

Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000

► Seit Mitte der Neunzigerjahre schließen die Tarifparteien in zunehmenden Maße tarifvertragliche Vereinbarungen ab, die darauf abzielen, die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen junger Menschen zu verbessern. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat eine Auswertung der im Jahr 2000 geltenden Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung durchgeführt. Im nachfolgenden Beitrag werden Strukturen und inhaltliche Schwerpunkte dieser tariflichen Regelungen vorgestellt.

Wie in vielen anderen Tarifbereichen auch, verständigten sich beispielsweise die Tarifparteien der westdeutschen *Chemischen Industrie* in der Tarifrunde 2000 erneut auf Regelungen zur Ausbildungsförderung. Vereinbart wurde die Fortführung und der weitere Ausbau der Ausbildungsplatzinitiative in der chemischen Industrie. In diesem Zusammenhang wurde zugesagt, die 1998 vereinbarte Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl um 5 Prozent bis Ende 2000 zu erfüllen und eine Steigerung um weitere 5 Prozent bis Ende 2002 anzustreben. Insbesondere alle bisher nicht ausbildenden Betriebe wurden aufgefordert, im Interesse der Zukunftssicherung Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dabei wurde noch einmal der Grundsatz bekräftigt, dass Ausbildung vor Übernahme geht. Vorgesehen wurde außerdem, dass die regionalen „Runden Tische für Arbeitsmarktfragen“ ihre bisherigen Arbeiten fortsetzen und alle Initiativen unterstützen, die auf eine Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots abzielen. Hierzu zählt auch das Programm „Start in den Beruf“, durch das Jugendliche mit geringen Ausbildungsplatzchancen besonders gefördert werden.

Mit dem Tarifabschluss 2000 wurde in der Chemischen Industrie Westdeutschlands auch eine bereits bestehende Regelung über abgesenkte Tarifsätze für Berufsanfänger verlängert. Danach werden bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen im ersten Beschäftigungsjahr nur 95 Prozent der tariflichen Entgeltsätze gezahlt. Ist die Übernahme allerdings nur auf Arbeitsplätzen mit berufs fremden Tätigkeiten oder in Teilzeitbeschäftigung möglich, gilt der volle Entgeltsatz. Soweit Auszubildende nach ihrem Abschluss lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, soll die Dauer des Arbeitsverhältnisses möglichst nicht weniger als zwölf Monate betragen. Bei der Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen, die durch die Altersteilzeitregelung frei werden, sollen vorrangig zur Übernahme geeignete Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen berücksichtigt werden.

Dieses Regelungswerk zur tariflichen Ausbildungsförderung aus dem Tarifbereich der westdeutschen Chemischen



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungsökonomie, Kosten und Nutzen“
im BiBB



KLAUS BERGER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungsökonomie, Kosten und Nutzen“
im BiBB

Industrie ist nicht repräsentativ. Es steht allerdings als besonders umfassende Vereinbarung exemplarisch für eine Vielzahl anderer, meist weniger umfangreicher tariflicher Regelungen zur Ausbildungsförderung. Die Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung hat insgesamt seit Mitte der Neunzigerjahre erheblich zugenommen.¹ Wichtiger Anstoß für die Bedeutungszunahme tariflicher Ausbildungsförderung waren die Wirtschaftskrise 1992/93 und die industrielle Strukturkrise, auf die viele Unternehmen mit massivem Personalabbau und einem rückläufigen Ausbildungsangebot reagierten. Zur gleichen Zeit drängte eine zunehmende Zahl junger Menschen ins Ausbildungs- und Beschäftigungssystem. Anfänglich noch regionale Angebotsengpässe entwickelten sich ab dem Jahr 1996 zu einem bundesweiten Defizit in der Ausbildungsbilanz. Ebenfalls Besorgnis erregend war die seit 1993 ansteigende Zahl arbeitsloser Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.² Diese dramatische Entwicklung prägte immer stärker die Tarifpolitik. „1994 wurden erstmals in nahezu allen Branchen Ausbildungs- und Übergangsfragen als regelungsbedürftige Probleme anerkannt und seitdem in Tarifverträgen behandelt.“³ Im Jahr 1996 begann das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) mit der jährlichen Dokumentation aller jeweils geltenden tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung.⁴

Das BIBB hat im Rahmen des Vorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“ die Aufgabe übernommen, auf Grundlage der vom WSI angefertigten Dokumentationen in weiter gehenden Analysen Strukturen und Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung sowie Hinweise zu deren Wirksamkeit zu untersuchen. Das Vorhaben wird mit Mitteln des BMBF durchgeführt.

Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung

Erfasste Vereinbarungen und ihre Geltungsbereiche

Im Jahr 2000 waren insgesamt 91 Vereinbarungen zur tariflichen Förderung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes und der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Kraft.⁵ Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Der hohe Stellenwert der tariflichen Regelungen lässt sich jedoch daran abschätzen, dass in ihrem Geltungsbereich insgesamt 10,7 Mio. Beschäftigte und damit knapp zwei Fünftel (39 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland vertreten sind.

Die einzelnen Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sind in ihrer quantitativen Bedeutung äußerst unterschiedlich. Dies liegt an dem sektoral und regional

sehr differenzierten Tarifsystm in Deutschland. In insgesamt rund 300 unterschiedlichen Wirtschaftszweigen gibt es derzeit aufgrund meist zusätzlicher regionaler Untergliederungen mehr als 1.100 verschiedene Tarifbereiche mit Flächentarifverträgen.⁶ Daneben gibt es noch über 6.400 tarifliche Regelungen für einzelne Unternehmen (Haustarifverträge).⁷ Da durch die Flächentarifverträge, die jeweils für viele Unternehmen gelten, erheblich mehr Beschäftigte erfasst werden, kommt ihnen insgesamt eine erheblich größere Bedeutung zu als den Haustarifverträgen.

Von den 91 verschiedenen Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2000 entfallen 68 auf Flächentarifbereiche mit 10,1 Mio. Beschäftigten und 23 auf Haustarifbereiche von Einzelunternehmen mit insgesamt 0,6 Mio. Beschäftigten.

Sehr viele Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sind im Verarbeitenden Gewerbe getroffen (siehe Übersicht 1) und hier schwerpunktmäßig im Metall- und Elektrobereich. Relativ stark vertreten ist auch der Dienstleistungsbereich, wobei Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen ein besonderes Gewicht haben.

Wirtschaftszweiggruppe	Zahl der Regelungen	Zahl der Beschäftigten in Mio.
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	12	0,2
Verarbeitendes Gewerbe:	49	5,4
Chemie, Mineralöl, Kunststoff	5	0,7
Metall, Elektro	12	3,6
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	32	1,1
Baugewerbe	1	0,3
Handel	7	0,7
Verkehr, Nachrichtübermittlung	4	0,4
Kreditinstitute, Versicherungen	3	0,8
Sonstige private Dienstleistungen	8	0,2
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	7	2,7

Übersicht 1 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen

Der zahlenmäßig größte Teil der Vereinbarungen – insgesamt 49 – wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen ausschließlich in Westdeutschland geschlossen, in deren Geltungsbereichen allerdings nur 2,4 Mio. Beschäftigte vertreten sind. 14 Regelungen gelten ausschließlich für Gebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern mit insgesamt 0,5 Mio. Beschäftigten. Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen sind die Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Regionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet getroffen wurden; dies betrifft 28 Regelungen mit insgesamt 7,8 Mio. Beschäftigten.

Betrachten wir die Ausbildungsbereiche, so wurden die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Bereich Industrie und Handel geschlossen. In den Geltungsbereichen der betreffenden 74 Vereinbarungen sind insgesamt 7,4 Mio. Beschäftigte vertreten. Zehn Regelungen beziehen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam. Ihre Geltungsbereiche umfassen 0,5 Mio. Beschäftigte. Die übrigen sieben Vereinbarungen mit insgesamt 2,7 Mio. Beschäftigten entfallen auf sonstige Bereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst.

Inhaltliche Schwerpunkte der Vereinbarungen

Bei den tariflichen Regelungen sind zwei Hauptziele zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Bestandssicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. Bei den im Jahr 2000 geltenden Vereinbarungen steht das zweite Ziel eindeutig im Vordergrund (siehe Übersicht 2): 41 Regelungen beziehen sich ausschließlich auf die Übernahme von Absolventen und 16 ausschließlich auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen; 34 Vereinbarungen richten sich auf beide Ziele gleichzeitig. Damit beinhalten insgesamt 50 Regelungen das Ziel der Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation bzw. Bestandssicherung und 75 Regelungen das Ziel der Verbesserung der Übernahme.

