeweils sehr viele Regelungen, in denen eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl bezogen auf den gesamten Tarifbereich vereinbart war. Während im Jahr 1996 dabei sehr häufig der angestrebte Umfang der Erhöhung genau festgesetzt wurde, erfolgte dies bis 2001 dann immer seltener. Erst ab dem Jahr 2003 wurde wieder zunehmend die vorgesehene Steigerungsrate bzw. Ausbildungsplatzzahl exakt festgelegt, die Regelungen wurden in ihrer Zielsetzung also wieder konkreter. Vereinbarungen zur Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten hatten bis 2001 (mit Ausnahme des Jahres 1996) eine verhältnismäßig große quantitative Bedeutung, die jedoch ab 2003 stark zurückging. Vereinbarungen, die eine finanzielle Entlastung für den einzelnen Ausbildungsbetrieb ermöglichten, sofern dieser eine bestimmte Ausbildungsleistung erfüllte (bedingte Entlastungsregelungen), spielten im gesamten Zeitraum nur eine geringe Rolle.

2.3.3 Zweites Ziel "Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme"

Auch die Vereinbarungen, die eine Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (Ziel 2) bewirken sollten, unterschieden sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung relativ stark voneinander. Grundsätzlich konnten auch hier zwei Arten von Regelungen unterschieden werden: Zum einen solche, die eine konkrete Verpflichtung oder Aufforderung zu einer bestimmten Form der Übernahme der Auszubildenden beinhalteten, zum anderen solche, die sonstige, weniger konkrete übernahmefördernde Vereinbarungen enthielten.

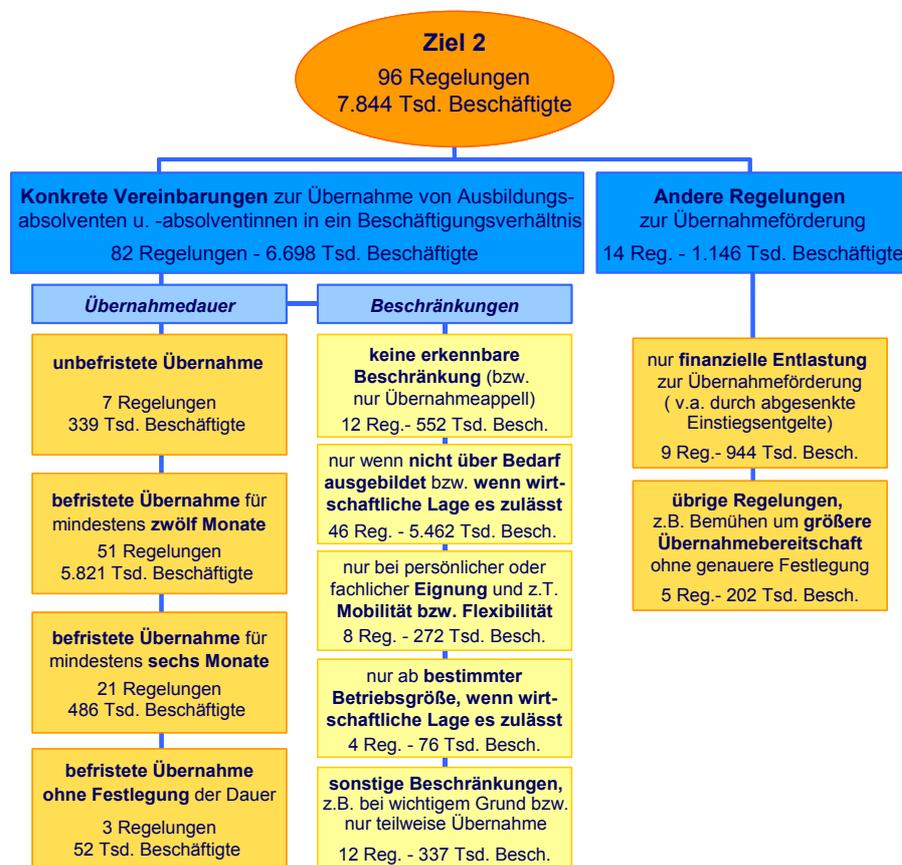
Von den insgesamt 96 Regelungen, die im **Jahr 2005** zum zweiten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung bestanden, beinhalteten 82 Regelungen eine **konkrete Vereinbarung zur Übernahme**. Darin war vorgesehen, dass die Betriebe ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes oder in ein auf eine bestimmte Mindestdauer befristetes Beschäftigungsverhältnis übernehmen sollten. Diese Regelungen hatten das mit Abstand größte Gewicht und lassen sich folgendermaßen differenzieren (vgl. Abbildung 10):

In sieben Tarifbereichen war die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vereinbart, wobei nicht immer klar erkennbar war, ob es sich um ein Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handeln sollte. Diese Vereinbarungen wurden vor allem für einzelne Unternehmen im Rahmen von Haustarifverträgen getroffen und hatten daher insgesamt nur eine relativ geringe quantitative Bedeutung (bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). So verständigten sich beispielsweise die Tarifparteien bei der Volkswagen AG bereits seit 1995 auf eine unbefristete Übernahme im Rahmen eines Stufenmodells: Dabei sollten die Ausge-

bildeten jeweils über eine kontinuierlich ansteigende Teilzeittätigkeit an ein Vollzeitverhältnis herangeführt werden.

In den übrigen 75 Tarifbereichen war eine zeitlich befristete Übernahme vereinbart. 51 Regelungen sahen eine Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen für mindestens zwölf Monate vor. Dies traf unter anderem für eine Reihe großer Tarifbereiche zu, wie z.B. die Metall- und Elektroindustrie, die Druckindustrie und das Bankgewerbe, jeweils West und Ost. In 21 Tarifbereichen sollten die Auszubildenden für mindestens sechs Monate übernommen werden, so z.B. im Versicherungsgewerbe West und Ost. In drei Vereinbarungen war für die befristete Übernahme keine bestimmte Dauer festgelegt.

Abbildung 10: **Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ nach Regelungsinhalten im Jahr 2005**



In den meisten der 82 Tarifbereiche mit einer konkreten Übernahmeregulierung gab es hinsichtlich der Verpflichtung zur Übernahme **Beschränkungen**, d.h. die Betriebe konnten dort von Ausnahmeregelungen Gebrauch machen. In insgesamt 70 Regelungen (Geltungsbereich: 6.147 Tsd. Beschäftigte) waren solche Ausnahmeregelungen formuliert. Häufig mussten die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten; dies war in insgesamt 46 Vereinbarungen vorgesehen (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie, Druckindustrie,

jeweils West und Ost.). In acht Tarifbereichen war die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft (z.B. Bereitschaft zum Ortswechsel) der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (z.B. bei der Postbank AG und im Versicherungsgewerbe West und Ost). In vier Tarifbereichen waren nur Betriebe ab einer bestimmten Größenordnung zur Übernahme von Auszubildenden verpflichtet, und auch dann nur, wenn die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Betriebs es erlaubte (z.B. im Schlosser- und Schmiedehandwerk des Saarlands für Betriebe ab 10 Arbeitnehmern). In zwölf Fällen gab es sonstige Ausnahmeregelungen bzw. Einschränkungen, beispielsweise die Aufhebung der Übernahmepflicht bei einem wichtigen Grund (z.B. bei der Volkswagen AG) oder die Begrenzung der Übernahme auf einen bestimmten Teil der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen (z.B. Deutsche Post AG). Nur zwölf Vereinbarungen enthielten keine Beschränkungen, wobei es sich allerdings zum größten Teil (sieben Regelungen, Geltungsbereich: 469 Tsd. Beschäftigte) nicht um verpflichtende Regelungen, sondern lediglich um Appelle oder Empfehlungen zur Übernahme handelte (z.B. im Bankgewerbe West und Ost).¹⁰

In sehr vielen der 70 Regelungen, in denen Ausnahmemöglichkeiten hinsichtlich der Übernahmepflicht bestanden, war eine **Einbeziehung des Betriebsrats** vereinbart.¹¹ In 39 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 3.947 Tsd. Beschäftigte) war die Zustimmung des Betriebsrats notwendig, wenn der Betrieb beabsichtigte, Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen aufgrund der Ausnahmeregelung nicht einzustellen (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie West und Ost sowie der Volkswagen AG). In zwölf Tarifbereichen war eine entsprechende Information des Betriebsrats vorgeschrieben (Geltungsbereich: 299 Tsd. Beschäftigte), wie z.B. in der Druckindustrie West und Ost. In den übrigen 19 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 1.904 Tsd. Beschäftigte) war eine Einbeziehung des Betriebsrats nicht ausdrücklich festgelegt.

Von den 82 Regelungen mit einer konkreten Verpflichtung zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen enthielten 14 Regelungen noch **ergänzende Vereinbarungen** (Geltungsbereich: 800 Tsd. Beschäftigte).¹² So war in fünf Tarifbereichen zusätzlich vorgesehen, dass sich die Betriebe – über die befristete Übernahme hinaus – um eine unbefristete Einstellung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen bemühen sollten (Geltungsbereich: 78 Tsd. Beschäftigte). Drei Regelungen ließen für die Betriebe die Alternative zu, die Absolventen und Absolventinnen, anstatt sie selbst zu übernehmen, in andere Betriebe

10 Zur Verbindlichkeit der Regelungen siehe Kap. 2.3.8.

11 Dies ist in Abbildung 10 nicht dargestellt.

12 Diese ergänzenden Vereinbarungen sind in Abbildung 10 nicht aufgeführt. Darüber hinaus waren in vier der Tarifbereiche mit konkreten Übernahmeregelungen zusätzlich noch abgesenkte Einstiegsgehälter bzw. -gehälter vereinbart, die eine Anreizfunktion für eine Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen haben sollen, vgl. hierzu auch Kap. 2.3.5.

be zu vermitteln (Geltungsbereich: 125 Tsd. Beschäftigte). In zwei Fällen wurde von Seiten der Arbeitgeberverbände die Zusage gegeben, die von ihren Ausbildungsbetrieben nicht übernommenen Auszubildenden soweit wie möglich in andere Betriebe zu vermitteln (Geltungsbereich: 453 Tsd. Beschäftigte). In den vier übrigen Tarifbereichen wurden unterschiedliche zusätzliche Regelungen getroffen: So wurde z.B. in einem Fall angestrebt, die durch Altersteilzeitregelungen entstandenen offenen Stellen für die Übernahme von Auszubildenden zu nutzen, in einem anderen Fall wurde vereinbart, über die befristete Übernahme hinaus einen Teil der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen auf Dauer zu beschäftigen.

In insgesamt 14 Tarifbereichen war im Jahr 2005 **anstelle** einer konkreten Übernahmeverpflichtung ausschließlich eine **andere, weniger konkrete Vereinbarung** geschlossen worden (vgl. Abbildung 10). So beschränkte sich die Übernahmeförderung in neun Tarifbereichen ausschließlich auf eine finanzielle Entlastung der Betriebe, und zwar meistens in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern.¹³ Hierdurch sollten die Betriebe zu einer verstärkten Weiterbeschäftigung ihrer Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen motiviert werden. Zu Art und Umfang der Übernahme gab es dabei keine Aussagen der Tarifvertragsparteien. Beispielsweise bestand in der Chemischen Industrie West und Ost bereits seit längerem eine Regelung über abgesenkte Tarifsätze für Neueinstellungen, die im Jahr 2005 wieder verlängert wurde.

In den übrigen fünf Tarifbereichen wurden sonstige Vereinbarungen zur Übernahmeförderung getroffen. So wurde den Betrieben in vier Fällen eine größere Übernahmebereitschaft empfohlen, ohne hierzu Näheres festzulegen. Beispielsweise appellierten die Tarifvertragsparteien der Textil- und Bekleidungsindustrie West an die Unternehmen, „Ausgebildete nach erfolgreicher Ausbildung möglichst zu übernehmen“. In dem restlichen Tarifbereich erklärte sich der Arbeitgeberverband bereit zu versuchen, nicht übernommene Auszubildende in andere Betriebe zu vermitteln.

Die tariflichen Regelungen, mit denen die Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis (Ziel 2) gesichert bzw. verbessert werden sollte, hatten im **Zeitraum von 1996 bis 2005** immer ein sehr großes Gewicht (vgl. Abbildung 11). Bis zum Jahr 2003 stieg die Zahl der Vereinbarungen zu diesem Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung kontinuierlich an. Die quantitative Bedeutung bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen der Regelungen erreichte allerdings bereits in den Jahren 2000 und 2001 ihren höchsten Stand und ging dann bis 2005 merklich zurück.

13 Vgl. hierzu auch Kap. 2.3.5.

Wird die inhaltliche Ausgestaltung der Regelungen im gesamten Zeitraum betrachtet, zeigt sich, dass die Vereinbarungen mit konkreten Festlegungen zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen immer den mit Abstand größten Stellenwert hatten. Dabei war bis zum Jahr 1999 weit überwiegend eine auf sechs Monate befristete Beschäftigungszeit vorgesehen. Im Jahr 2000 gewannen Regelungen mit einer längeren Übernahmedauer von zwölf Monaten erstmals eine größere Bedeutung. Ab 2001 entfiel hierauf dann immer der mit Abstand größte Teil der Vereinbarungen. Die Beschränkung der Übernahmeverpflichtungen nahm im Zeitverlauf deutlich zu: Während es bis einschließlich 1999 noch relativ viele bedeutende Tarifbereiche ohne Ausnahmeregelung gab, die betreffenden Unternehmen also alle Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen übernehmen mussten, traf dies ab 2000 nur noch auf vergleichsweise wenige und kleinere Tarifbereiche zu. Die sonstigen, weniger konkreten Vereinbarungen zur Übernahmeförderung spielten insgesamt immer nur eine eher untergeordnete Rolle.

