

Tarifliche Ausbildungsförderung 2004

Auswertung der im Jahr 2004 geltenden tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

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

Ursula Beicht

Klaus Berger

Bonn, im Dezember 2005

Inhalt

Kurzfassung.....	3
1 Einleitung	9
2 Ergebnisse der Jahresauswertung 2004	11
2.1 Geltungsbereiche der tariflichen Ausbildungsförderung	11
2.2 Inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarungen	13
2.2.1 Hauptzielsetzungen	13
2.2.2 Erstes Ziel "Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten"	15
2.2.3 Zweites Ziel "Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme"	17
2.2.4 Grundsatz "Ausbildung geht vor Übernahme"	20
2.2.5 Generelle Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe.....	20
2.2.6 Einrichtung von Gesprächsrunden	21
2.2.7 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen	22
2.2.8 Überprüfung der Vereinbarungen.....	23
3 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung	25
4 Besondere Vereinbarungen (Good-Practice-Beispiele).....	26
4.1 Chemische Industrie West	26
4.2 Chemische Industrie Ost	27
4.3 Metallindustrie Niedersachsen	28
4.4 Kautschukindustrie West und Ost	29
4.5 Dachdeckerhandwerk West und Ost	30
5 Methodisches Konzept der Auswertung	31
Anhang: Gesamtübersicht über die tarifliche Ausbildungsförderung 2004	34

Kurzfassung

Seit Mitte der neunziger Jahre gibt es in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Die Tarifpartner leisten hiermit einen wichtigen Beitrag zur Entspannung der nach wie vor schwierigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Verbesserung der Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht derzeit im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Forschungsvorhabens die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 2003 bis 2005. Damit werden die Arbeiten eines ebenfalls vom BMBF finanzierten Vorhabens fortgeführt, in dem die tarifliche Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 untersucht worden ist. Die Grundlage der Analysen bilden 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 die wesentlichen Ergebnisse der Analysen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2004 dargestellt:

- *Verbreitung tariflicher Ausbildungsförderung*

Im Jahr 2004 gab es 128 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. In den Geltungsbereichen dieser Regelungen sind insgesamt 9,6 Mio. Beschäftigte vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 36 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26,5 Mio. in 2004) in Deutschland. Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt.

- *Strukturen nach Wirtschaftsbereichen*

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung werden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen, hier sind 2004 insgesamt 100 Regelungen zu verzeichnen (Geltungsbereich: 6,4 Mio. Beschäftigte). 16 Regelungen beziehen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,7 Mio. Beschäftigte). Die übrigen zwölf Vereinbarungen entfallen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst sowie Sozialversicherungsträger (Geltungsbereich: 2,5 Mio. Beschäftigte).

- *Regionale Strukturen*

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen - insgesamt 57 - ist für Tarifregionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland vereinbart, in denen allerdings nur 1,8 Mio. Beschäftigte vertreten sind. 29 Regelungen gelten ausschließlich für Tarifgebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern (Geltungsbereich: 0,4 Mio. Beschäftigte). Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen sind die 42 Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 7,4 Mio. Beschäftigte).

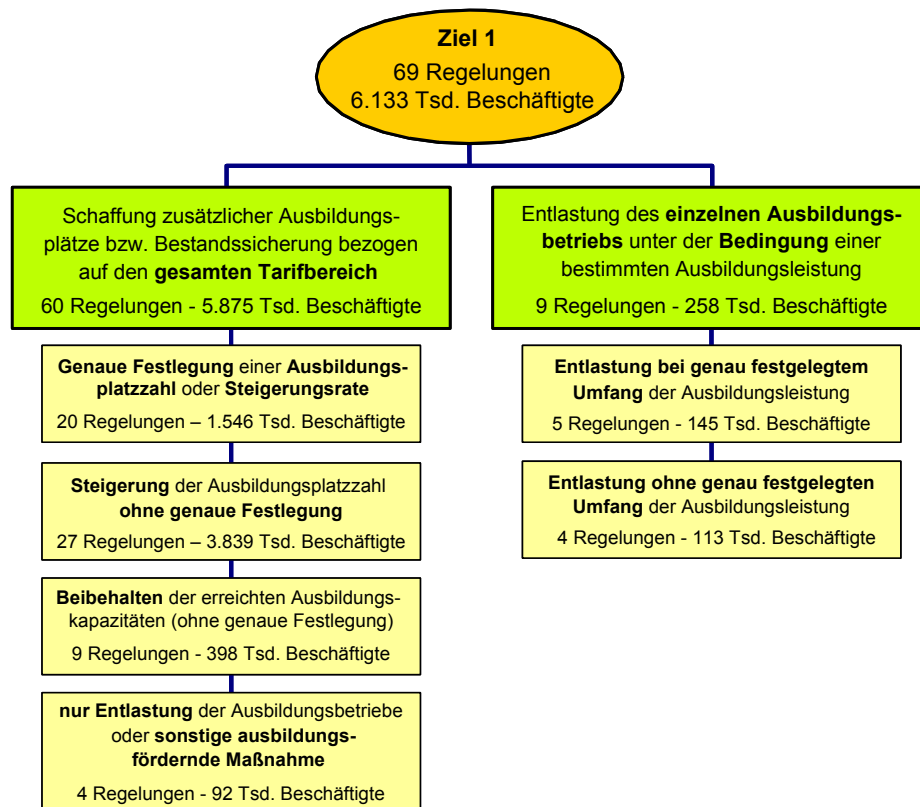
- *Hauptzielsetzungen der Vereinbarungen*