- Ziel: Erhöhung bzw. Bestandssicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten

Die Vereinbarungen zum ersten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung beziehen sich größtenteils auf die Ausbildungskapazitäten *im gesamten Tarifbereich*, die erhöht bzw. gesichert werden sollen (siehe Übersicht 3). In vielen dieser Vereinbarungen sind konkrete Festlegungen bezo-

Förderung besonders der Übernahme

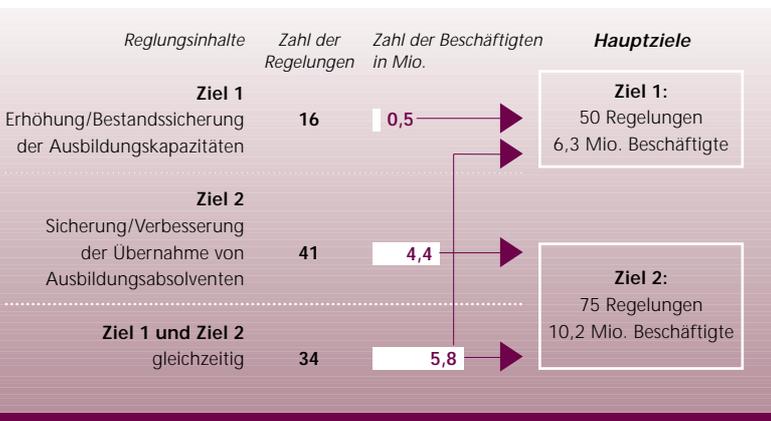
gen auf den Tarifbereich enthalten, wie z. B. die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze um einen festen Prozentsatz bzw. um eine absolute Zahl zu erhöhen, eine bestimmte Ausbildungsquote zu erreichen oder die

erreichte hohe Ausbildungskapazität beizubehalten. Sehr häufig ist allerdings auch eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten im Tarifbereich vereinbart, ohne den genauen Umfang der Erhöhung zu bestimmen. Einige wenige Regelungen, die nur von geringer quantitativer Bedeutung sind, beinhalten ausschließlich eine Entlastung aller Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich durch abgesenkte bzw. „eingefrorene“ Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungsleistungen beitragen sollen.

Erheblich seltener ist die Regelungsart, bei der im Rahmen von Flächentarifverträgen die *einzelnen Betriebe* im Tarifbereich besonders motiviert werden sollen, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei sind finanzielle Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllt, z. B. die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigert, eine festgelegte Ausbildungsquote erreicht oder erstmalig ausbildet. In wenigen Fällen ist die Entlastungsmöglichkeit an eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten geknüpft, deren Umfang jedoch nicht festgelegt ist. Die Entlastung der jeweiligen Betriebe besteht fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können.

- Ziel: Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Drei von vier der insgesamt 75 Regelungen zur Übernahme von Absolventen beinhalten eine konkrete Übernahmeverpflichtung für die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich (siehe Übersicht 4). Nur relativ wenige Regelungen sehen hierbei allerdings eine unbefristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis vor. In einem (sehr kleinen) Tarifbereich werden die Auszubildenden – je nach Berufszugehörigkeit – zum Teil unbefristet und zum Teil befristet übernommen. In den mit Abstand meisten Tarifbereichen ist eine zeitlich befristete Übernahme aller Auszubildenden – überwiegend für mindestens zwölf Monate – vereinbart. Die grundsätzliche Übernahmepflicht ist allerdings meist durch Ausnahmeregelungen wieder eingeschränkt. So müssen die Betriebe ihre Auszubildenden oft nur dann übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zulässt bzw. wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet haben. Teilweise kommen akzeptable Prüfungsergebnisse als Anforderung hinzu. In einigen Fällen ist die Übernahmeverpflichtung auch geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätswilligkeit der Ausbil-



Übersicht 2 Vereinbarungen nach den Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung

dungsabsolventen. Manchmal sind z. B. auch kleinere Betriebe von der Übernahmeregelung ausgenommen. In 19 Tarifbereichen wurden an Stelle einer konkreten Übernahmeverpflichtung *andere, weniger verbindliche Regelungen* getroffen (siehe Übersicht 4). So ist beispielsweise häufiger eine größere Übernahmereitschaft zugesichert, ohne jedoch hierzu Näheres festzulegen. Auch gibt es Vereinbarungen, durch Altersteilzeitregelungen frei gewordene Stellen mit Ausbildungsabsolventen zu besetzen. In mehreren Tarifbereichen sollen Betriebe ausschließlich über abgesenkte Eingangslöhne bzw. -gehälter motiviert werden, verstärkt Ausbildungsabsolventen einzustellen.