Abbildung 11: **Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherheit bzw. Verbesserung der Übernahme“ insgesamt in den Jahren 1996 bis 2005***

Jahr	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tsd.
2005	96	7.844
2004	97	8.769
2003	96	9.218
2001	87	10.196
2000	76	10.100
1999	67	8.983
1998	60	9.151
1997	61	9.463
1996	51	9.616

* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

2.3.4 Grundsatz "Ausbildung geht vor Übernahme"

Die beiden Hauptzielsetzungen der tariflichen Ausbildungsförderung, also die Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten und die Verbesserung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen stehen - wenn sie auf den einzelnen Betrieb bezogen werden - in einem Spannungsverhältnis zueinander: Es kann kaum davon ausgegangen werden, dass ein Betrieb über seinen Bedarf hinaus ausbildet, wenn er gleichzeitig zur Übernahme seiner Auszubildenden verpflichtet wird. Um dieses Spannungsverhältnis aufzulösen, das insbesondere dann besteht, wenn sich die tarifliche Regelung auf beide Ziele der Ausbildungsförderung richtet, wurde in einigen Vereinbarungen ausdrücklich der Grundsatz erklärt: Ausbildung geht vor Übernahme. Die Betriebe wurden damit aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechneten, alle Auszubildenden später übernehmen zu können. Es wurde also eine klare Priorität im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Im Jahr 2005 enthielten insgesamt 13 Regelungen die Erklärung, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1.330 Tsd. Beschäftigte). Die Formulierung eines entsprechenden Grundsatzes findet sich z.B. in den Vereinbarungen der Chemischen Industrie, der Druckindustrie und des Bankgewerbes, jeweils West und Ost.

In den Jahren 1996 bis 2005 hatte die Erklärung des Grundsatzes eine unterschiedliche Bedeutung: Während bis 1999 in den Regelungen der tariflichen Ausbildungsförderung nur selten der Vorrang der Ausbildung betont wurde, hatte dies in den Jahren 2000 und 2001 ein verhältnismäßig hohes Gewicht. Ab dem Jahr 2003 wurde wieder nur noch in relativ wenigen Tarifbereichen ein entsprechender Schwerpunkt gesetzt.

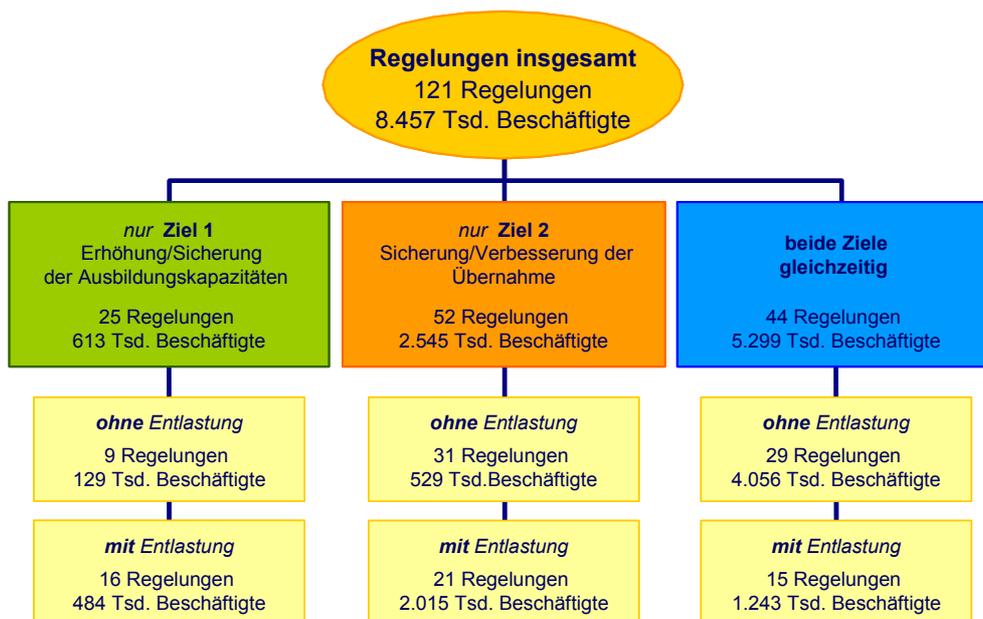
2.3.5 Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe

Ein Teil der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sah für die Ausbildungsbetriebe finanzielle Entlastungen vor. Deren Funktion war es, die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Auszubildenden zu erleichtern bzw. einen Anreiz hierfür zu geben. Die vereinbarten Kostenreduzierungen sind dabei vor allem auch als Ergebnis des „Aushandlungsprozesses“ zwischen den Tarifvertragsparteien zu verstehen. Fast immer bezogen sich die Entlastungen entweder auf die Ausbildungsvergütungen oder auf die Eingangslöhne bzw. -gehälter für übernommene Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. Die Ausbildungsvergütungen wurden dabei entweder erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht, ganz „eingefroren“ oder sogar gekürzt. In vielen Tarifbereichen galten die Einsparungen bei den Ausbildungsvergütungen generell für alle Ausbildungsbetriebe. In einigen Tarifbereichen waren sie dagegen an eine bestimmte Bedingung geknüpft (z.B. eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots), die der einzelne Betrieb erfüllen musste, um die finan-

zielle Erleichterung in Anspruch nehmen zu können.¹⁴ Die Kostenentlastung bei den Eingangslöhnen bzw. -gehältern bestand darin, dass diese im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr abgesenkt werden konnten, wenn der Betrieb seine Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung in ein Beschäftigungsverhältnis übernahm.

Im **Jahr 2005** waren insgesamt 52 tarifliche Regelungen mit einem Geltungsbereich von 3.742 Tsd. Beschäftigten mit finanziellen Entlastungen bzw. Entlastungsmöglichkeiten für die Ausbildungsbetriebe verbunden (siehe Abbildung 12). Relativ häufig war eine Kostenreduzierung in den Tarifbereichen vorgesehen, in denen sich die Ausbildungsförderung ausschließlich auf das erste Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ konzentrierte. Von diesen Regelungen beinhalteten bzw. ermöglichten immerhin fast zwei Drittel eine Kostenentlastung. Dagegen traf dies nur auf ein Drittel der Tarifbereiche zu, in denen sich die Ausbildungsförderung auf beide Ziele gleichzeitig richtete.

Abbildung 12: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen und finanzieller Entlastung bzw. Entlastungsmöglichkeiten im Jahr 2005**



Bei den Vereinbarungen ausschließlich zu Ziel 1 gab es in insgesamt 16 Fällen folgende finanzielle Erleichterungen für die Betriebe: In neun Tarifbereichen war in Bezug auf die Ausbildungsvergütungen eine generelle Entlastung und in vier Tarifbereichen eine bedingte Einsparmöglichkeit geschaffen worden; in zwei Tarifbereichen waren diese beiden Entlastungsformen gleichzeitig zu verzeichnen.¹⁵ In einem Fall gab es eine andere finanzielle

¹⁴ Auf diese bedingten Regelungen wurde bereits in Kap. 2.3.2 näher eingegangen.

¹⁵ In einem Fall gab es zusätzlich zur generellen Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen noch eine sonstige Regelung (bedingtes künftiges Einfrieren der Ausbildungsvergütungen im Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen)

Erleichterung für die Betriebe (Zuschuss für jedes Ausbildungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk West und Ost).

Die Regelungen ausschließlich zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ beinhalteten in insgesamt 21 Fällen eine Kostenreduzierung für die Betriebe. Dabei handelte es sich in 17 Tarifbereichen um eine generelle Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen, in sieben Tarifbereichen um eine Absenkung der Einstiegslohne bzw. -gehälter bei der Übernahme von Auszubildenden und in einem Tarifbereich um eine andere Entlastungsmöglichkeit (Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur generellen Absenkung von Löhnen im Bauhauptgewerbe Ost). In vier Tarifbereichen waren dabei zwei unterschiedliche Entlastungsformen geschaffen worden, z.B. gleichzeitig ein Einfrieren der Ausbildungsvergütungen und eine Reduzierung der Einstiegsentgelte.

Bei den Vereinbarungen zu beiden Zielen der Ausbildungsförderung war in insgesamt 15 Fällen eine finanzielle Erleichterung für die Betriebe vorgesehen. In zwölf Fällen bezog sich die Kostenentlastung auf die Ausbildungsvergütungen (eine bedingte und elf generelle Entlastungen) und in fünf Fällen auf die Einstiegslohne bzw. -gehälter. Zwei Regelungen enthielten eine sonstige Vereinbarung zur Kostenreduzierung für die Betriebe (bedingte künftige Ausbildungsvergütungsabsenkung in der Chemischen Industrie West, Erhebung eines Bildungsbeitrags in der Textil- und Bekleidungsindustrie West). Auch hier gab es in vier Tarifbereichen je zwei Entlastungsformen gleichzeitig.

Die geschaffenen Kostenentlastungsmöglichkeiten standen somit oft eindeutig mit dem jeweils verfolgten Hauptziel der tariflichen Ausbildungsförderung in Verbindung. So sollten reduzierte Einstiegslohne bzw. -gehälter den Betrieben die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen erleichtern bzw. die Betriebe zu einer Übernahme motivieren. Bei der bedingten Entlastung im Hinblick auf die Ausbildungsvergütungen war die Möglichkeit der Kosteneinsparung sogar unmittelbar an die Voraussetzung einer Steigerung der Ausbildungskapazitäten geknüpft. Kein ganz eindeutiger Zusammenhang mit einem der Hauptziele tariflicher Ausbildungsförderung war dagegen bei den generellen finanziellen Erleichterungen im Hinblick auf die Ausbildungsvergütungen erkennbar.

Insgesamt gab es im Jahr 2005 in 39 Tarifbereichen eine **generelle Entlastung der Betriebe bei den Ausbildungsvergütungen** (Geltungsbereich: 2.839 Tsd. Beschäftigte).¹⁶ Hierbei war in drei Tarifbereichen eine Kürzung der Vergütung für alle oder für einen Teil der Auszubildenden (bestimmte Ausbildungsjahrgänge) vorgenommen worden (Geltungsbereich: 182 Tsd. Beschäftigte). So wurden z.B. bei der VW-Werke AG sowie der Bundesagentur für

¹⁶ Zu den hierbei nicht berücksichtigten sieben bedingten Entlastungsregelungen, bei denen eine finanzielle Erleichterung im Hinblick auf die Ausbildungsvergütungen für die Betriebe nur unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung möglich war, vgl. Kap. 2.3.2.

Arbeit die Vergütungen für alle Ausbildungsjahrgänge ab 2005 abgesenkt. Bei der Technikerkrankenkasse bezog sich die Reduzierung auf die Auszubildenden im Beruf „Sozialversicherungsfachangestellte/-r“ der Ausbildungsjahrgänge 2004 bis 2006.¹⁷

In 28 Tarifbereichen wurde vollständig oder für einzelne Ausbildungsjahre bzw. bestimmte Regionen auf eine Vergütungserhöhung verzichtet (Geltungsbereich: 2.339 Tsd. Beschäftigte). Beispielsweise wurden im Öffentlichen Dienst für den Bereich des Bundes und der Gemeinden West die Ausbildungsvergütungen für die Jahre 2005 bis 2007 nicht angehoben.¹⁸ In sieben Tarifbereichen wurde eine verzögerte Anhebung der Ausbildungsvergütungen durch drei oder mehr Nullmonate¹⁹ vereinbart (Geltungsbereich: 318 Tsd. Beschäftigte). So verständigten sich z.B. die Tarifvertragsparteien im Versicherungsgewerbe West und Ost auf eine Vergütungserhöhung nach sechs Nullmonaten. In einem kleinen Tarifbereich wurde festgelegt, dass Betriebe bei Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien und/oder des Betriebsrats die Ausbildungsvergütungen senken konnten (Feuerfest-/Säureschutzindustrie West).

In insgesamt zwölf Tarifbereichen war im Jahr 2005 eine Kostenentlastung der Betriebe durch **abgesenkte Einstiegsgehälter bzw. -gehälter** bei der Übernahme von Auszubildenden vorgesehen (827 Tsd. Beschäftigte). In vier Fällen war dabei eine Reduzierung der Eingangstarife um 5 % bzw. 6,5 %²⁰ im ersten Beschäftigungsjahr vereinbart (Geltungsbereich: 589 Tsd. Beschäftigte). Zum Beispiel erhielten die Berufsanfänger und -anfängerinnen in der Chemischen Industrie West und Ost im ersten Jahr nur 95 % des normalen Entgeltsatzes.

In zwei Tarifbereichen betrug die Absenkung der Einstiegsentgelte 10 % im ersten Beschäftigungsjahr (Geltungsbereich: 42 Tsd. Beschäftigte). Zwei weitere Vereinbarungen aus sehr kleinen Tarifbereichen beinhalteten eine Kürzung der Einstiegsgehälter und -gehälter um 10 % im ersten und 5 % im zweiten Jahr. In einem Fall war die Kürzung der Einstiegstarife in den ersten beiden Beschäftigungsjahren sogar noch größer (Geltungsbereich: 8 Tsd. Beschäftigte). In den übrigen drei Regelungen war festgelegt, übernommene Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in eine niedrigere Lohngruppe einzustufen (Geltungsbereich: 189 Tsd. Beschäftigte).

In insgesamt fünf Tarifbereichen waren **andere Entlastungsmöglichkeiten** vereinbart (Geltungsbereich: 928 Tsd. Beschäftigte). Davon sahen zwei Regelungen vor, die Ausbildungsvergütungen künftig nicht anzuheben, sofern ein bestimmter Anstieg der Zahl der Ausbildungsplätze im gesamten Tarifbereich erreicht würde (Geltungsbereich: 567 Tsd.

17 Der Wortlaut dieser Regelung ist in Kap. 3.8 enthalten.

18 Allerdings wurde die Zahlung eines jährlichen Pauschalbetrags vereinbart.

19 Eine Verzögerung um bis zu zwei Monate wurde hier nicht berücksichtigt.

20 In zwei Fällen betrug die Reduzierung 5 % und in weiteren zwei Fällen 6,5 %.

Beschäftigte). So war in der Chemischen Industrie West vereinbart, bei einer positiven Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen in künftigen Tarifrunden über ein Einfrieren der Ausbildungsvergütungen zu verhandeln. Im Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen sollte bei einer Steigerung der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse um 5 % auf die bereits festgelegte Vergütungserhöhung verzichtet werden.

