

Tarifliche Ausbildungsförderung – Verbreitung und Einschätzung der Ausbildungsbetriebe –

9. Jahrgang

August 2003

Mit der schwierigen wirtschaftlichen Situation setzte sich - wie bereits im Vorjahr - auch in der ersten Jahreshälfte 2003 der drastische Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes weiter fort. Die Bundesregierung startete daher mit einer „Ausbildungsoffensive 2003“ neue Initiativen zur Sicherung und Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten. In einer Erklärung zur Offensive appellieren die unterzeichnenden Bundesminister, Vertreter der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften gemeinsam „an die Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu treffen.“

Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung begründen in der Regel keine rechtlich einklagbaren Ansprüche. Vielmehr weist ihr Verbindlichkeitsgrad ein breites Spektrum von tariflichen Zusagen bis zu allgemeinen Appellen und Empfehlungen auf. Damit hängt die Wirksamkeit dieser tariflichen Regelungen letztlich davon ab, dass die Betriebe die in ihrem Bereich getroffene Vereinbarung inhaltlich mittragen.

Die Einschätzungen der Betriebe zur tariflichen Ausbildungsförderung standen daher Ende des Jahres 2002 im Mittelpunkt einer RBS-Befragung von 1.583 angeschriebenen Ausbildungsbetrieben, an der sich 654 Betriebe (41 %) beteiligten.¹

Die RBS-Befragung ergänzt die Ergebnisse des Forschungsvorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“, das in den Jahren 2000 bis 2002 vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) durchgeführt wurde.

Aus Gründen der Aktualität konzentriert sich diese RBS-Information auf die Ergebnisse zur Verbreitung und betrieblichen Einschätzung tariflicher Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes. Die aus-

föhrliche Darstellung der Befragungsergebnisse einschließlich der Ergebnisse zu den Übernahmeregelungen erscheint in Kürze in einer Gesamtdarstellung der Ergebnisse des Forschungsvorhabens in der BIBB-Reihe Berichte zur beruflichen Bildung (Ursula Beicht, Klaus Berger, Reinhard Bispinck, Johannes Kirsch: Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit).

Verbreitung der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Mit tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung können nur tarifgebundene Betriebe angesprochen werden. Im Jahr 2001 waren 28 % der ostdeutschen Betriebe tarifgebunden, der entsprechende Anteil in Westdeutschland lag bei 48 %.

Nur 7 % der tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe berichten, dass es im Jahr 2002 in ihrem Tarifbereich eine tarifliche *Regelung zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes* gab (Übersicht 1). Hierbei handelte es sich überwiegend um größere Betriebe bzw. um Industriebetriebe. Immerhin mehr als jeder zehnte der befragten Großbetriebe gehörte einem Tarifbereich an, in dem 2002 eine Vereinbarung zur Sicherung bzw. Steigerung des Ausbildungsangebotes existierte. Gut vier von fünf Ausbildungsbetrieben insgesamt gaben an, dass keine entsprechende

¹ Die Mittel- und Großbetriebe sind in der Stichprobe mit einem Anteil von jeweils 33 % überrepräsentiert. Da auf eine Gewichtung verzichtet wurde, werden die Ergebnisse auch nach Betriebsgrößenklassen differenziert dargestellt.

Regelung existierte. Dabei fällt auf, dass immerhin jeder zehnte tarifgebundene Ausbildungsbetrieb nicht wusste, ob es eine entsprechende Vereinbarung in seinem Tarifbereich gab. Je kleiner die Ausbildungsbetriebe waren, um so häufiger kam es vor, dass sie über die Existenz solcher Vereinbarungen nicht informiert waren. So wusste jeder fünfte tarifgebundene Kleinbetrieb nicht, ob in seinem Tarifbereich eine tarifliche Regelung zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes bestand.

Übersicht 1: **Gab es im Jahr 2002 im Tarifbereich Ihres Betriebes tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes?** (Betriebe in %)

Bestehende Regelung	1 – 49 Beschäftigte	50 – 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Ja	5	3	12	7
Nein	75	87	83	83
Weiß nicht	21	10	5	10
Gesamt	100	100	100	100

Betriebliche Einschätzungen zu tariflichen Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes

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

Insgesamt gesehen überwiegt der Anteil der Betriebe, die tarifliche Regelungen zur Sicherung des Ausbildungsangebotes nicht unbedingt für sinnvoll hielten, mit 42 % (Übersicht 2 - Kategorien 4 und 5 der vorgegebenen Skala). Mehr als jeder vierte Betrieb (28 %) war dabei eher unentschieden. Allerdings immerhin fast jeder dritte der befragten Ausbildungsbetriebe (30 %)

schätzte eine solche Regelung als sinnvoll oder eher sinnvoll ein. Dieser Anteil nimmt mit der Betriebsgröße zu. Eine stärker ablehnende Tendenz kann im Handwerk beobachtet werden. Jeder zweite Handwerksbetrieb (52 %) hält tarifliche Regelungen zur Sicherung des Ausbildungsangebotes eher nicht für sinnvoll.

