

Aktuelle Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung

Ursula Beicht, Klaus Berger

Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gibt es seit Mitte der neunziger Jahre in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen. Ziel der Tarifparteien ist, hiermit zur Entspannung der vielfach schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Verbesserung der Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen beizutragen. Im Jahr 2003 bestanden insgesamt 121 Regelungen zur Ausbildungsförderung und damit fast doppelt so viele wie im Jahr 1996. In den Geltungsbereichen der Regelungen waren 2003 insgesamt 9,9 Mio. Beschäftigte vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 37 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (27,0 Mio.). » 01

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht derzeit im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell unterstützten Forschungsvorhabens die kurz- und längerfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung. Die Grundlage bilden hierbei umfassende Dokumentationen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) im Auftrag des BIBB jeweils aktuell erstellt. Im Folgenden wird kurz auf die Entwicklung seit 1996 eingegangen. Anschließend werden die Strukturen und inhaltlichen Schwerpunkte der tariflichen Ausbildungsförderung 2003 beschrieben sowie zwei inhaltlich neue und vorbildliche Regelungen vorgestellt.

Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung

Die Hauptziele tariflicher Ausbildungsförderung bestehen zum einen in der **Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungsplätze** und zum zweiten in der **Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen** in ein Beschäftigungsverhältnis. Viele der Vereinbarungen richten sich auf beide Ziele gleichzeitig, ein Teil konzentriert sich allerdings auf nur eines der Ziele. Im Laufe der Zeit gab es hierbei deutliche Schwerpunktverlagerungen: So hatten in den Jahren 1997 bis 1999 die Vereinbarungen, die beide Ziele beinhalteten, quantitativ die mit Abstand größte Bedeutung. In den nachfolgenden Jahren beschränkte sich dagegen ein relativ großer Teil der Regelungen auf das zweite Ziel, d.h. die Übernahmeverbesserung.



Die Vereinbarungen, die ausschließlich das erste Ziel, d.h. die Erhöhung oder Sicherung der Ausbildungskapazitäten verfolgten, verloren dagegen bis 2001 kontinuierlich an Bedeutung.

Bei der Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung fällt auf, dass die Zahl der Regelungen zwar erheblich zugenommen hat, die Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen insgesamt aber fast unverändert blieb. Zurückzuführen ist dies zum einen auf den Rückgang der Beschäftigtenzahlen in vielen Tarifbereichen, zum anderen betrafen neue Regelungen meist eher kleinere Bereiche. Im Laufe der Zeit gab es auch deutliche Wechsel der Tarifbereiche, in denen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen wurden. In relativ vielen Bereichen bestand nur für wenige Jahre eine solche Regelung.

Von den im Jahr 2003 geltenden Vereinbarungen bezogen sich 25 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel und 57 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel. Auf beide Ziele gleichzeitig richteten sich 39 Vereinbarungen. Damit hatte das Ziel der Übernahmeverbesserung bzw. -sicherung insgesamt das größere Gewicht. Dies gilt insbesondere, wenn die Beschäftigtenzahlen betrachtet werden. Hier war interessanterweise bereits 1996 eine fast identische Schwerpunktsetzung bei der tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen gewesen wie 2003.

Strukturen tariflicher Ausbildungsförderung 2003

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen - insgesamt 55 - wurde 2003 für Tarifregionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland getroffen, in denen allerdings nur 1,8 Mio. Beschäftigte vertreten waren. 26 Regelungen galten ausschließlich für Tarifgebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern (Geltungsbereich: 0,5 Mio. Beschäftigte). Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen waren die 40 Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 7,7 Mio. Beschäftigte).

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen, hier waren insgesamt 98 Regelungen zu verzeichnen (Geltungsbereich: 6,6 Mio. Beschäftigte). 13 Regelungen bezogen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,8 Mio. Beschäftigte). Die übrigen zehn Vereinbarungen entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche (Geltungsbereich: 2,6 Mio. Beschäftigten).