Eine weitere Regelung beinhaltete eine finanzielle Erleichterung der Ausbildungsbetriebe durch die Gewährung direkter Zuschüsse: Im Dachdeckerhandwerk West und Ost wurde für jedes Ausbildungsverhältnis im Beruf „Dachdecker/-in“ ein Betrag in Höhe von € 1.056,00 pro Ausbildungsjahr gezahlt.²¹ Eine andere tarifliche Regelung ermöglichte den Betrieben, die Löhne und Gehälter generell zu senken: Im Bauhauptgewerbe Ost konnten mittels einer erstmals 1997 abgeschlossenen Beschäftigungssicherungsklausel im Lohn-Tarifvertrag die Einkommen durch freiwillige Betriebsvereinbarungen um 10 % reduziert werden, und zwar unter anderem mit dem Ziel der Übernahme von Auszubildenden. In einem weiteren Tarifbereich wurde von den Beschäftigten ein Bildungsbeitrag zur Finanzierung von betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhoben (Textil- und Bekleidungsindustrie West).

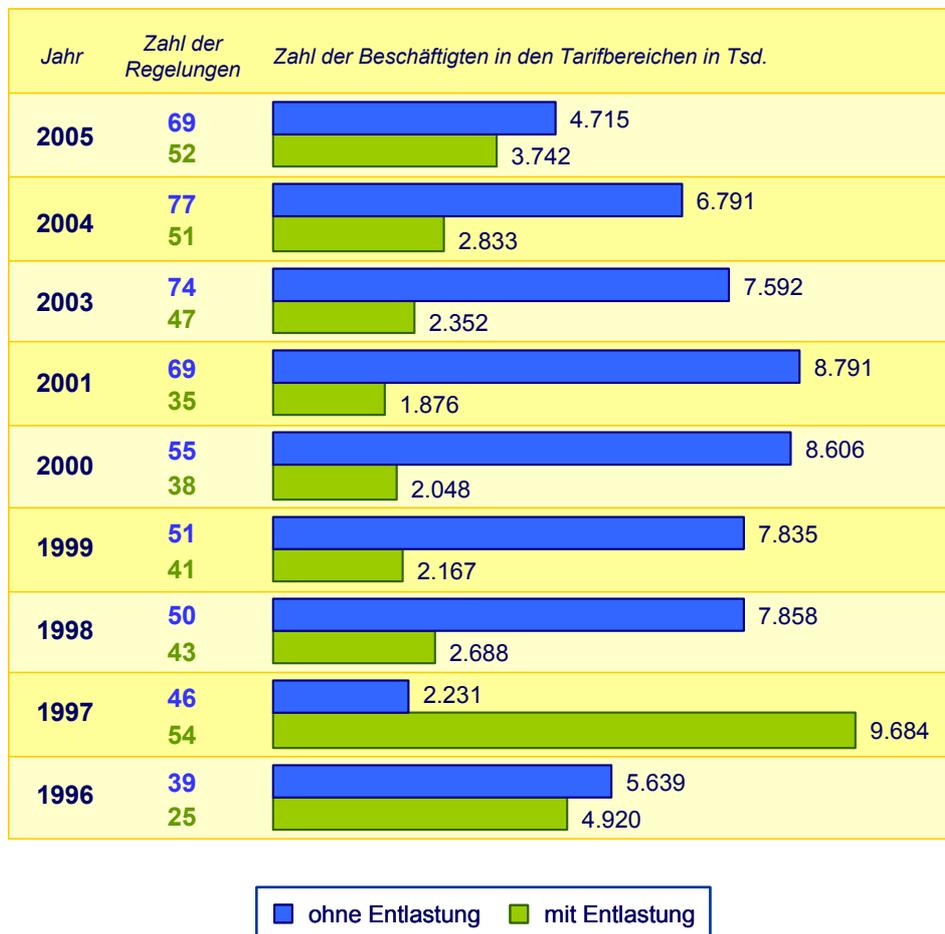
Wird der **Zeitraum von 1996 bis 2005** betrachtet, so zeigt sich insgesamt folgendes: Im Jahr 1996 hatten die Vereinbarungen, die mit einer finanziellen Erleichterung für den Betrieb verbunden waren, einen fast so hohen Stellenwert (gemessen an der Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen) wie diejenigen ohne Entlastung (vgl. Abbildung 13). Die mit Abstand größte Bedeutung hatten Vereinbarungen mit Kosteneinsparungen für die Betriebe jedoch im Jahr 1997, in dem es deutlich mehr Regelungen mit als ohne Entlastung gab. In den nachfolgenden Jahren sank das Gewicht der Regelungen mit einer Kostenentlastung sehr stark und erst ab dem Jahr 2003 spielten sie wieder zunehmend eine etwas größere Rolle.

Im Hinblick auf die Entlastungsformen ist im wesentlichen folgende Entwicklung festzustellen: Die Regelungen, die eine generelle Entlastung der Betriebe bei den Ausbildungsvergütungen beinhalteten, hatten 1996 und insbesondere 1997 eine hohe quantitative Bedeutung. Hauptsächlich wurden die Vergütungen dabei eingefroren. In den nachfolgenden Jahren bis 2001 gab es immer seltener Vereinbarungen, die für die Betriebe generell mit Kostenerleichterungen bei den Ausbildungsvergütungen verbunden waren. Erst ab 2003 erreichten entsprechende Regelungen wieder ein zunehmend höheres Gewicht. Vereinbarungen, die einen Verzicht auf Vergütungserhöhungen vorsahen, nahmen vor allem im Jahr 2005 stark zu und gewannen erneut die größte Bedeutung. Vereinbarungen, die dem einzelnen Betrieb Kosteneinsparungen bei den Ausbildungsvergütungen ermöglichten, falls er in einem be-

21 Der Wortlaut dieser Regelung ist in Kap. 3.6 enthalten.

stimmten Umfang ausbildete (bedingte Entlastungsregelungen), spielten im gesamten Zeitraum nur eine geringe Rolle.

Abbildung 13: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung mit und ohne Kostenentlastung in den Jahren 1996 bis 2005***



* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Bei der finanziellen Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Eingangslöhne bzw. -gehälter für übernommene Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen gab es im Zeitablauf kaum Veränderungen. Die Regelungen betrafen jeweils überwiegend relativ kleine Tarifbereiche und hatten somit insgesamt keinen sehr großen Stellenwert. Sonstige Entlastungsformen waren im gesamten Zeitraum immer nur eher Ausnahmereischeinungen und waren ebenfalls meist in verhältnismäßig kleinen Tarifbereichen zu verzeichnen.

2.3.6 Einrichtung von Gesprächsrunden

In fünf teilweise sehr großen Tarifbereichen war im Jahr 2005 über die vorangehend beschriebenen Regelungen hinaus die Einrichtung von sogenannten Runden Tischen bzw. Arbeitskreisen oder Projektgruppen vereinbart (Geltungsbereich: 3.596 Tsd. Beschäftigte). In diesem Rahmen sollten weitere Gespräche bzw. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien

über Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung, insbesondere zur Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots, geführt werden. Die Schaffung bzw. die Fortsetzung solcher Gesprächsrunden bzw. Arbeitskreise erfolgte im Untersuchungszeitraum insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemischen Industrie, jeweils West und Ost.

2.3.7 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen

Der Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung war sehr unterschiedlich: Er reichte von einer verbindlichen Regelung im tarifrechtlichen Sinne als höchster Stufe bis hin zu 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 die Verbindlichkeit häufig je nach Ziel (z.B. Appell, zusätzliche Ausbildungsplätze bereit zu stellen, und gleichzeitig verbindliche Übernahmeregung). Daher ist im Folgenden eine nach den Hauptzielen getrennte Betrachtung notwendig.

Abbildung 14: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen und Verbindlichkeitsgrad im Jahr 2005**



Im Jahr 2005 verteilten sich die 69 Regelungen zum ersten Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit: In 22 Tarifberei-

chen waren verbindliche tarifliche Vereinbarungen im Hinblick auf die Verbesserung des Lehrstellenangebots oder die Bestandssicherung getroffen worden (vgl. Abbildung 14). So war z.B. in der Chemischen Industrie West eine bestimmte Erhöhung des Angebots und in der Chemischen Industrie Ost die Bereitstellung einer bestimmten Zahl von Ausbildungsplätzen verbindlich festgelegt worden, diese Regelungen zählten damit zu den „Good-Practice-Beispielen“.²² Als verbindlich waren auch die bedingten Regelungen einzustufen, bei denen der einzelne Betrieb eine Kostenentlastung (meist bei den Ausbildungsvergütungen) erhielt, wenn er eine bestimmte festgelegte Ausbildungsleistung erfüllte.

13 Vereinbarungen zum ersten Ziel beinhalteten Tarifizusagen von Unternehmen im Rahmen von Haustarifen. Hierbei kann von einem hohen Verbindlichkeitsgrad für die betreffenden Betriebe ausgegangen werden. Bei neun Vereinbarungen handelte es sich um Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite. In 23 Tarifbereichen gab es lediglich Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. Zwei Regelungen sahen die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe vor, um auf diese Weise die angestrebte Angebotssteigerung zu unterstützen.

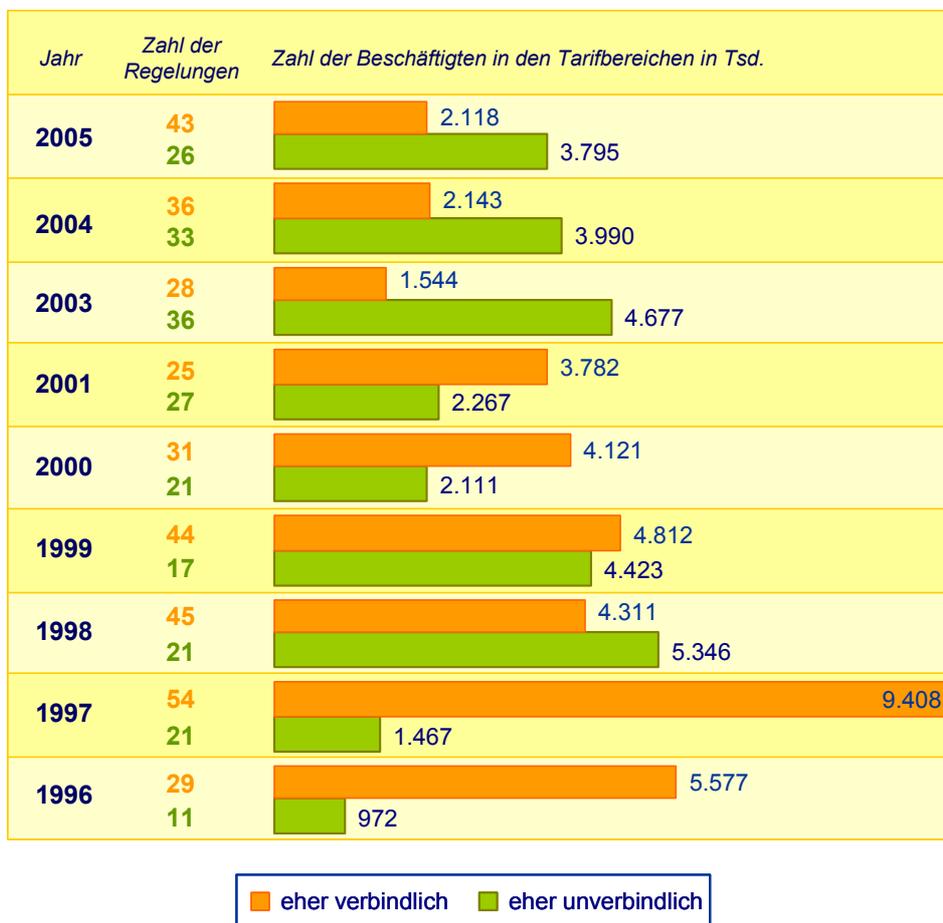
Die 96 Vereinbarungen zum zweiten Ziel „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“, verteilten sich im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad folgendermaßen: In 56 Tarifbereichen waren verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur – meist befristeten – Einstellung von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen geschlossen worden. In neun Fällen lagen im Rahmen von Haustarifen Zusagen von Unternehmen vor, ihre Auszubildenden zu übernehmen. In drei Tarifbereichen wurden von den Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen zur Übernahme von Auszubildenden abgegeben. In 17 Tarifbereichen beschränkten sich die Tarifvertragsparteien auf Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen, die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zu übernehmen. Elf Regelungen beinhalteten entweder nur eine finanzielle Entlastung der Betriebe (meist durch Absenkung der Einstiegslohne bzw. -gehälter) oder eine sonstige Maßnahme zur Übernahmeförderung.

Zur Betrachtung der längerfristigen Entwicklung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad wurde eine Klassifizierung in eher verbindliche und eher unverbindliche Regelungen vorgenommen. Als „eher verbindlich“ wurden dabei – neben den tarifrechtlich verbindlichen Vereinbarungen – die Tarifizusagen der Unternehmen und die Absichtserklärung der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite eingeordnet. Den eher unverbindlichen Regelungen zugerechnet wurden die Appelle

22 Der genaue Wortlaut dieser Regelungen ist in Kap. 3.1 und 3.2 enthalten.

oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite sowie alle übrigen Regelungen.