Eine positivere Haltung findet sich hingegen generell bei den tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben und insbesondere bei denen, die bereits Erfahrungen mit ausbildungsfördernden tariflichen Vereinbarungen haben. Von den letztgenannten Betrieben stimmten 37 % der Aussage, die betreffenden Regelungen seien sinnvoll, voll oder eher zu (Kategorien 1 oder 2 der vorgegebenen Skala).

Übersicht 2: **Bewertung der Aussage „Eine tarifliche Regelung ist sinnvoll zur Sicherung des Ausbildungsangebotes“**

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

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	10	17	24	19	30
50 - 499 Beschäftigte	9	20	31	20	21
500 und mehr Beschäftigte	10	25	29	21	15
Gesamt	9	21	28	20	22

Im folgenden werden die betrieblichen Einschätzungen zu unterschiedlichen Vor- und Nachteilen der tariflichen Vereinbarungen zur Sicherung/Erhöhung des Ausbildungsangebotes wiedergeben.

• **Entscheidungsfreiheit der Betriebe**

Die überwiegende Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe sah in einer verbindlichen tariflichen Regelung zur Schaffung von Ausbildungsplätzen eine zu starke Beeinträchtigung ihrer betrieblichen Entscheidungsfreiheit (Übersicht 3). Diese Einschätzung war in allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen weitgehend gleich stark ausgeprägt. Gleichwohl tendierten tarifgebundene Ausbildungsbetriebe weniger häufig dazu, die tariflichen Vereinbarungen als eine Beeinträchtigung ihrer Entscheidungsfreiheit zu sehen.

Übersicht 3: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes beeinträchtigen die Entscheidungsfreiheit des Betriebes zu stark“

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

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	38	23	28	4	8
50 - 499 Beschäftigte	37	30	22	6	5
500 und mehr Beschäftigte	39	26	20	10	4
Gesamt	38	26	23	7	6

• **Finanzielle Entlastungen**

Die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe war der Auffassung, dass verbindliche tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen im Gegenzug mit finanziellen Entlastungen wie z.B. dem Einfrieren oder Absenken der Ausbildungsvergütung verbunden sein sollten. Am häufigsten zeigt sich diese Auffassung bei den Kleinbetrieben (Übersicht 4). Im Regionalvergleich sprachen sich die ostdeutschen Ausbildungsbetriebe mit einem Anteil von 44 % (Anteil: „stimme voll zu“) deutlich häufiger für eine finanzielle Entlastung aus als die westdeutschen Betriebe (34 %). Unterschiedlich stark ausgeprägt war die Erwartung finanzieller Gegenleistungen in den Wirtschaftsbereichen. So plädierten die Handwerksbetriebe, die häufig über Bedarf ausbilden, mit einer überwältigenden Mehrheit (76 %) für eine Kostenentlastung. Hingegen sprachen sich die Betriebe im Bank- und Versicherungsgewerbe (47 %) deutlich zurückhaltender für eine finanzielle Entlastung aus.

Übersicht 4: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes sollten den Betrieb immer auch finanziell entlasten“

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

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	47	24	16	10	3
50 - 499 Beschäftigte	33	31	25	8	4
500 und mehr Beschäftigte	31	31	24	9	6
Gesamt	36	28	23	9	4

• **Imagegewinn**

Bei der Aussage, dass die tariflichen Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes auch zu einem Imagegewinn für den Betrieb oder die Branche beitragen können, ist der Anteil der zustimmenden und ablehnenden Betriebe insgesamt nahezu gleich stark ausgeprägt (Übersicht 5). Kleine Betriebe sind in der Zustimmung etwas zurückhaltender als Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten. Dabei verbanden insbesondere tarifgebundene Ausbildungsbetriebe deutlich häufiger mit einer solchen tariflichen Vereinbarung auch einen Imagegewinn für den Betrieb bzw. für die Branche. Unabhängig von der ohnehin in Westdeutschland stärker ausgeprägten Tarifbindung war diese Einschätzung bei den westdeutschen Ausbildungsbetrieben insgesamt mehr verbreitet als in Ostdeutschland.