Wird die Verteilung nach Wirtschaftszweigen betrachtet, so bestanden die meisten tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung für das Verarbeitende Gewerbe, hier waren 2003 insgesamt 68 Regelungen zu verzeichnen. Erhebliches Gewicht hatten dabei die Regelungen für den Wirtschaftszweig Metall und Elektro. Von relativ großer Bedeutung waren auch die Regelungen im Bereich der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen.

Inhaltliche Schwerpunkte 2003

Das **erste Ziel** tariflicher Ausbildungsförderung, also Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, war Bestandteil von insgesamt 64 Regelungen. Am häufigsten wurde eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl ohne Festlegung des Umfangs vereinbart. In knapp einem Viertel der Vereinbarungen wurde dagegen die angestrebte Erhöhung bzw. die zu erreichende Platzzahl genau festgelegt. Einige Regelungen sahen vor, die erreichte Ausbildungskapazität beizubehalten.



Daneben gab es acht Vereinbarungen, welche die einzelnen Betriebe im Tarfbereich besonders motivieren sollten, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei waren Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllte. Meist musste der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern oder eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen, um die Entlastungsmöglichkeit - meist eine

Kürzung der Ausbildungsvergütung - in Anspruch nehmen zu können.

Das **zweite Ziel** tariflicher Ausbildungsförderung, d.h. Verbesserung oder Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen, beinhalteten insgesamt 96 Regelungen. Dabei enthielten die meisten Regelungen eine konkrete Festlegung, in welcher Form die Übernahme erfolgen sollte. Hiervon sahen nur vier Vereinbarungen die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor. Ansonsten war fast immer eine Übernahme von mindestens zwölf oder sechs Monaten vereinbart.



In vielen Tarfbereichen gab es hinsichtlich der Übernahmeverpflichtungen der Betriebe allerdings Ausnahmen. 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 Tarfbereichen war die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Ausbildungsabsolventen.

In neun Tarfbereichen wurden keine konkreten Übernahmeverpflichtungen vereinbart, sondern 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 motivieren sollten. Eine Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden fehlte in diesen Regelungen.

In einigen der Tarfbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen

Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richteten, wurde im Rahmen des Vereinbarungen der

Ausbildungstorderung auf beide Hauptziele richteten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der **Grundsatz: "Ausbildung geht vor Übernahme"** erklärt. Damit wurde dort eine klare Priorität im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Betriebe waren aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechneten, alle Auszubildenden übernehmen zu können. Von den insgesamt 39 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung bezogen, enthielten 15 die Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1,4 Mio. Beschäftigte).

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Ausbildungsabsolventen zu erleichtern, wurde in einem Drittel der Tarifbereiche mit Regelungen zur Ausbildungsförderung eine **generelle finanzielle Entlastung** der Ausbildungsbetriebe vereinbart. Von den insgesamt 121 Regelungen beinhalteten 29 Regelungen eine Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen (Geltungsbereich: 1,1 Mio. Beschäftigte). Diese wurden dabei in den meisten Fällen erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht und in einigen Fällen auch "eingefroren". Die bedingten Regelungen, bei denen eine Kürzung der Ausbildungsvergütungen unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung des Betriebs möglich war, sind hier nicht eingerechnet. Elf Regelungen sahen eine Entlastung beim Einstiegslohn bzw. -gehalt von Ausbildungsabsolventen vor (0,8 Mio. Beschäftigte). Die Einstiegsstarife wurden meist entweder um 5 % oder um 10 % im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert.

Für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr **Verbindlichkeitsgrad** von entscheidender Bedeutung. Das Spektrum reicht hierbei von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. Die 64 Regelungen zum ersten Ziel, d.h. Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, verteilten sich wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit: In 18 Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen oder Tarifizusagen getroffen (Geltungsbereich: 1,0 Mio. Beschäftigte). In zehn Tarifbereichen lagen Absichtserklärungen vor (Geltungsbereich: 0,5 Mio. Beschäftigte). In 36 Tarifbereichen gab es lediglich Appelle oder Empfehlungen bzw. nur Entlastungsmöglichkeiten für die Betriebe (Geltungsbereich: 4,6 Mio. Beschäftigte).