Abbildung 15: **Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Verbindlichkeitsgrad in den Jahren 1996 bis 2005***

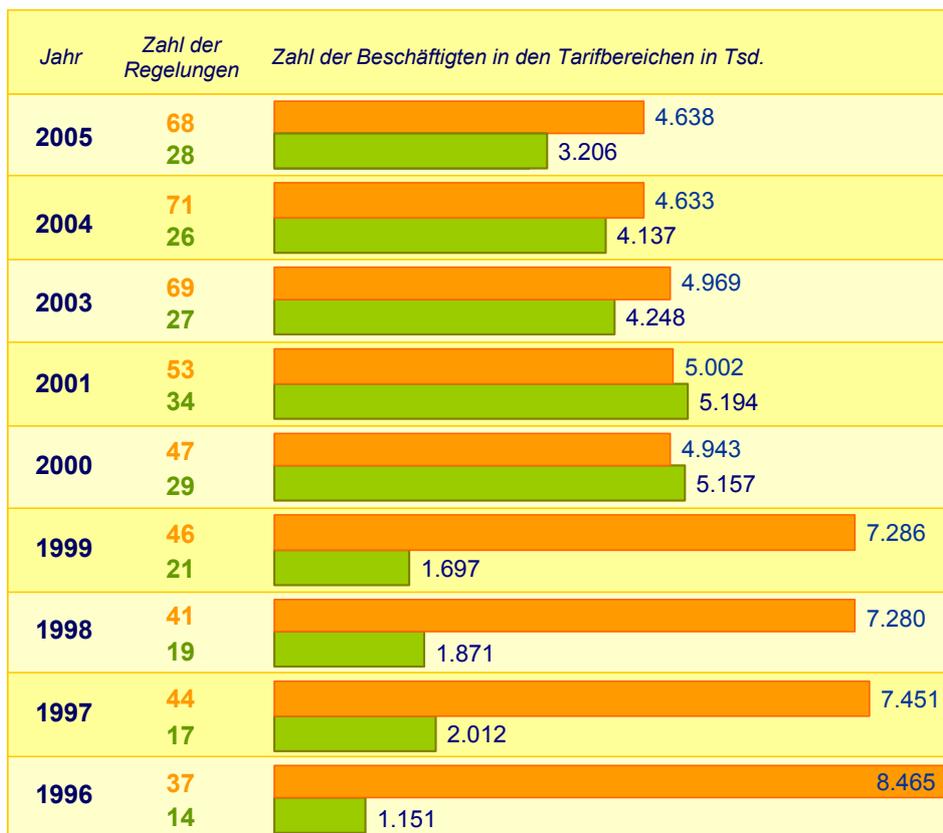


* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Im **Zeitraum von 1996 bis 2005** gab es bei den Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ deutliche Veränderungen im Hinblick auf den Verbindlichkeitsgrad: In den Jahren 1996 und 1997 hatte der weitaus größte Teil der Regelungen eher verbindlichen Charakter (vgl. Abbildung 15). Anschließend ging der Verbindlichkeitsgrad für zwei Jahre erheblich zurück, d.h. die eher verbindlichen und die eher unverbindlichen Regelungen hatten nahezu das gleiche Gewicht (jeweils bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). Dann stieg die quantitative Bedeutung der verbindlichen Vereinbarungen – in Relation zu den unverbindlichen – für zwei weitere Jahre wieder deutlich an. Ab 2003 verlagerte sich das Gewicht schließlich sehr stark hin zu eher unverbindlichen Regelungen.

Bei den Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ standen in den Jahren 1996 bis 1999 die eher verbindlichen Regelungen weit im Vordergrund (vgl. Abbildung 16). Ab 2000 setzte eine deutliche Verschiebung ein: Eher verbindliche und eher unverbindliche Regelungen hatten nun etwa die gleiche quantitative Bedeutung (gemessen an der Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). Ab 2003 gewannen Regelungen mit eher verbindlichem Charakter allerdings wieder etwas an Gewicht.

Abbildung 16: **Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ nach Verbindlichkeitsgrad in den Jahren 1996 bis 2005***



* Für das Jahr 2002 liegen keine Angaben vor.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es sowohl bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten als auch bei den Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme im Zeitablauf eine eindeutige Tendenz zu einem niedrigeren Verbindlichkeitsgrad gab. Dies war bei dem ersten Ziel noch ausgeprägter als beim zweiten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung.

2.3.8 Überprüfung der Vereinbarungen

Nur wenige Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung sahen vor, dass die Einhaltung der getroffenen Regelungen durch die Tarifvertragsparteien überprüft werden sollten. Im **Jahr 2005** traf dies insgesamt auf acht Tarifbereiche zu (Geltungsbereich: 1.253 Tsd. Beschäftigte). Überprüft wurde dabei fast ausschließlich die angestrebte Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten im jeweiligen Tarifbereich. So wurde beispielsweise in der Chemischen Industrie West und Ost vereinbart, dass alle Unternehmen die Zahl der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze, die nach einem einheitlich festgelegten Verfahren zu ermitteln war, dem Arbeitgeberverband melden sollten.²³ In der Metallindustrie Niedersachsen verpflichteten sich die Tarifvertragsparteien dazu, die Zahl der Ausbildungsplätze im ersten Ausbildungsjahr für mehrere Jahre zu einem bestimmten Stichtag miteinander zu vergleichen.²⁴ Überprüfungen der vereinbarten Gesamtzunahme des Lehrstellenangebots waren darüber hinaus im Bankgewerbe West und Ost sowie in der Kunststoff verarbeitenden Industrie Bayern vorgesehen. In der Eisen- und Stahlindustrie Saarland sollten die Unternehmen nicht nur über die Zahl der jährlich eingestellten Auszubildenden berichten, sondern auch über die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

In zwei Tarifbereichen (Geltungsbereich: 47 Tsd. Beschäftigte) waren über die Kontrolle der Ausbildungsplatzzunahme hinaus sogar **Sanktionen** für den Fall vorgesehen, dass die angestrebte Erhöhung nicht erreicht würde: So wurde für die Molkereien in Nordrhein-Westfalen vereinbart, dass die Unternehmen für mehrere Jahre einen zusätzlichen Beitrag in die tarifliche Altersvorsorge einzuzahlen hätten, falls die vereinbarten zusätzlichen Ausbildungsstellen nicht geschaffen würden. Im Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen wurde festgelegt, bei Nichterreichen der vorgesehenen Ausbildungsplatzzunahme die Vergütungen zu erhöhen, die ansonsten eingefroren bleiben sollten.²⁵

Im Hinblick auf die Überprüfung der Vereinbarungen ist im **gesamten Untersuchungszeitraum** folgende Entwicklung festzustellen: In den Jahren 1996 und insbesondere 1997 waren Regelungen, die eine Überprüfung beinhalteten, teilweise in großen Tarifbereichen getroffen worden und hatten somit eine relativ hohe quantitative Bedeutung (bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). Von 1998 bis 2001 gab es Überprüfungen nur noch in eher kleinen Tarifbereichen, so dass sie nur eine recht geringe Rolle spielten. Erst ab 2003 gewannen Vereinbarungen, die eine Kontrolle der Zielerreichung vorsahen, wieder ein etwas

23 Der Wortlaut dieser Vereinbarungen ist in Kap. 3.1 und 3.2 enthalten.

24 Diese Vereinbarung ist in Kap. 3.4 wiedergegeben.

25 Die betreffende Regelung ist in Kap. 3.7 abgedruckt.

größeres Gewicht, was insbesondere auf die Regelungen zurückzuführen war, die im folgenden als Good-Practice-Beispiele vorgestellt werden.

3 Besondere Vereinbarungen (Good-Practice-Beispiele)

Angesichts der sich erheblich verschlechternden Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wurden in einigen Tarifbereichen in den Jahren 2003 und 2004 (teilweise auch bereits 2002) Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung getroffen, die sich deutlich von den früheren Regelungen abhoben. Es handelte sich dabei ausschließlich um Vereinbarungen, die eine Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten bewirken sollten. Sie zeichneten sich insbesondere durch eine klare Festsetzung der zu erreichenden Ziele sowie einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad aus. Die Einhaltung der Regelungen wurde überprüft, teilweise waren auch Sanktionen für den Fall der Nichterreichung der angestrebten Ziele vorgesehen. In einzelnen Tarifbereichen wurde Betrieben, die ausbildeten bzw. zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellten, eine besondere finanzielle Förderung gewährt.

3.1 Chemische Industrie West

In der Chemischen Industrie in Westdeutschland wurden bereits seit Mitte der 1990er Jahre tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen mit dem Ziel, sowohl die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, als auch möglichst viele Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen zumindest in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Dabei wurde immer der Grundsatz formuliert, dass Ausbildung vor Übernahme gehe. Es wurden regionale "Runde Tische für Arbeitsmarktfragen" eingerichtet, die alle Initiativen zur Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots unterstützen sollten.

Im Jahr 2003 wurde für die Chemische Industrie in Westdeutschland zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots ein neuer Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ abgeschlossen, der sich insbesondere im Hinblick auf die Konkretisierung des Verfahrens zur Überprüfung der Zielerreichung sowie den deutlich höheren Verbindlichkeitsgrad von den vorherigen Regelungen unterschied. Folgendes sind die betreffenden Regelungsinhalte dieses Tarifvertrags:

Auszug aus dem Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ der Chemischen Industrie West vom 8. Mai 2003 (Passagen der Fassung vom 16. Juni 2005 in Klammern)

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag setzen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie ihre langfristige Ausbildungsinitiative fort. Mit kontinuierlichen Anstrengungen wurde ein hohes Ausbildungsplatzniveau erreicht. Wegen der Bedeutung der Ausbildung für den Chemiestandort Deutschland sehen sich BAVC und IC BCE in der Verantwortung, ein hohes Niveau nachhaltig zu sichern und gesteigerte Anstrengungen zur Bewältigung der demographischen Herausforderung zu unternehmen. Die Tarifvertragsparteien bekräftigen dabei den Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht und werden sich für seine Einhaltung einsetzen. (Sie verfolgen deshalb das Ziel, innerhalb von vier Jahren bis Ende 2007 eine Steigerung des Ausbildungsplatzangebots um insgesamt 7 % zu erreichen.)

§ 1 - Ausbildungsplatzangebot

(1) Die Chemie-Arbeitgeber verpflichten sich, die Zahl der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nach Maßgabe dieses Tarifvertrags zu steigern.

(2) Die Steigerungsgröße für das Ausbildungsjahr 2004 beträgt 1,7 %, bezogen auf die nach § 3 ermittelte Ausgangszahl für das Ausbildungsjahr 2003. (Die Steigerungsgröße für das Ausbildungsjahr 2005 beträgt 2 %, bezogen auf die nach § 3 ermittelte Ausgangszahl für das Ausbildungsjahr 2003.)

(3) Über die Frage künftiger Steigerungen bis 2007 werden die Tarifvertragsparteien jeweils im Zusammenhang mit den Entgelttarifrunden Verhandlungen aufnehmen.

§ 2 Unterstützende Maßnahmen

(1) Die Umsetzung dieser Verpflichtung wird entsprechend der betrieblichen und regionalen Gegebenheiten durch geeignete Maßnahmen unter aktiver Einbeziehung der regionalen runden Tische für Arbeitsmarktfragen unterstützt und auf Bundesebene koordiniert. Die Tarifvertragsparteien haben in Ergänzung zu diesem Tarifvertrag gesonderte Empfehlungen für derartige Maßnahmen herausgegeben. (Sie stimmen überein, dass zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft von noch nicht ausbildenden Betrieben zusätzlich gezielte Maßnahmen auf regionaler Ebene durchgeführt werden. Um diese zu koordinieren und zu unterstützen werden die Bundestarifvertragsparteien über den BAVC von den regionalen Chemie-Arbeitgeberverbänden informiert.)

(2) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbänden können die Betriebsparteien unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Ausbildungsvergütungen vereinbaren.

§ 3 - Datenbasis

(1) Als Ausbildungsplatzangebot im Sinne dieses Tarifvertrags gilt die Ausschreibung oder das an einen einzelnen Bewerber gerichtete Angebot zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags

- für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- für Studierende in dualen Studiengängen (ausbildungsintegrierte Studiengänge, Berufsakademien, Wirtschaftsakademien) sowie
- zum Abschluss eines Vertrages für Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche einschließlich von Maßnahmen nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen.

Umfasst sind auch Ausbildungsplatzangebote durch Ausbildungseinrichtungen im Auftrag von Unternehmen der chemischen Industrie oder eines Chemie-Arbeitgeberverbandes.

(2) Die Ausgangszahl nach § 1 wird für das Ausbildungsjahr 2003 insgesamt für den räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem Arbeitgeberverband für das Ausbildungsjahr 2003 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze bis zum 31. Oktober 2003 zu melden. Die Arbeitgeberverbände übermitteln die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk den Bundestarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember 2003 die verbindliche Datenbasis fest.

(3) Die Ermittlung der Ausbildungsplatzangebote für die folgenden Ausbildungsjahre erfolgt entsprechend.

§ 4 - Auffangregelung

Wird die nach § 1 zugesagte Zahl für das Ausbildungsjahr 2004 unterschritten, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots auf. (Beträgt die Steigerung für das Ausbildungsjahr 2005 weniger als 1,5 %, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots auf.)

3.2 Chemische Industrie Ost

In der Chemischen Industrie in Ostdeutschland gab es seit Ende der 1990er Jahre tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, die sich sowohl auf das Lehrstellenangebot als auch die Übernahme richteten. In den letzten Jahren wurde von den Tarifparteien ein umfangreiches Maßnahmenbündel zur Sicherung und Schaffung von Ausbildungsplätzen beschlossen. Unter anderem wurden mit dem Förderprogramm „Start in den Beruf“ auch die betriebliche Ausbildung von Schulabgängern, denen die Ausbildungsreife zunächst noch

fehlte, besonders unterstützt. Im Jahr 2003 wurde – ähnlich wie in Westdeutschland – ein Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ abgeschlossen, und zwar mit folgenden Inhalten:

Auszug aus dem Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ der Chemischen Industrie Bundesgebiet Ost vom 26. Mai 2003

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag setzen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie in den sechs ostdeutschen Bundesländern ihre langfristige Ausbildungsinitiative fort. Mit kontinuierlichen Anstrengungen wurde ein hohes Ausbildungsniveau erreicht. Wegen der Bedeutung der Ausbildung für den Chemiestandort Deutschland sehen sich der Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V. und IC BCE in der Verantwortung, ein hohes Niveau nachhaltig zu sichern und auch in Zukunft Ausbildungsanstrengungen unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung zu unternehmen. Die Tarifvertragsparteien bekräftigen dabei den Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht und werden sich für seine Einhaltung einsetzen.