• **Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“**

Von den insgesamt 34 Regelungen, die sowohl die Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten als auch die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen zum Ziel haben, beinhalten elf Vereinbarungen (Geltungsbereich: 4,1 Mio. Beschäftigte) den Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme“. Die betreffenden Tarifparteien betonen damit den grundsätzlichen Vorrang, Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, auch wenn im Ausbildungsbetrieb keine Übernahmeperspektive besteht.

• **Generelle finanzielle Entlastung der Betriebe**

Um den Betrieben die vereinbarten Ausbildungs- bzw. Übernahmeleistungen zu erleichtern, ist häufiger auch eine gewisse finanzielle Entlastung vorgesehen. Insgesamt beinhalten 27 Regelungen (Geltungsbereich: 1,6 Mio. Beschäftigte) Kostenerleichterungen für alle Ausbildungsbetriebe.⁸ Meist ist hierbei eine generelle Kürzung bzw. verzögerte Erhöhung der *Ausbildungsvergütungen* oder eine Absenkung der *Einstiegslöhne bzw. -gehälter* für Ausbildungsabsolventen um bis zu 10 Prozent vereinbart. Eine Regelung bietet die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Absenkung der Löhne und Gehälter der Beschäftigten abzuschließen, wenn Ausbildungsabsolventen übernommen werden. Eine andere Regelung sieht die Zahlung eines Bildungsbeitrags durch jeden Arbeitnehmer im Tarifbereich vor.

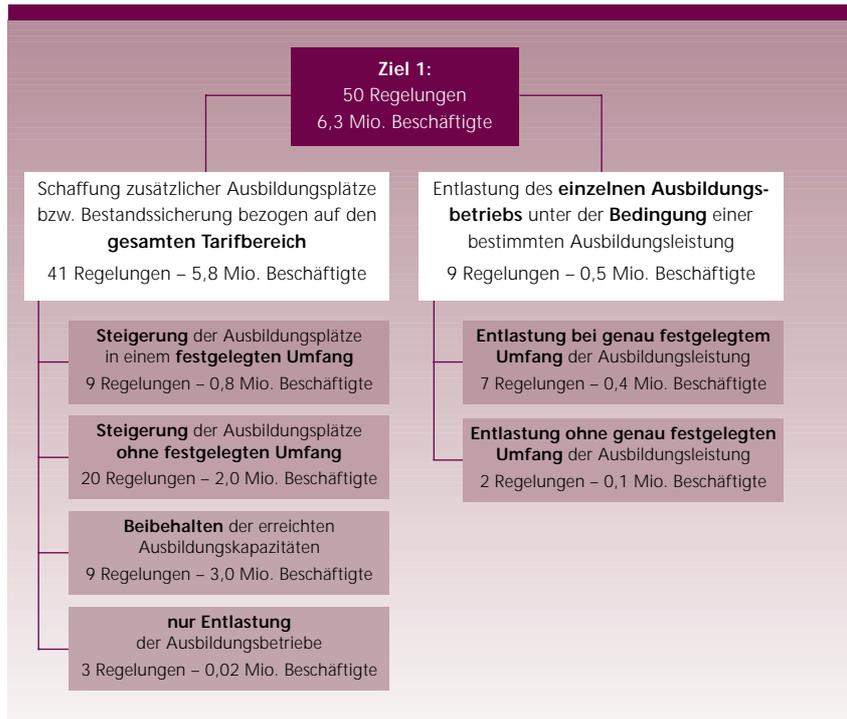
• **Vereinbarungen von Gesprächsrunden**

In sechs Tarifbereichen wurde über die vorangehend beschriebenen Regelungen hinaus die Einrichtung bzw. die Fortsetzung von Runden Tischen bzw. Arbeitskreisen vereinbart (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte). Dort sollen weitere Gespräche bzw. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über die Förderung der Ausbildung geführt werden.