Übersicht 5: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes führen zu einem Imagegewinn für den Betrieb bzw. die Branche“

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

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	12	17	32	16	24
50 - 499 Beschäftigte	15	25	29	16	15
500 und mehr Beschäftigte	18	25	26	17	14
Gesamt	15	22	29	16	18

• **Nachwuchssicherung**

Die Hälfte der befragten Ausbildungsbetriebe sah in verbindlichen tariflichen Vereinbarungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen auch ein wichtiges Instrument zur branchenbezogenen Nachwuchssicherung (Übersicht 6). Dieser positive Begleiteffekt der tariflichen Regelungen wurde eher in größeren Betrieben erkannt. Noch bedeutender für eine positive Einschätzung war allerdings die Tarifbindung von Betrieben: Insbesondere tarifgebundene Ausbildungsbetriebe beurteilten die tariflichen Vereinbarungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen als wichtig für die Nachwuchssicherung. Wirtschaftsbereich und Region hatten hierbei keinen Einfluss auf die Einschätzung.

Übersicht 6: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes können einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung der Branche leisten“

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

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	20	25	25	15	15
50 - 499 Beschäftigte	21	30	28	14	8
500 und mehr Beschäftigte	24	31	26	10	10
Gesamt	21	28	26	13	11

• **Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung**

Unabhängig von Betriebsgröße und Wirtschaftszweig waren die meisten Ausbildungsbetriebe der Auffassung, dass über eine tarifliche Vereinbarung zur Schaffung bzw. Sicherung von Ausbildungsplätzen keine Verbesserung in der Zusammenarbeit mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bei Ausbildungsfragen erreicht werden könne (Übersicht 7). Jeder fünfte Betrieb versprach sich allerdings in dieser Hinsicht einen Nutzen von einer entsprechenden tariflichen Vereinbarung. Dabei erkannten die tarifgebundenen Betriebe tendenziell öfter hierin einen Vorteil tariflicher Vereinbarungen als die nicht tariflich gebundenen Ausbildungsbetriebe. Insgesamt gesehen überwog allerdings mit 43 % auch bei tarifgebundenen Betrieben der Anteil derer, die eher keine Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung durch eine tarifliche Regelung zur Schaffung bzw. Sicherung von Ausbildungsplätzen erwarteten.

Übersicht 7: Bewertung der Aussage „Verbindliche tarifliche Regelungen zur Sicherung bzw. Erhöhung des Ausbildungsangebotes verbessern bei Ausbildungsfragen die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung im Betrieb“

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

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	5	16	32	22	26
50 - 499 Beschäftigte	5	17	37	20	22
500 und mehr Beschäftigte	6	12	37	26	19
Gesamt	5	15	36	22	23

• **Grundsatz: Ausbildung geht vor Übernahme**
Über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe (60 %) unterstützte das Prinzip „Ausbildung geht vor Übernahme“ (Übersicht 8). Am häufigsten wurde dieser Grundsatz von den Industriebetrieben vertreten (67 %), während im Bank- und Versicherungsgewerbe nur knapp jeder zweite Ausbildungsbetrieb (44 %) der Ausbildung Vorrang vor der Übernahme geben wollte.

Übersicht 8: Bewertung der Aussage „Ausbildung sollte immer vor Übernahme gehen“

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

Merkmale Betriebsgrößenklassen	Anteil der Bewertungen in Prozent (Zeile)				
	1	2	3	4	5
1 - 49 Beschäftigte	31	26	24	10	9
50 - 499 Beschäftigte	31	28	24	8	9
500 und mehr Beschäftigte	37	28	19	10	6
Gesamt	33	27	23	9	8

Fazit

Generell stehen die befragten Ausbildungsbetriebe tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung eher skeptisch als zustimmend gegenüber. Anders als man es angesichts der gegenwärtigen politischen Debatte über das Tarifrecht vielleicht erwarten könnte, zeigen die Ergebnisse jedoch auch, dass ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Ausbildungsbetriebe tarifpolitischen Aktivitäten der Tarifparteien, die auf einen Ausgleich des betrieblichen Ausbildungsplatzdefizits abzielen, durchaus positiv gegenüber steht.

Gerade die tarifgebundenen Ausbildungsbetriebe, die die eigentliche Zielgruppe für entsprechende tarifliche Regelungen darstellen, zeigen sich deutlich aufgeschlossener gegenüber tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung als nicht tarifgebundene Betriebe. Hierbei tendieren insbesondere Betriebe, die bereits eigene Erfahrungen mit Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung sammeln konnten, zu einer eher positiven Sicht der ausbildungsfördernden Vereinbarungen. So wird vor allem von den tarifgebundenen Betrieben der Nutzen der tariflichen Vereinbarungen auf dem Gebiet der betrieblichen und branchenbezogenen Imagepflege sowie der Nachwuchssicherung nicht übersehen.