§ 1 - Ausbildungsplatzangebot

(1) Die Chemie-Arbeitgeber verpflichten sich, wie 2002 und 2003 auch 2004 mindestens 690 Ausbildungsplätze anzubieten.

(2) Über die Frage künftiger Ausbildungsplatzzahlen bis 2007 werden die Tarifvertragsparteien jeweils im Zusammenhang mit den Entgelttarifrunden Verhandlungen aufnehmen.

§ 2 Unterstützende Maßnahmen

(1) Die Umsetzung dieser Verpflichtung wird entsprechend der betrieblichen und regionalen Gegebenheiten durch geeignete Maßnahmen unter aktiver Einbeziehung des „Forum für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ unterstützt. Die Tarifvertragsparteien begrüßen die vereinbarte Koordinierung auf der Bundesebene. Die Tarifvertragsparteien haben in Ergänzung zu diesem Tarifvertrag gesonderte Empfehlungen für derartige Maßnahmen herausgegeben.

(2) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbänden können die Betriebsparteien unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Ausbildungsvergütungen vereinbaren.

§ 3 - Datenbasis

(1) Als Ausbildungsplatzangebot im Sinne dieses Tarifvertrags gilt die Ausschreibung oder das an einen einzelnen Bewerber gerichtete Angebot zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags

- für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,
- für Studierende in dualen Studiengängen (ausbildungsintegrierte Studiengänge, Berufsakademien, Wirtschaftsakademien) sowie
- zum Abschluss eines Vertrages für Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche einschließlich von Maßnahmen nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen.

Umfasst sind auch Ausbildungsplatzangebote durch Ausbildungseinrichtungen im Auftrag von Unternehmen der chemischen Industrie oder des Arbeitgeberverbandes Nordostchemie e.V.

(2) Die Ermittlung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2003 für den räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfolgt nach einem einheitlichen Verfahren. Die Arbeitgeber sind gehalten, dem Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V. für das Ausbildungsjahr 2003 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze bis zum 31. Oktober 2003 zu melden. Der Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V. stimmt die Ergebnisse mit dem Landesbezirk Nordost sowie dem Landesbezirk Hessen/Thüringen für das Land Thüringen ab und übermittelt diese den Bundestarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember 2003 die verbindliche Datenbasis fest.

(3) Die Ermittlung der Ausbildungsplatzangebote für die folgenden Ausbildungsjahre erfolgt entsprechend.

§ 4 - Auffangregelung

Wird die nach § 1 zugesagte Zahl für das Ausbildungsjahr 2004 unterschritten, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots auf.

3.3 Kautschukindustrie West und Ost

In der Kautschukindustrie gab es bereits seit Mitte der 1990er Jahre vor allem in Westdeutschland tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung. Im Jahr 2003 wurde erstmals eine Vereinbarung getroffen, um die Unternehmen der Kautschukindustrie in West- und Ostdeutschland bei der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziell zu unterstützen. Zu diesem Zweck verpflichtete sich der Arbeitgeberverband, Fördermittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu wurde folgendes festgelegt:

Auszug aus der Anlage zum Protokoll über die Schlichtungsstelle für die Kautschukindustrie vom 27. Juni 2003:

II. Auszubildende

1. Die im Verband zusammen geschlossenen Unternehmen werden sich bemühen, weitere Ausbildungsplätze zu schaffen.

Um die Unternehmen zu unterstützen, zahlt der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V. an den Verein zur Beschäftigungsförderung der Deutschen Kautschukindustrie für alle Tarifgebiete insgesamt 1 Mio. €, fällig am 31. August 2003. Mit diesem Geld wird der Verein zur Beschäftigungsförderung in den Jahren 2003 bis 2006 Unternehmer, die zusätzliche Ausbildungsplätze in dieser Zeit schaffen, pro Ausbildungsplatz 10.000 € zahlen.

Zusätzliche Ausbildungsplätze liegen dann vor, wenn ein Arbeitgeber den Durchschnitt der letzten drei Jahre überschreitet oder mehr Auszubildende einstellt, als nachweislich im Jahre 2003 geplant. Näheres regelt der Verein zur Beschäftigungsförderung.

In der Tarifrunde 2004 wurde die Vereinbarung zur finanziellen Unterstützung der Unternehmen, die zusätzliche Lehrstellen zur Verfügung stellten, wie folgt verlängert:

Auszug aus dem Verhandlungsergebnis für die Kautschukindustrie vom 18. August 2004:

II. Zukunft durch Ausbildung

Die Tarifvertragsparteien haben durch die Ausbildungsinitiative des letzten Tarifabschlusses die Ausbildungsquote in den Jahren 2003 und 2004 erheblich gesteigert. Beide Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Initiative auch im Jahr 2005 fortgesetzt wird. Um den Unternehmen Anreiz für die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu bieten, werden die Ausbildungsvergütungen nicht erhöht. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie an den Verein zur Beschäftigungssicherung den Betrag von 600.000 €, spätestens am 30. Juni 2005. Wie in den Jahren 2003 und 2004 werden mit diesem Betrag Firmen, die zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, mit 10.000 € pro zusätzlichem Ausbildungsplatz unterstützt.

3.4 Metallindustrie Niedersachsen

In der Metallindustrie Niedersachsen wurden bereits seit Ende der 1990er Jahre tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen, die sowohl zu einer Erhöhung der Ausbildungskapazitäten als auch zur Sicherung der Übernahme beitragen sollten. Im Jahr 2003 verständigten sich die Tarifparteien zur Steigerung der Ausbildungsplatzzahl erstmals auf eine Regelung, in der die angestrebte Platzzahl genau festgelegt wurde. Zusätzlich wurde eine finanzielle Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze beschlossen. Das Verhand-

lungsergebnis, mit dem der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung aus dem Jahr 1994 geändert wurde, lautete wie folgt:

Auszug aus dem Verhandlungsergebnis für die Metallindustrie Niedersachsen vom 2. Juni 2003:

- Neufassung von § 3 „Förderung der Ausbildung“ des bis 30. Juni 2005 verlängerten Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung:

„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.“

Protokollnotiz:

*) Die Tarifvertragsparteien werden dies - Stichtag 01. November - im November 2003 bzw. November 2004 überprüfen. Maßgeblich beim Vergleich ist die Zahl der Ausbildungsplätze im 1. Ausbildungsjahr.

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

- 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).

Die für 2003 gleichzeitig vereinbarte finanzielle Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch den Arbeitgeberverband, die Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen sollte, wurde in den Folgejahren allerdings nicht wiederholt. In der Tarifrunde 2005 wurde die Vereinbarung in § 3 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung verlängert, und zwar für die Jahre 2005 bis 2007.

3.5 Metallindustrie Sachsen-Anhalt

Für die Metallindustrie Sachsen-Anhalt wurde im Jahr 2002 eine Vereinbarung zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl getroffen, die nicht nur eine Überprüfung der Zielerreichung vorsah, sondern auch eine Sanktion bei Nichteinhaltung beinhaltete. Die Regelung wurde allerdings nicht verlängert und lief im Jahr 2004 aus. Folgendes waren die genauen Inhalte:

Auszug aus dem Tarifvertrag zur Erhöhung von Ausbildungsplätzen für die Metallindustrie Sachsen-Anhalt vom 27. Mai 2002:

§ 2 Erhöhung der Ausbildungsplätze

1. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für die Ausbildungsjahre 2002 und 2003 eine Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze um 20 Prozent gegenüber dem Einstelljahr 2001. Dies entspricht einer Anzahl von jeweils 156 Ausbildungsplätzen in den Mitgliedsfirmen des VME Sachsen-Anhalt e.V.
2. Die Tarifvertragsparteien werden dies - Stichtag 01. November - im November 2002 bzw. November 2003 überprüfen. Maßgeblich beim Vergleich ist die Zahl der Ausbildungsplätze im 1. Ausbildungsjahr.
3. Sollte die jeweilige Anzahl der vereinbarten Ausbildungsplätze gem. Ziffer (1) nicht angeboten werden, werden die Ausbildungsvergütungen gem. § 5 Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen zum 31. Dezember 2003 vorweg um den jeweiligen Differenzbetrag zum Erhöhungsvolumen von 3,1 % zum 1. Juni 2002 und von 2,6 % zum 1. Juni 2003 angehoben. Diese bilden die Basis für weitere Tarifierhöhungen.

3.6 Dachdeckerhandwerk West und Ost

Im Dachdeckerhandwerk in West- und Ostdeutschland bestand bereits Ende der 1990er Jahre für kurze Zeit eine tarifliche Vereinbarung zur Ausbildungsförderung. Im Jahr 2002 wurde im Rahmen eines Tarifvertrags die finanzielle Förderung von Ausbildungsplätzen vereinbart, und zwar für die Jahre 2003 bis 2008. Die betreffende Regelung lautet folgendermaßen:

Auszug aus dem Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über die Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk vom 21. September 2002:

§ 9 - Ausbildungsförderung

1. Der Arbeitgeber erhält in der Zeit vom 01.08.2003 bis 31.07.2008 für jeden Auszubildenden, der in seinem Betrieb nachweislich die Ausbildung zum Dachdecker Gesellen durchläuft, von der Kasse einen Betrag in Höhe von € 1.056,00 pro Ausbildungsjahr.
2. Die Zahlung wird jeweils zum 31.08., erstmals zum 31.08.2004 fällig, wenn
 - der Kasse der Ausbildungsvertrag vorgelegen hat und
 - das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses jeweils zum 31.07. gegenüber der Kasse durch Übersendung der Vergütungsabrechnung für den Juli des betreffenden Jahres nachgewiesen oder der Nachweis der abgelegten Gesellenprüfung erbracht worden ist.
3. Die Regelung gilt auch für bereits vor dem 01.08.2003 begonnene, aber noch nicht beendete Ausbildungsverhältnisse.
4. Beginnt das Ausbildungsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt als dem 01. August oder endet es vor dem 31. Juli mit der Gesellenprüfung, so bemisst sich der Jahresanspruch nach den tatsächlich absolvierten Ausbildungsmonaten (Zwölfteilung). Dies gilt auch, wenn der Auszubildende innerhalb eines Lehrjahres den Ausbildungsbetrieb gewechselt hat. Einen Erstattungsanspruch hat nur der Arbeitgeber, bei dem das Ausbildungsverhältnis am Stichtag 31. Juli besteht bzw. bei dem die Ausbildung durch Gesellenprüfung beendet wurde.
5. Der Arbeitgeber verwirkt seinen Anspruch auf Erstattung, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten als Ausbilder verletzt und damit die Ausbildung gefährdet. In diesem Fall kann die Kasse den Erstattungsbeitrag zurückfordern.

3.7 Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen

Im Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen wurde im Jahr 2004 erstmals eine tarifliche Vereinbarung zur Ausbildungsförderung geschlossen. Diese sah eine Sanktion für den Fall vor, dass die genau festgelegte Steigerung der Ausbildungsplatzzahl nicht erreicht würde. Folgendes wurde hierzu vereinbart:

Anlage zu § 9 Ausbildungsvergütungen des Entgelttarifvertrags für das Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen vom 22.07.04

Präambel:

Zur Umsetzung der "Initiative für Ausbildungs- und Fachkräftenachwuchs im Gastgewerbe in Hessen" wird folgendes vereinbart:

Das Gastgewerbe in Hessen verpflichtet sich, die Anzahl aller neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse im Hotel- und Gaststättengewerbe jährlich um 5 % zu steigern. Maßgeblich hierfür ist die Statistik über die Berufsausbildungsverhältnisse der Industrie- und Handelskammer Frankfurt/Main zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahrs. Wird keine Zunahme von 5 % erreicht, erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen für alle drei Ausbildungsjahre mit Wirkung zum 01.01. entsprechend der tariflichen Erhöhung des zurückliegenden Kalenderjahres.

Findet hingegen eine Erhöhung um 5 % statt, bleibt die Höhe der Ausbildungsvergütungen auf der Basis des Jahres 2004 (1. Ausbildungsjahr 550,00 €, 2. Ausbildungsjahr 615,00 €, 3. Ausbildungsjahr 685,00 €) unverändert. Diese Regelung kommt erstmals für das Jahr 2005 zum tragen und gilt zunächst für die Vertragslaufzeit dieses Entgelttarifvertrages bis zum 31. August 2006.

	bei Erreichen der 5 %		bei Nichterreichen der 5 %	
	2005	2006	2005	2006
im 1. Jahr der Ausbildung	555,00 €	555,00 €	567,00 €	577,00 €
im 2. Jahr der Ausbildung	615,00 €	615,00 €	629,00 €	641,00 €
im 3. Jahr der Ausbildung	685,00 €	685,00 €	700,00 €	713,00 €

Die vorgenannten Ausbildungsvergütungen beziehen sich jeweils auf den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember der entsprechenden Kalenderjahre.

Soweit sich Erhöhungsanpassungen aus dem Absatz 3 der Präambel ergeben, werden diese mit der Veröffentlichung über die Statistik der Industrie- und Handelskammer Frankfurt über die neu abgeschlossenen Berufsausbildungsverhältnisse fällig.