Bei der tariflichen Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis. Von den im Jahr 2004 geltenden Vereinbarungen beziehen sich 31 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte) und 59 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 3,5 Mio. Beschäftigte). Auf beide Ziele gleichzeitig richten sich die Vereinbarungen in 38 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 5,3 Mio. Beschäftigte). Insgesamt hat das Ziel der Übernahmeverbesserung bzw. -sicherung damit das größere Gewicht bei der tariflichen Ausbildungsförderung.

- *Erstes Ziel "Erhöhung/Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten"*

Das erste Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, also Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, ist Bestandteil von insgesamt 69 Regelungen. Schaubild 1 gibt einen Überblick über die näheren Regelungsinhalte. Demnach ist am häufigsten eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl ohne genaue Festlegung des Umfangs vereinbart. Eine exakte Festsetzung der angestrebten Erhöhung bzw. der zu erreichenden Platzzahl kommt deutlich seltener vor. Einige Regelungen sehen die Beibehaltung der erreichten Ausbildungskapazität vor. Wenige Vereinbarungen mit nur geringer quantitativer Bedeutung beinhalten andere ausbildungsfördernde Regelungen.

Schaubild 1: Regelungsinhalte der Vereinbarungen 2004 zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten“

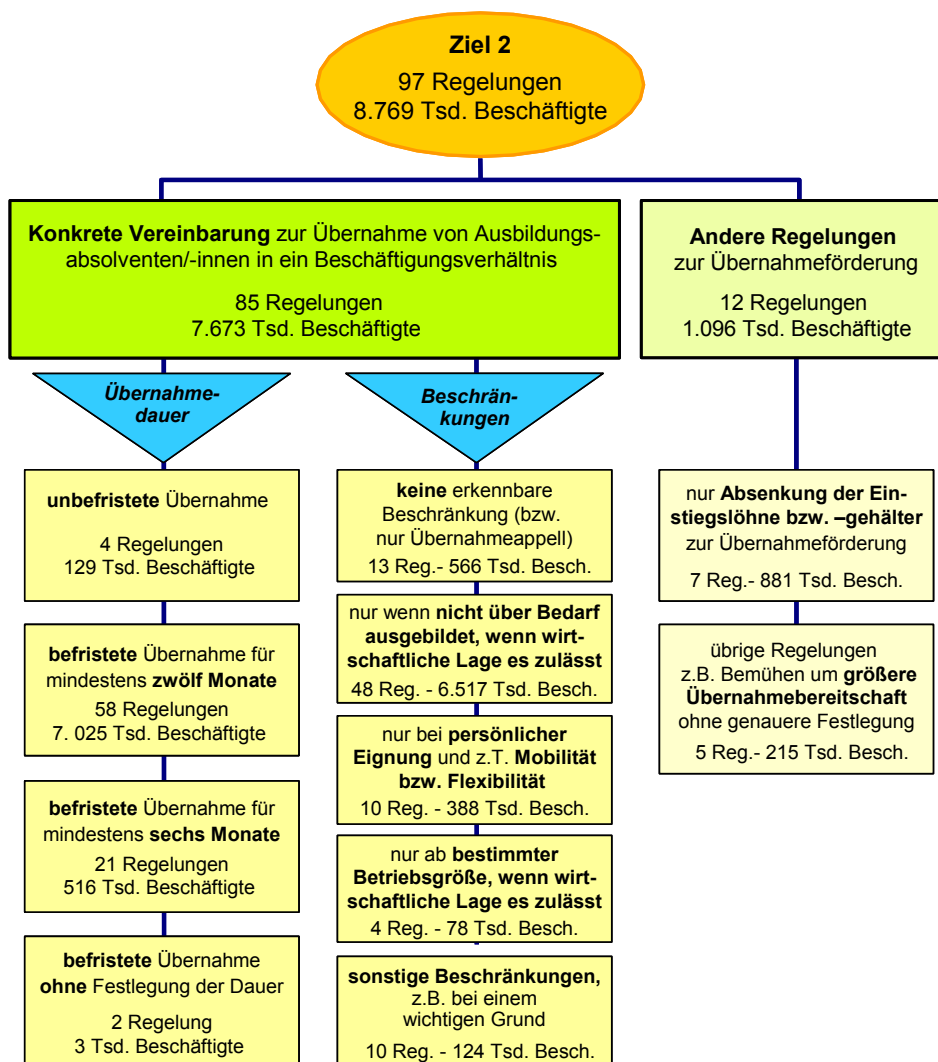


Daneben gibt es neun Vereinbarungen, welche die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren sollen, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Hierbei sind *Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb* vorgesehen, sofern dieser *eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung* erfüllt. Meist muss der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern oder eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können. Diese besteht fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu dürfen bzw. nicht erhöhen zu müssen.