Bei den 96 Vereinbarungen zum zweiten Ziel, d.h. Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme, handelte es sich in 57 Fällen um verbindliche tarifliche Vereinbarungen oder Tarifizusagen (Geltungsbereich: 4,7 Mio. Beschäftigte). In zwölf Tarifbereichen wurden Absichtserklärungen abgegeben (Geltungsbereich: 0,3 Mio. Beschäftigte). In 27 Tarifbereichen beschränkten sich die Tarifparteien auf Appelle, Empfehlungen oder Entlastungsmöglichkeiten für die Betriebe (Geltungsbereich: 4,2 Mio. Beschäftigte).

Diese Ergebnisse zeigen, dass die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung oft nur einen relativ geringen Verbindlichkeitsgrad aufweisen. Sie haben in vielen Fällen den Charakter von (tarif-)politischen Selbstverpflichtungen und begründen keine rechtlich einklagbaren Ansprüche, wie dies z.B. bei Lohn- bzw. Gehalts- oder Manteltarifverträgen der Fall ist. Wichtige Einzelheiten, insbesondere Verfahrens- und Umsetzungsfragen, werden häufig nicht geregelt.

Good-Practice-Beispiele

In einzelnen Tarifbereichen wurden im Jahr 2003 detaillierte, verbindliche Regelungen getroffen, die z.B. auch Überprüfungsverfahren zur Einhaltung der vereinbarten Ziele beinhalteten. So wurde beispielsweise für die Chemische Industrie in Westdeutschland zur **Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots ein Tarifvertrag mit folgenden Inhalten geschlossen:**

Auszug aus dem Tarifvertrag "Zukunft durch Ausbildung" der Chemischen Industrie West vom 8. Mai 2003

§ 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.

(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.

(2) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbünden 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.

Für die Metallindustrie in Niedersachsen wurde 2003 eine Regelung getroffen, in der nicht nur die angestrebte Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl im Tarifbereich genau festgelegt, sondern den Betrieben auch durch eine finanzielle Unterstützung ein besonderer Anreiz zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze geboten wurde. Zur Förderung der Ausbildung kamen die Tarifparteien zu folgendem Verhandlungsergebnis:

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 Regelungen für die Chemische Industrie Westdeutschland und die Metallindustrie Niedersachsen waren nicht typisch für die im Jahr 2003 abgeschlossenen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Vielmehr handelte es sich um Ausnahmen, die als Good-practice-Beispiele angesehen werden können.

Literaturhinweise

- ▶ Ursula Beicht, Klaus Berger, Reinhard Bispinck, Johannes Kirsch
Tarifliche Ausbildungsförderung - Entwicklung der Regelungen von 1996 - 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung Heft 263, Bielefeld 2004
 - ▶ Ursula Beicht, Klaus Berger
Tarifliche Ausbildungsförderung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft 2003, S. 24-27*
 - ▶ Ursula Beicht, Klaus Berger
Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/2001, S. 36-40*
-

- 1 Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Die quantitative Bedeutung der Tarifbereiche kann nur anhand der Zahl der Beschäftigten eingeschätzt werden.

Erscheinungsdatum, Hinweis Deutsche Nationalbibliothek

Veröffentlichung im Internet: 14.04.2005

URN: urn:nbn:de:0035-0126-9

Die Deutsche Bibliothek hat die Netzpublikation "Aktuelle Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung" archiviert.

Diese ist dauerhaft auf dem [↗ Archivserver Der Deutschen Bibliothek](#) verfügbar.

Creative Commons-Lizenz



Der Inhalt dieser Seite steht unter einer [↗ Creative Commons Lizenz](#) (Lizenztyp: Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie auf unserer Creative Commons-

Infoseite.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist eine bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.