3.8 Technikerkrankenkasse West und Ost

Für die Technikerkrankenkasse in West- und Ostdeutschland gab es erstmals im Jahr 2003 eine tarifliche Regelung zur Ausbildungsförderung. Hierin wurde eine erhebliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebots vorgesehen und im Gegenzug eine Reduzierung der Ausbildungsvergütungen für drei Ausbildungsjahrgänge vereinbart (die Prozentsätze betragen normalerweise 37 %, 42,5 % und 50 % des Grundgehalts). Die Regelung lautete wie folgt:

Auszug aus dem Änderungsstarifvertrag Nr. 05/03 der Technikerkrankenkasse vom 27.05.03

Präambel:

Mit dieser Vereinbarung stellen sich die Tarifpartner gemeinsam der gesellschaftlichen Verantwortung Arbeitsplätze zu erhalten, unserer Jugend eine berufliche Perspektive zu bieten und die Versicherungsgemeinschaft Techniker Krankenkasse zu stärken. Die gefundenen Regelungen sind vor dem Hintergrund der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entwicklungen ein fairer Interessenausgleich. Dabei unterstützen sie auch gesellschaftspolitische Ziele wie z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance.

F. TK - Projekt „Zukunft für unsere Jugend“

Die TK stellt in den Jahren 2004, 2005 und 2006 jeweils 200 Ausbildungsplätze zur Verfügung und erhöht damit ihr Ausbildungsplatz-Angebot um 150 v.H. Mit diesem Ausbildungsprojekt bildet die TK in Übernahme gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung weit über den eigenen Bedarf aus, um jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu bieten.

Deshalb erhält jede/r, die/der nach Abschluss der Ausbildung nicht bei der TK eingestellt werden kann, ein qualifiziertes Bewerbertraining. Die TK wird sich offensiv und rechtzeitig vor dem Ausbildungsende für die Empfehlung und Vermittlung der Auszubildenden, Praktikanten und Trainees an andere Arbeitgeber einsetzen.

Die Vergütung für Auszubildende, deren Ausbildung in der Zeit vom 01.01.2004 bis zum 31.12.2006 beginnt, beträgt für die Dauer ihrer Ausbildung, abweichend von § 12 Abs. 1 TKT, im 1. Ausbildungsjahr 33 %, im 2. Ausbildungsjahr 39 %, im 3. Ausbildungsjahr 45 %

des Grundgehaltes der Vergütungsgruppe 2 der Anlage 2 zum TKT.

Die Vergütung für Praktikanten und Trainees wird in der Anlage 1 TKT geregelt.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende, Praktikanten und Trainees deren Ausbildung in der Zeit vom 01.01.2004 bis zum 31.12.2006 beginnt, beträgt für die Dauer ihrer Ausbildung, abweichend von § 21 Abs. 1 i.V.m. § 22 Abs. 3 TKT, 28 Arbeitstage.

4 Zusammenfassung und Fazit

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist seit langem schwierig und hat sich in den letzten Jahren noch erheblich verschlechtert. Auch beim Übergang vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem gibt es massive Schwierigkeiten. Seit Mitte der 1990er Jahre setzen sich die Tarifparteien verstärkt mit diesen Problemen auseinander und suchen nach Möglichkeiten, zu einer Verbesserung beizutragen. In vielen Tarifbereichen wurden seitdem Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen. Diese zielen zum einen darauf ab, die Ausbildungskapazitäten in den Betrieben zu steigern oder zumindest den erreichten Bestand abzusichern. Zum anderen sollen die Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen gesichert bzw. verbessert werden.

Das BIBB untersuchte im Rahmen von zwei Forschungsvorhaben die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 1996 bis 2005. Es erfolgte eine systematische Auswertung der vom WSI erstellten detaillierten Dokumentationen aller in den einzelnen Jahren geltenden Regelungen. Damit konnten wichtige Informationen über die Verbreitung, Struktur und inhaltliche Ausgestaltung der tariflichen Ausbildungsförderung gewonnen und Veränderungen im Zeitablauf aufgezeigt werden. Folgendes sind die wichtigsten hieraus abzuleitenden Aussagen:

- Die tarifliche Ausbildungsförderung erreicht seit Mitte der 1990er Jahre eine hohe quantitative Bedeutung. Zuletzt (2005) gab es Vereinbarungen in 121 Tarifbereichen, in denen rund ein Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vertreten sind.
- Das Ziel der Übernahmeförderung hat bei der tariflichen Ausbildungsförderung seit Beginn der 2000er Jahre einen größeren (quantitativen) Stellenwert als das Ziel der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.
- In den Regelungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten wurde im Zeitverlauf immer seltener der genaue Umfang der angestrebten Steigerung festgesetzt. Erst ab dem Jahr 2003 nehmen konkrete Zielvorgaben wieder zu.
- Die Übernahmeregelungen sehen größtenteils eine befristete Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen vor, und zwar inzwischen weit überwiegend für mindestens zwölf Monate, vor dem Jahr 2000 waren es meist nur sechs Monate.
- Die Übernahmeverpflichtungen wurden im Laufe der Jahre zunehmend durch Ausnahmemöglichkeiten (z.B. bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Betriebs) eingeschränkt.
- Insgesamt weisen die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung häufig nur einen relativ geringen Verbindlichkeitsgrad auf. Dies hat sich im Zeitablauf deutlich verstärkt und ist bei den Regelungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten besonders ausgeprägt.

- Ein Teil der Regelungen ist mit finanziellen Entlastungen bzw. Entlastungsmöglichkeiten (v.a. bei den Ausbildungsvergütungen und den Einstiegsgehältern bzw. -gehältern) verbunden. Teilweise sollen die vereinbarten Kostenreduzierungen für die Betriebe eine Anreizwirkung haben, oft sind sie jedoch vor allem auch als Ergebnis des „Aushandlungsprozesses“ zwischen den Tarifvertragsparteien zu verstehen.

Eine entscheidende Frage ist vor diesem Hintergrund, wie die Wirksamkeit der getroffenen Vereinbarungen einzuschätzen ist. Hierzu können aus den Auswertungen der dokumentierten Regelungen keine unmittelbaren Erkenntnisse gewonnen werden. In dem ersten Forschungsvorhaben waren zu dieser Fragestellung daher Fallstudien in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen durchgeführt worden. Vertreter der Tarifparteien, die Vereinbarung zur Ausbildungsförderung geschlossen hatten, und Vertreter von Betrieben, die den jeweiligen Regelungen unterlagen, wurden dabei in leitfadengestützten Interviews zu ihrer Einschätzung der Wirkung befragt. Nach den Ergebnissen dieser Fallstudien müssen bestimmte Mindestbedingungen erfüllt sein, damit tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung erfolgsversprechend sind.²⁶ An Regelungen, die wirksam sein sollen, sind demnach vor allem folgende Anforderungen in bezug auf ihre inhaltliche Ausgestaltung zu stellen:

- Die Vereinbarung muss präzise definierte Ziele enthalten.
- Die Zielvorgabe muss über dem in den Unternehmen sowieso bestehenden Bedarf an Auszubildenden bzw. Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen liegen.
- Bei Regelungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten muss das Erreichen der vereinbarten Ziele überprüft werden und für den Fall der Nichterreichung müssen Reaktionen bzw. Sanktionen festgelegt sein.
- Bei Übernahmeregelungen muss die Einhaltung der Vereinbarung von der Arbeitnehmerseite einklagbar sein.

Werden die bisher geschlossenen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung an den formulierten Anforderungen gemessen, so ist festzustellen, dass diese vielfach nicht erfüllt sind. So enthalten die Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots häufig keine genauen Zielvorgaben und sehen auch keine Kontrolle der Zielerreichung vor. Sehr oft beschränken sie sich auf Appelle an die Betriebe, mehr Ausbildungsplätze bereit zu stellen. Ausnahmen bilden die „Good-Practice-Beispiele“ der Chemischen Industrie West und Ost, der Metallindustrie Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, des Hotel- und Gaststättengewerbes Hessen sowie der Technikerkrankenkasse, die den an wirksame Regelungen zu stellenden

²⁶ Vgl. Bispinck, R.; Dorsch-Schweizer, M.; Kirsch, J.: Wirkungsanalyse tariflicher Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Interner Projektbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Düsseldorf, Januar 2002 sowie Beicht, U.; Berger, K.; Bispinck, R.; Kirsch, J.: Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 263, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 2004.

Anforderungen weitgehend gerecht werden. Die Vereinbarungen aus den Tarifbereichen der Kautschikindustrie und des Dachdeckerhandwerks West und Ost, die besondere finanzielle Anreize für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen durch die Gewährung relativ hoher Zuschüsse bieten, können sicherlich auch zu den wirksamen Regelungen gerechnet werden. Allerdings dürften solche Vereinbarungen in vielen Tarifbereichen kaum durchsetzbar sein.

Die Beurteilung der Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden fällt im Hinblick auf die oben formulierten Anforderungen an wirksame Regelungen insgesamt günstiger aus: Überwiegend wird eine befristete Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen für mindestens zwölf Monate festgesetzt. Relativ häufig handelt es sich hierbei um rechtlich verbindliche Regelungen, deren Einhaltung einklagbar ist. Jedoch sind oft Ausnahmebedingungen formuliert, so dass die Betriebe letztlich doch nicht immer zwingend alle Auszubildenden übernehmen müssen. Ein Teil der Übernahmeregulungen enthält auch lediglich Appelle oder Empfehlungen und hat somit nur einen geringen Verbindlichkeitsgrad.

Auch wenn die tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung zum Teil wenig konkret sind und oft einen eher unverbindlichen Charakter aufweisen, ist es als sehr positiv anzusehen, dass die Tarifvertragsparteien in den betreffenden Tarifbereichen die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und die Probleme beim Übergang vom Ausbildungs- ins Beschäftigungssystem in ihren Verhandlungen zum Thema machen und nach Lösungen suchen. Allerdings können in Anbetracht der vorliegenden Untersuchungsergebnisse Zweifel an der Wirksamkeit der derzeit praktizierten tariflichen Ausbildungsförderung nicht von der Hand gewiesen werden. Dies betrifft vor allem die Vereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots. Gerade in diese Regelungen werden angesichts der problematischen Situation auf dem Lehrstellenmarkt jedoch oft besondere Erwartungen gesetzt. Um hier tatsächlich zu einer spürbaren Verbesserung beizutragen, müssten künftig in erheblich größerem Maße tarifliche Vereinbarungen geschlossen werden, die sich an den Good-Practice-Beispielen orientieren und in ihren Zielsetzungen möglichst noch deutlich darüber hinaus gehen.

Anhang

Methodisches Konzept der Auswertung

In den vom WSI erstellten Dokumentationen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden die Regelungen, die in den einzelnen Tarifbereichen gelten, 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 nicht unmittelbar ersichtlich. Im Rahmen des vorangegangenen Vorhabens, in dem die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 analysiert wurde, war ein Kategoriensystem erarbeitet worden, mit dessen Hilfe die Strukturen tariflicher Ausbildungsförderung aufgezeigt werden konnten. Dieses Kategoriensystem wurde für die Auswertungen der tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 2003 bis 2005 in leicht modifizierter und ergänzter Form übernommen. Das Auswertungskonzept wird im Folgenden kurz beschrieben.

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

- Art des Tarifvertrags (Flächen-/Firmentarifvertrag)
- Wirtschaftszweig (Aufgliederung in 10 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 unterschiedlichen Regelungsarten erforderlich. Die Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Tarifbereichen war allerdings nicht bekannt. Die quantitative Einordnung der Regelungsformen konnte daher nur ersatzweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten vorgenommen werden. Bei den Auswertungen wurde daher über die jeweilige Anzahl der Regelungen hinaus immer auch die Gesamtzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Geltungsbereichen ermittelt. Auf dieser Basis wurde jeweils das Gewicht, das bestimmte Regelungsarten hatten, beurteilt.

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

- Regelungen mit dem Ziel: Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten,

- Regelungen mit dem Ziel: Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis,
- Regelungen mit beiden Zielen gleichzeitig.

Diese drei Hauptgruppen wurden anschließend 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 dienten.

Die Regelungen wurden dann im Hinblick auf die genaueren Zielsetzungen weiter untergliedert bzw. kategorisiert. Die Vereinbarungen, mit denen eine **Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten** angestrebt wurde, wurden danach unterschieden, welches spezielle Ziel bezogen **auf den gesamten Tarifbereich** festgelegt war: Dies kann 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 berücksichtigt wurden die speziellen Regelungen im Rahmen von Flächentarifverträgen, welche die **einzelnen Betriebe im Tarifbereich** besonders motivieren sollten, Ausbildungsplätze bereit zu stellen. 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** zu erfassen. Entsprechende Bedingungen waren z.B. die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze im Betrieb um eine bestimmte Steigerungsrate oder das Erreichen einer bestimmten Ausbildungsquote im Betrieb. Die Entlastung bezog sich meist auf die Ausbildungsvergütung, die z.B. in einem festgelegten Umfang reduziert werden konnte oder nicht erhöht werden musste.

Die Vereinbarungen, die auf die **Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme** von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis abzielten, wurden zunächst danach unterschieden, ob es sich um konkrete und mehr oder weniger 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 **Ausnahmemöglichkeiten** gab. Die Art der Übernahmeverpflichtung konnte z.B. in der unbefristeten Übernahme in ein Vollzeitverhältnis oder in der zeitlich befristeten Übernahme für eine festgelegte Mindestdauer bestehen. Als Ausnahmemöglichkeit konnte z.B. vereinbart sein, dass die Übernahmeverpflichtung nicht für Betriebe galt, die über Bedarf ausgebildet hatten oder deren wirtschaftliche Lage eine Übernahme von Auszubildenden nicht zuließ. **Sonstige Vereinbarungen** zur Verbesserung der Übernahme (z.B.

Besetzung von durch Altersteilzeitregelung frei gewordenen Arbeitsplätzen mit Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen) wurden teilweise zusätzlich zu einer konkreten Übernahmeverpflichtung getroffen, teilweise jedoch auch anstelle einer solchen. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Übernahmeregeln wurde in relativ stark detaillierten Kategorien erfasst.