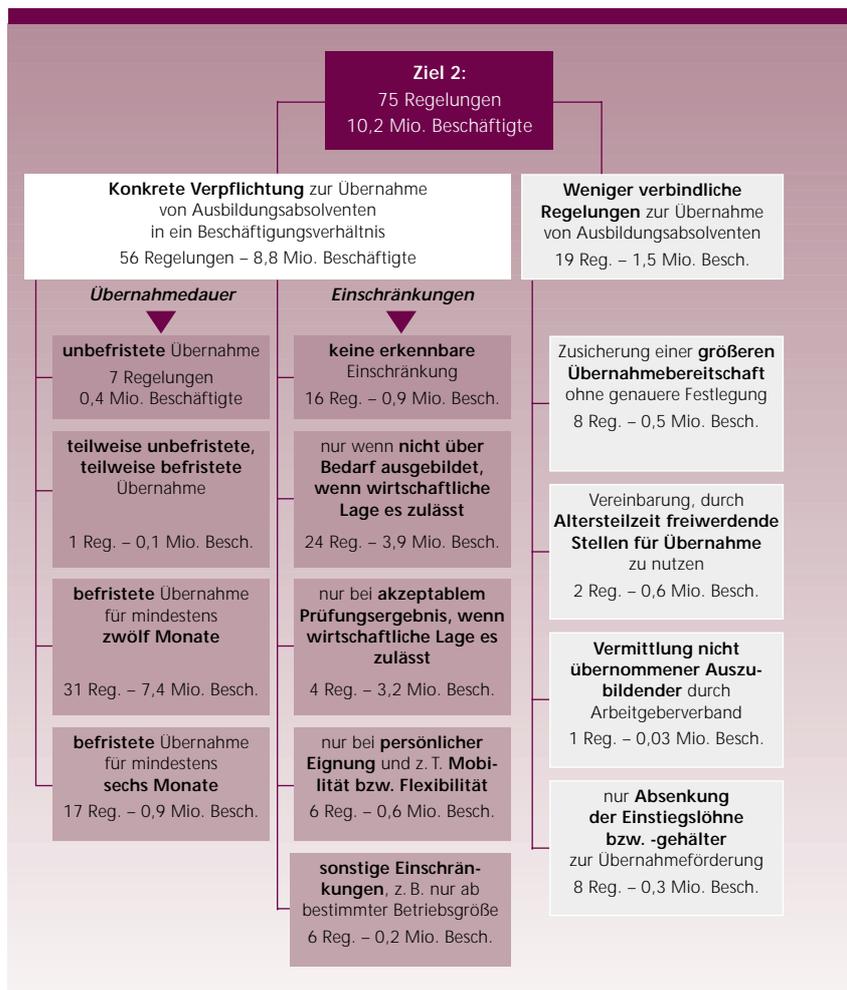
• **Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen**

Entscheidend für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad. Dieser reicht von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der

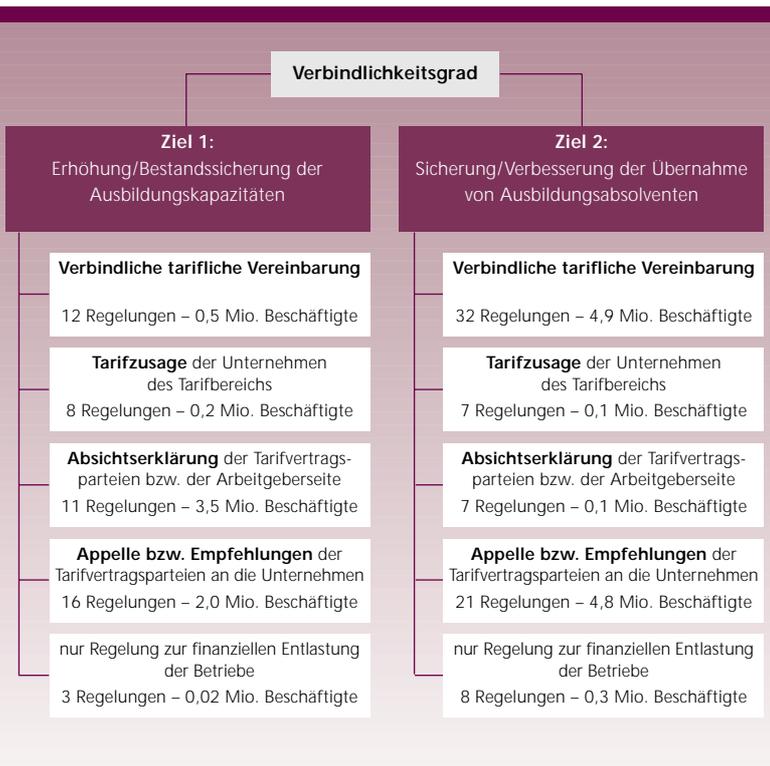
Übersicht 3 Vereinbarungen zum Ziel 1 „Erhöhung/Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten



Übersicht 4 Vereinbarungen zum Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“



Übersicht 5 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zu beiden Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung



Tarifvertragsparteien an die Unternehmen (siehe Übersicht 5). Bei den Regelungen zur *Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten* haben Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite sowie Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen den größten Stellenwert. Verbindliche tarifliche Vereinbarungen und Tarifzusagen der Unternehmen im Tarifbereich sind dagegen von deutlich geringerer quantitativer Bedeutung. Einige Regelungen sehen lediglich eine finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe vor. Bei den *Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme* haben verbindliche tarifliche Regelungen und Tarifzusagen der Unternehmen eine ebenso hohe quantitative Bedeutung wie die eher unverbindlichen Absichtserklärungen, Appelle oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien. Einige Regelungen beinhalten auch hier ausschließlich eine finanzielle Entlastung der Betriebe.

Resümee

Die Bedeutung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung hat seit Mitte der Neunzigerjahre erheblich zugenommen. Im Ausbildungskonsens des Bündnisses für Arbeit bekräftigten die Sozialparteien ihre Absicht, dieses Instrument auch weiterhin intensiv zu nutzen.⁹ Allerdings fällt auf, dass die bisher getroffenen Regelungen zur Förderung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes überwiegend einen eher unverbindlichen Charakter haben. Hingegen ist die Übernahme von Ausbildungsabsolventen, wie im eingangs geschilderten Beispiel der Chemischen Industrie, in vielen Fällen verbindlich geregelt. Jedoch gilt hierbei oft das Prinzip: „Keine Regel ohne Ausnahme“.

Aus der Perspektive der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen bzw. der Auszubildenden ist die durch die tariflichen Vereinbarungen verbesserte Aussicht auf einen Ausbildungsplatz bzw. einen anschließenden Arbeitsvertrag bei näherer Betrachtung nicht ganz ungetrübt. Für sie sind mit der tariflichen Ausbildungsförderung oft auch Nachteile verbunden. Hervorzuheben ist hier insbesondere der häufiger vereinbarte Verzicht auf das volle tarifliche Entgelt für Berufsanfänger, der auch aus Sicht gewerkschaftlicher Tarifpolitik nicht unproblematisch sein dürfte. Zudem stellt sich die Frage, welche Perspektiven die oft getroffenen Regelungen zu einer zeitlich befristeten Übernahme für einen erfolgreichen Start ins Erwerbsleben tatsächlich bieten.

Zur Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung gibt es bislang nur wenige Informationen.¹⁰ Die Dokumentation der Regelungen gibt hierüber kaum Aufschluss. Allerdings lässt der meist geringe Verbindlichkeitsgrad der Regelungen auf eine eher eingeschränkte Wirkung schließen. Weiterreichende Hinweise zur Wirksamkeit sollen durch Fallstudien gewonnen werden, die im Rahmen des Vorhabens in diesem Jahr in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen durchgeführt werden. ■

Anmerkungen

1 Vgl. Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2000. WSI, Düsseldorf 2001, S. V
2 Vgl. Westhoff, G. (Hrsg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre. Bielefeld 1995
3 Berufsbildungsbericht 1997. Hrsg. Bundesministerium für

Bildung, Wissenschaft Forschung und Technologie. Bonn 1997, S. 111
4 Vgl. Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1996. Düsseldorf 1996
5 Vgl. die Dokumentation der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung im Jahr 2000, die das WSI im Auftrag des BIBB erstellt hat.

6 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Tarifvertragliche Regelungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen. Bonn 2000
7 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2000. Bonn 2001
8 Die neun Regelungen mit einer an eine bestimmte Ausbildungsleistung geknüpfte Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen

sind hier nicht mitberücksichtigt.
9 Vgl. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse des Spitzengesprächs vom 6. Juli 1999. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, S. 14
10 Vgl. die Beiträge von Römer, M. und Mirgel, S. zu Übernahmmodellen in der Chemischen Industrie. In: Westhoff, G.: A. a. O. 1995, S. 319–331