Eine Reihe von Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sahen eine gewisse **finanzielle Entlastung aller Ausbildungsbetriebe** im Tarifbereich vor. Die Kostenentlastungen wurden in der Auswertungssystematik in drei Oberkategorien differenziert, und zwar danach, ob sie sich auf die Ausbildungsvergütungen bezogen oder auf die Eingangsentgelte von übernommenen Auszubildenden bzw. ob es sich um eine sonstige Entlastungsform handelte. Bei den Ausbildungsvergütungen wurde häufig eine generelle Kürzung, ein „Einfrieren“ oder eine Verzögerung der Erhöhung durch „Nullmonate“ vereinbart. Bei den Löhnen und Gehältern für übernommene Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen konnte z.B. eine Absenkung der Tarifsätze im ersten oder auch zweiten Beschäftigungsjahr in unterschiedlichem Umfang vorgesehen sein. Sonstige Entlastungsmöglichkeiten bestanden z.B. darin, dass Betriebe bei der Übernahme von Auszubildenden die Einkommen der Beschäftigten durch Betriebsvereinbarungen senken durften. Die verschiedenen Formen finanzieller Entlastung von Ausbildungsbetrieben wurden durch entsprechende Untergliederungen in der Auswertungssystematik detailliert berücksichtigt.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Vereinbarungen zur tariflichen 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 haben. Auch diese Gesichtspunkte wurden in die Auswertungen einbezogen.

Ein bedeutendes Kriterium für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung stellte ihr **Verbindlichkeitsgrad** dar. Er reichte von einer tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Bei den Vereinbarungen, die sich auf beide Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung gleichzeitig richteten, unterschied sich die Verbindlichkeit häufig je nach Ziel (z.B. Appell, mehr Ausbildungsplätze bereit zu stellen, und gleichzeitig verbindliche Übernahmeregeln). Daher war eine nach den Hauptzielen getrennte Auswertung notwendig, wobei die Verbindlichkeit der jeweiligen Regelungen in ihren verschiedenen Abstufungen erfasst wurde.

In einigen Tarifbereichen war auch eine **Überprüfung der Einhaltung** der Regelungen durch die Tarifvertragsparteien vereinbart, teilweise waren dabei **Sanktionen** für den Fall der

Nicht-Erreichung der angestrebten Ziele vorgesehen. Dies kann als wichtiger Hinweis für die Wirksamkeit der entsprechenden Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung angesehen werden. Diese Aspekte wurden daher ebenfalls in den Auswertungen berücksichtigt.

Abschließend ist zur entwickelten Auswertungssystematik anzumerken, dass trotz eines hohen Differenzierungsgrads im Hinblick auf die Inhalte der Regelungen nicht alle Details berücksichtigt werden konnten. Bei einer Reihe von Vereinbarungen ließen sich sehr spezifische Bestandteile nicht durch die Kategorien abbilden. Insofern konzentrierte sich die systematische Auswertung auf die Strukturierung und Quantifizierung wichtiger Inhalte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Über die Feinheiten der einzelnen Regelungen informieren die zugrunde gelegten detaillierten Dokumentationen des WSI. Im vorliegenden Bericht wurde nur für die ausgewählten Good-Practice-Beispiele jeweils der genaue Wortlaut der Regelungen wiedergegeben.

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung insgesamt in den Jahren 1996 bis 2005.....	17
Abbildung 2: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Flächen- und Haustarifbereichen in den Jahren 1996 bis 2005.....	19
Abbildung 3: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftsbereichen in den Jahren 1996 bis 2005	20
Abbildung 4: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen im Jahr 2005	21
Abbildung 5: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach alten und neuen Bundesländern in den Jahren 1996 bis 2005.....	22
Abbildung 6: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen im Jahr 2005	23
Abbildung 7: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen in den Jahren 1996 bis 2005.....	24
Abbildung 8: Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten im Jahr 2005.....	26
Abbildung 9: Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ insgesamt in den Jahren 1996 bis 2005	27
Abbildung 10: Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ nach Regelungsinhalten im Jahr 2005	29
Abbildung 11: Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ insgesamt in den Jahren 1996 bis 2005	32
Abbildung 12: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen und finanzieller Entlastung bzw. Entlastungsmöglichkeiten im Jahr 2005	34
Abbildung 13: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung mit und ohne Kostenentlastung in den Jahren 1996 bis 2005	38
Abbildung 14: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen und Verbindlichkeitsgrad im Jahr 2005	39
Abbildung 15: Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Verbindlichkeitsgrad in den Jahren 1996 bis 2005.....	41
Abbildung 16: Tarifliche Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme“ nach Verbindlichkeitsgrad in den Jahren 1996 bis 2005.....	42

Gesamtübersicht über die tarifliche Ausbildungsförderung 1996 bis 2005

Gesamtübersicht über die Tarifbereiche mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung 1996 bis 2005

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Betriebsgesellschaft Stadtgüter Berlin mbH	Haus-TV	Land- und Forstwirtschaft	So	700	alte/neue BL		2	2			2	2	2	
Staatsforsten, Bundesgebiet West, Gemeindeforsten, Rheinland-Pfalz, Saarland	Flächen-TV	Land- und Forstwirtschaft	So	11.100	alte BL	1	1							
Bayerische Energieversorgungsunternehmen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	20.000	alte BL	3	3							
Berliner Kraft- und Licht (Bewag)-AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	9.800	alte/neue BL		2							
Braunkohle- und Gasindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	16.400	neue BL	3	2	2						
Braunkohlenbergbau, Verein Rhein. Braunkohlenbergwerke e.V., Köln	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	11.900	alte BL	2	3	3						
Braunschweigische Kohlenbergwerke AG, Helmstedt	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	1.000	alte BL	3	3	3						
Bremerhavener Entsorgungsges. mbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	200	alte BL			1	1					
Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsges. mbH, Stadtwerke Bremerhaven AG, Verkehrsges. Bremerhaven AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	1.400	alte BL	1	1	1	1					
Elektrizitätswerk Minden-Ravensberg GmbH/Gemeinschaftskraftwerk Weser GmbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	1.300	alte BL		3	3	2					
Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU), Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	28.000	neue BL			1	1	1	1	1	1	1
Energiewerke Nord GmbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	1.400	alte/neue BL							3	3	3
Energiewirtschaft (GWE-Bereich), Nordrhein-Westfalen, Saarland	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	40.000	alte BL	3	3							

Tariffbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Energiewirtschaft (GWE-Bereich), Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	10.300	alte BL							1	3	3
Energiewirtschaftliche Unternehmen (AVE Hannover), Hessen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	5.500	alte BL	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Erdöl- und Erdgasgewinnung - Bereich Dienstleistungsunternehmen, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	2.000	alte BL		1							1
Erdöl- und Erdgasgewinnung - Bereich Explorations- und Produktionsbetriebe, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	3.000	alte BL		1	1						1
Eurawasser, Rostock, Mecklenburg, Leuna, Saale-Unstrut	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	400	neue BL							2	2	
Eurawasser, Bundesgebiet Ost	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	n.b.	neue BL									3
EWE AG, Oldenburg	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	n.b.	alte BL									1
Gas- und Elektrizitätswerke, Wilhelmshaven	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	200	alte BL					2	2			
Gesellschaft für Energieanlagen-Betriebsführung mbH, Herten	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	n.b.	alte BL					2	2			
Kali- und Steinsalzbergbau, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	12.600	alte/neue BL					1	1	1	1	1
Landelektrizität GmbH, Wolfsburg	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	200	alte BL					2	2			
Mark-E AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	1.300	alte BL							3	3	3
Neubrandenburger Stadtwerke GmbH u.a.	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	500	neue BL							1	1	1
OEWA Wasser und Abwasser GmbH, Potsdam	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	300	neue BL		3							
PreußenElektra Gruppe	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	12.000	alte/neue BL	3	3	3	2	2	2			

Tarfbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Private Energieversorgung, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	33.900	alte BL					2	2			
Private Energiewirtschaft, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	4.500	alte BL		3							
Rheinischer Braunkohlenbergbau	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	11.000	alte BL				3	3	2			
Sanierungsgesellschaften Braunkohle/Chemie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	12.000	neue BL						2			
Schachtbau NordHaus-TVen GmbH, Bundesgebiet Ost	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	940	neue BL		1							
Stadtwerke Bremen AG	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	So	4.300	alte BL						2			
Steinkohlenbergbau, Ruhr	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	56.900	alte BL	2	2		3					
Steinkohlebergbau, Ibbenbüren, Ruhr, Saarland	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	79.900	alte BL			3						
Steinkohlenbergbau, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	40.000	alte BL					2	2	2	2	2
Südsachsen Wasser GmbH, Erzgebirge Trinkwasser GmbH u.a.	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	800	neue BL							2	2	1
Tarifgruppe E.ON Energie	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	25.600	alte/neue BL							2	2	3
Thüga-Tarifgemeinschaft	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	2.000	alte/neue BL							2	2	2
Thüringer Fernwasserversorgung	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	300	neue BL							2	2	2
Trinkwasserversorgung Saale-Unstrut GmbH	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	250	neue BL		1							
VES VEW Energie Service GmbH, Dortmund	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	200	alte BL					2	2			
VEW Energie, Dortmund	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	4.100	alte BL					2	2			

Tariffbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Wismut GmbH, Bundesgebiet Ost	Haus-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	n.b.	neue BL							2	2	2
Zweckverband Wasserwerke Westwurzgebirge, Wasserwerke Westwurzgebirge GmbH	Flächen-TV	Energie, Wasser, Bergbau	IH	n.b.	neue BL									3
Chemische Industrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	523.000	alte BL	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Chemische Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	37.900	neue BL		1	1	3	3	3	3	3	3
Deutsche BP AG	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	n.b.	alte/neue BL							3	3	3
Erdöl- und Erdgasgewinnung, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	4.000	alte BL						3	3		
ExxonMobil	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	2.600	alte/neue BL							2	2	
Kautschuk-Industrie, Hamburg, teilweise Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	48.200	alte BL	3								
Kautschukindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	6.700	neue BL	3						1	1	1
Kautschukindustrie, alle regionalen Bereiche West ohne Hamburg und Schleswig-Holstein	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	40.600	alte BL		1							
Kautschukindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	39.600	alte BL			3	3	3		1	1	1
Kunststoff verarbeitende Industrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	61.100	alte BL			1			3			
Kunststoff verarbeitende Industrie, Bayern	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	64.000	alte BL	2	2				3	1	1	1
Kunststoff verarbeitende Industrie, Hessen	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	20.900	alte BL		1	1						1
Kunststoff verarbeitende Industrie, Kreis Lippe	Flächen-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	37.700	alte BL					2	2	2	2	2

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Mineralölverarbeitung, BP Oil Deutschland GmbH/Mobil Schmierstoff GmbH	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	2.500	alte/neue BL				2	2	2			
Mineralölverarbeitung, Deutsche Shell AG	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	2.800	alte/neue BL				2					
Mineralölverarbeitung, RWE-DEA	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	2.000	alte/neue BL		3	3	3					
Shell Deutschland Oil GmbH	Haus-TV	Chemie, Mineralöl, Kunststoff	IH	4.000	alte/neue BL							1	1	1
Eisen- und Stahlindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	16.600	neue BL	2	2	2	2			1	3	3
Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	95.300	alte BL	2	2	2	2			3	3	3
Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	88.800	alte/neue BL					2	2			
Eisen- und Stahlindustrie, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	13.500	alte BL	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Elektrohandwerk, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	5.600	alte BL	2	2							
Feinstblechpackungsindustrie, Hamburg, Niedersachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	7.800	alte BL	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Feinwerktechnik, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH/Hw	3.700	alte BL		3	3	3	3	3	3	3	3
Füllhalterindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	2.200	alte BL							2	2	2
Galvaniseure, Graveure und Metallbildner, Bundesgebiet West und Ost (ohne Hamburg)	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	10.000	alte/neue BL					2	2	2	2	2
Heizungsindustrie, Hessen	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	4.900	alte BL							2	2	2
Kfz-Gewerbe, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH/Hw	49.800	alte BL		2	2	2		2	2	2	2

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Kfz-Gewerbe, Mecklenburg-Vorpommern	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH/Hw	11.000	neue BL			1	1					
Kfz-Gewerbe, Sachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH/Hw	27.000	neue BL			2	2	2	2	2	2	2
Kfz-Gewerbe, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH/Hw	14.000	neue BL			1					2	2
Metallindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	2.917.700	alte BL	2	3							
Metall- und Elektroindustrie, alle regionalen Bereiche Ost	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	264.900	neue BL		2							
Metallindustrie, alle regionalen Bereiche West und Ost außer Niedersachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	3.224.200	alte/neue BL			3	3	2	2			
Metall- und Elektroindustrie, regionalen Bereiche West und Ost außer Niedersachsen u. Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	3.029.200	alte/neue BL							3	3	3
Metall- und Elektroindustrie, Niedersachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	130.000	alte BL			3	3	3	3	3	3	3
Metall- und Elektroindustrie, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	40.000	neue BL							3	3	3
Metallhandwerk (ohne Elektro, Klempner, Kfz), Hamburg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	7.700	alte BL		1	1	1					
Metallhandwerk, Sachsen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	16.600	neue BL					2	2	2	2	2
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	84.900	alte BL			2	2	2	2	2	2	2
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Rheinland-Rheinessen, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	12.600	alte BL			2	2	2	2	2		
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Rheinland-Rheinessen	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	6.200	alte BL								2	2
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Saarland	Flächen-TV	Metall, Elektro	Hw	6.200	alte BL		2						2	2
Schmuckwarenindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	Metall, Elektro	IH	12.800	alte BL	2	2	2	2					

Tarfbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
VW-Werke AG	Haus-TV	Metall, Elektro	IH	104.000	alte/neue BL	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Bekleidungsindustrie, Bundesgebiet West, Berlin-West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	112.800	alte BL	1								
Beton- und Fertigteilwerke, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	n.b.	neue BL							1	1	
Brauereien, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	11.300	alte BL									1
Brauereien, Saarland	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	900	alte BL						3			
Cigarettenindustrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	7.800	alte/neue BL	3	3					3	3	3
Deutsche Spezialglas AG - DESAG -, Delligsen	Haus-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.200	alte BL	3	3	2	2	2	2			
Druckindustrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	185.900	alte/neue BL	3	3	3	3					3
Druckindustrie, Bundesgebiet West und Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	200.100	alte/neue BL					3	3			
Druckindustrie, Bundesgebiet West und Ost, ohne Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	196.600	alte/neue BL							3	3	
Feinkeramische Industrie und Wand- und Bodenfliesenindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	34.800	alte BL	2		3	3	3	3	3		
Feinkeramische Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	6.600	neue BL						3	3	3	
Feuerfest-/Säureschutzindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	n.b.	alte BL									3
Feuerfeste Industrie, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.500	alte BL					3				
Feuerfeste Industrie, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.700	alte BL		3	3	3		3			

Tarfbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Feuerfeste Industrie, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.700	alte BL							3	3	
Flachglasverarbeitung und -veredelung, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	11.500	alte BL									2
Fleischerhandwerk, Pfalz	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	Hw	3.600	alte BL								1	
Fleischerhandwerk, Rheinland-Rheinessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	Hw	3.600	alte BL					1	1	1	1	
Gipsindustrie, Nordwestdeutschland, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.500	alte/neue BL								1	1
Glas erzeugende, veredelnde und verarbeitende Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	11.200	neue BL			2	2	2	2	2	2	2
Glasindustrie Schuller GmbH, Wertheim	Haus-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.000	alte BL	2	2	2	2	2	2	2	2	
Hohl- und Kristallglaserzeugung einschl. Hüttenveredelung und -verarbeitung, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	8.700	alte BL			2	2	2	2	2	1	1
Hohlglaserzeugungsindustrie, Landesgruppe Nord-West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.700	alte BL	2	2	2	2			1	2	2
Hohlglaserzeugungsindustrie, Landesgruppe Rhein-Weser	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	8.200	alte BL	3	3	2				2	1	1
Hohlglaserzeugungsindustrie, Landesgruppen Nord-West, Rhein-Weser	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	12.200	alte BL					2	2			
Hohlglasveredelungs- und -verarbeitungsindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	12.400	alte BL		2	2	2	2	2	2	2	
Holz bearbeitende Industrie/Sägeindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	10.700	alte BL							2	2	
Holz bearbeitende Industrie/Sägeindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	10.300	alte BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	43.400	alte BL							2	2	2

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Berlin-Brandenburg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	5.700	neue BL							2	2	
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Hamburg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.500	alte BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Mecklenburg-Vorpommern	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.300	neue BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Niedersachsen, Bremen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	22.200	alte BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Nordwestdeutschland ohne Nordrhein	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	85.500	alte BL							1	1	
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	12.600	neue BL							1		
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	4.500	neue BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Schleswig-Holstein	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	4.600	alte BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Thüringen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	8.100	neue BL							2	2	2
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	52.400	alte BL							3	3	2
Holz verarbeitende Industrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	46.400	alte BL			3	3	3	3			
Holz verarbeitende Industrie, Brandenburg, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	15.900	neue BL						2			
Holz verarbeitende Industrie, Mecklenburg-Vorpommern	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	5.800	neue BL						2			
Holz verarbeitende Industrie, Nordwestdeutschland	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	104.300	alte BL		1	1						
Holz verarbeitende Industrie, Nordwestdeutschland ohne Nordrhein	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	93.900	alte BL				1	1	1			
Holz verarbeitende Industrie, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	15.300	neue BL			1	1	1	1			

Tariffbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Holz verarbeitende Industrie, Thüringen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	11.300	neue BL					2	2			
Holz verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	55.800	alte BL				1	3	3			
Konfektion technischer Textilien, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	13.300	alte/neue BL						2	2	2	2
Leder erzeugende Industrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.900	alte BL							1	1	
Lederwaren- und Kofferindustrie, Nordwestdeutschland, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	13.000	alte BL	3	3	3	3	3	3			
Milchindustrie, Schmelzkäseindustrie, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	4.400	alte BL						2	2	2	3
Molkereien und Käsereien, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.900	alte BL							2	2	
Molkereien, Bayern, bay. Schwaben	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	10.400	alte BL						2	2	2	3
Molkereien, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	2.200	alte BL		3							
Molkereien, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.800	alte BL									3
Nährmittel- und Feinkostindustrie, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.300	alte BL		1							
Nährmittelindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	5.000	alte BL	1								
Nährmittelindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	7.000	alte BL		3	3	3					3
Oberland Glas AG, Bad Wurzach	Haus-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.100	alte BL			1	1	1	1			
Obst- und gemüseverarbeitende Industrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	5.200	alte BL		1			2	2			
Ölmühlenindustrie, linker Niederrhein	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	2.200	alte BL		1							

Tariffbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	77.000	alte/neue BL					2	2	2	2	2
Papierindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	60.700	alte BL	3	2	3	2	3	3			
Papierindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	6.100	neue BL			1		3	3	3	3	3
Papierverarbeitende Industrie, Bundesgebiet West und Berlin-West, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	91.700	alte/neue BL	2	2	2	2					
Polstermöbel- und Matratzenindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	6.300	alte BL				1	1	1	1	1	2
Rhein. westf. Mühlen, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	600	alte BL					1	1			
Sägeindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	11.700	alte BL					2	2			
Sägeindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	6.800	neue BL					2	2			
Sägeindustrie, Nordrhein-Westfalen, Hessen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	18.100	alte BL					2	2			
Säureschutzindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	11.500	alte BL				1	1	1	1		
Schmuck-, Edelmetall- und Uhrenindustrie, Baden-Württemberg	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	8.200	alte BL									2
SCHOTT AG	Haus-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	1.000	alte BL							2	1	1
Schreib- und Zeichengerätindustrie - Bleistiftindustrie -, Bayern	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.000	alte BL								2	2
Schuhindustrie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	25.000	alte BL	3	3	3	3	3	2			
Schuhmacherhandwerk, alle regionalen Bereiche West	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	Hw	3.700	alte BL			1						
Sektkellereien, Brennereien, Spirituosen, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.300	alte BL			2						

Tarfbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Zementindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	3.100	alte BL		3	1	1					
Ziegelindustrie, Südliches Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	IH	2.300	alte BL							1	1	
Bauhauptgewerbe, Bundesgebiet Ost (ohne Berlin-Ost)	Flächen-TV	Baugewerbe	IH/Hw	155.500	neue BL		3	2	3	2	2	2	2	2
Bauhauptgewerbe, Bundesgebiet West	Flächen-TV	Baugewerbe	IH/Hw	811.100	alte BL		1							
Dachdeckerhandwerk, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Baugewerbe	Hw	70.600	alte/neue BL		1	1				1	1	1
Maler- und Lackiererhandwerk, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Baugewerbe	Hw	119.200	alte/neue BL							2	2	2
Buchhandel, Schleswig-Holstein	Flächen-TV	Handel	IH	1.800	alte BL						1	1	1	1
Einzelhandel, Berlin West und Ost	Flächen-TV	Handel	IH	75.100	alte/neue BL	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Einzelhandel, Niedersachsen	Flächen-TV	Handel	IH	208.200	alte BL			1	1					
Einzelhandel, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	Handel	IH	94.000	alte BL		1							
Einzelhandel, Saarland	Flächen-TV	Handel	IH	32.100	alte BL	3	3	3	3	3	3			
Einzelhandel, Sachsen-Anhalt	Flächen-TV	Handel	IH	58.200	neue BL						3			
Einzelhandel, Thüringen	Flächen-TV	Handel	IH	53.200	neue BL						1			
Floristik, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	Flächen-TV	Handel	IH	2.500	alte BL		1	1						
Genossenschaftlicher Großhandel, Bayern	Flächen-TV	Handel	IH	7.200	alte BL	3								
Genossenschaftlicher Großhandel, Niedersachsen, Bremen	Flächen-TV	Handel	IH	5.800	alte BL		1							

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Genossenschaftlicher Großhandel, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Handel	IH	7.200	alte BL		1							
Genossenschaftlicher Großhandel, Rheinland-Pfalz	Flächen-TV	Handel	IH	3.000	alte BL		1							
Groß- und Außenhandel, Bayern	Flächen-TV	Handel	IH	168.600	alte BL	3	1			3				
Groß- und Außenhandel, Berlin West und Ost	Flächen-TV	Handel	IH	22.700	alte/neue BL		1		1	1		1	1	1
Groß- und Außenhandel, Brandenburg	Flächen-TV	Handel	IH	16.400	neue BL			1				1	1	1
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Bayern	Flächen-TV	Handel	IH	177.000	alte BL						3			
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Berlin West und Ost	Flächen-TV	Handel	IH	23.400	alte/neue BL						1			
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Handel	IH	306.800	alte BL					3	3			
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Sachsen	Flächen-TV	Handel	IH	42.400	neue BL				1					
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel, Thüringen	Flächen-TV	Handel	IH	18.700	neue BL		1	1	1	1	1			
Groß- und Außenhandel, Hamburg	Flächen-TV	Handel	IH	62.400	alte BL		3							
Groß- und Außenhandel, Hessen	Flächen-TV	Handel	IH	89.700	alte BL	1		1	1					
Groß- und Außenhandel, Nordrhein-Westfalen	Flächen-TV	Handel	IH	305.000	alte BL	3	1							
Groß- und Außenhandel, Pfalz	Flächen-TV	Handel	IH	15.700	alte BL		1							
Groß- und Außenhandel, Rheinland-Rheinessen	Flächen-TV	Handel	IH	31.400	alte BL		1							

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Groß- und Außenhandel, Saarland	Flächen-TV	Handel	IH	11.900	alte BL	3	3							
Groß- und Außenhandel, Schleswig-Holstein, Hamburg	Flächen-TV	Handel	IH	100.800	alte BL					3	3			
Arcor AG & Co. KG	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	4.400	alte/neue BL									2
BLG Bremer Lagerhaus-TV-Gesellschaft AG & Co.	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	2.600	alte BL		2	2	2					
Deutsche Bahn AG Konzern, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	140.000	alte/neue BL	1	1	1	1	1		1	1	1
Deutsche Post AG, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	142.000	alte/neue BL	1	3	3	3	2	2	3	1	3
Deutsche Telekom AG, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	70.000	alte/neue BL	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Lufthansa-Konzern	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	38.100	alte/neue BL	2	3	3						
Mannesmann Arcor AG & Co., Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	6.600	alte/neue BL						2			
O2 (Germany) GmbH & Co. OHG	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	3.800	alte/neue BL							3		
O2 (Germany) Shop GmbH	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	n.b.	alte/neue BL								1	
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe, Bayern	Flächen-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	88.500	alte BL	1								
RBO Regionalbus Ostbayern	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	200	alte BL			3	3	3				
Sächsische Binnenhäfen Oberelbe GmbH	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	n.b.	neue BL		3	2						
S-Bahn Berlin GmbH	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	4.000	alte/neue BL	3	3							
T-Mobil Bonn, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Verkehr, Nachrichten	IH	4.600	alte/neue BL		1							

Tarifbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
IBM Deutschland GmbH	Haus-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	26.000	alte BL							3	3	
Leuwo - Leina Wohnungsbaugesellschaft mbH	Haus-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	n.b.	neue BL								1	
RAG Immobilien AG	Haus-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	2.600	alte BL							2	2	2
Reisebürogewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	77.100	alte/neue BL		1	1	1	1	1			
Systemgastronomie, Bundesgebiet West	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	50.000	alte BL			1	1					
Technische Betriebe für Film und Fernsehen, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	10.000	alte/neue BL							3	3	3
Textilreinigungsgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH/Hw	44.500	alte/neue BL					3	3	3	2	2
TreuHandStelle GmbH	Haus-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	n.b.	neue BL								3	3
Vestisch Märkische Wohnungsbaugesellschaft mbH, Glückauf Wohnungsbaugesellschaft mbH	Haus-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	n.b.	neue BL								2	2
Wohnungswirtschaft, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	65.000	alte/neue BL									2
Zeitschriftenverlage, Niedersachsen, Bremen	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	1.200	alte BL	3	3	3	3	2	2	2	2	
Zeitungsverlage, Bayern	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	7.900	alte BL							3	3	3
Zeitungsverlage, Hamburg	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	1.200	alte BL							3	3	3
Zeitungsverlage, Niedersachsen, Bremen	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	3.900	alte BL							3	3	3
Zeitungsverlage, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Bayern, Sachsen	Flächen-TV	sonstige private Dienstleistungen	IH	24.500	alte/neue BL					3	3			

Tarfbereich	Art der Tarifvereinbarung	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich*	Beschäftigtenzahl**	Region	Geltende Regelungen mit den Hauptzielen***								
						1996	1997	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005
Öffentlicher Dienst, Bund, Länder, Gemeinden, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	2.351.900	alte/neue BL	3	3	3	3	3	3	2		
Öffentlicher Dienst, Bund, Länder, Gemeinden, Bundesgebiet West und Ost (ohne Berlin)	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	2.301.600	alte/neue BL								2	
Öffentlicher Dienst, Bund und Gemeinden, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	1.322.700	alte/neue BL									2
Tarifgemeinschaft AOK e.V., Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	48.900	alte/neue BL					2	2	2	2	2
Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	28.700	alte/neue BL							2	2	
Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung, Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	32.900	alte/neue BL		1	1	3	3	3			
Tarifgemeinschaft der medizinischen Dienste der Krankenkassen (MDK/MDS), Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	6.800	alte/neue BL	1				3	3			
Technikerkrankenkasse, Bundesgebiet West und Ost	Haus-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	9.700	alte/neue BL							3	3	3
TgDRV (vormals: Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung), Bundesgebiet West und Ost	Flächen-TV	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	So	29.100	alte/neue BL									2

* *Wirtschaftsbereiche:*
 IH = Industrie und Handel
 Hw = Handwerk
 IH/HW = Industrie und Handwerk
 So = sonstiger Wirtschaftsbereich

** Die *Beschäftigtenzahl* bezieht sich jeweils auf das Jahr, in dem es im Tarfbereich 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 von Auszubildenden
- 3 = beide Ziele gleichzeitig