- **Zweites Ziel "Verbesserung/Sicherung der Übernahme"**

Das zweite Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, d.h. Verbesserung oder Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen, beinhalten insgesamt 97 Regelungen. Einen Überblick über diese Regelungen gibt Schaubild 2. Danach enthalten die meisten Vereinbarungen eine konkrete Festlegung, in welcher Form die Übernahme erfolgen soll. Hiervon sehen lediglich vier Regelungen die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vor. Ansonsten ist fast immer eine Übernahme von mindestens sechs oder zwölf Monaten vorgesehen.

Schaubild 2: Regelungsinhalte der Vereinbarungen 2004 zu Ziel 2 „Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen“



In vielen Tarifbereichen gibt es hinsichtlich der Übernahmeverpflichtungen der Betriebe allerdings Einschränkungen, d.h. es sind Ausnahmemöglichkeiten formuliert. Sehr häufig müssen die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zulässt und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet haben. In einigen Tarifbereichen ist die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätswilligkeit der Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen. In seltenen Fällen ist eine Übernahme nur ab einer bestimmten Betriebsgröße erforderlich.

In zwölf Tarifbereichen wurden keine konkreten Übernahmevereinbarungen, sondern ausschließlich andere Regelungen zur Übernahmeförderung getroffen. Die größte Bedeutung hat dabei die Entlastung der Betriebe in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern, welche die Betriebe zu einer verstärkten Einstellung von Ausbildungsabsolventen motivieren sollen. Eine Verpflichtung zur Übernahme der Auszubildenden fehlt in diesen Regelungen. In einigen Tarifbereichen gibt es andere Vereinbarungen, z.B. die Aufforderung an die Betriebe zu einer größeren Übernahmereitschaft.

- *Grundsatz "Ausbildung geht vor Übernahme"*

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide Hauptziele richten, ist im Rahmen der Vereinbarungen der Grundsatz: "Ausbildung geht vor Übernahme" erklärt worden. Dies bedeutet eine klare Priorität für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Betriebe werden damit aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechnen, alle Auszubildenden übernehmen zu können. Von den insgesamt 38 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung beziehen, enthalten zwölf die Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1,3 Mio. Beschäftigte).

- *Generelle finanzielle Entlastung*

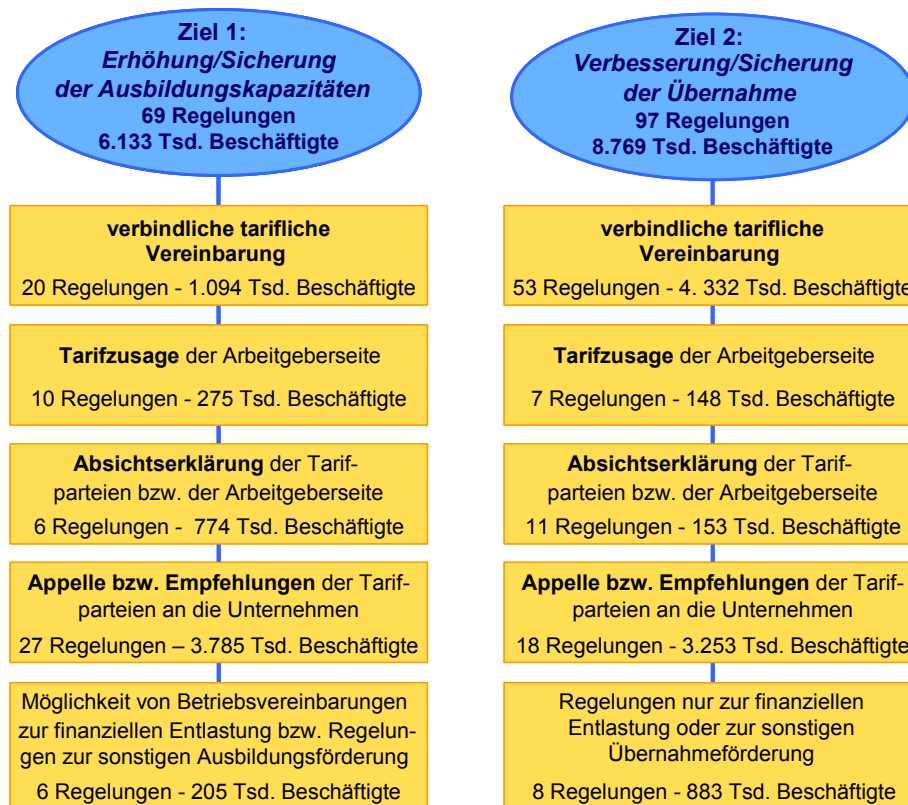
Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Auszubildenden zu erleichtern, wurde in knapp einem Drittel der Tarifbereiche mit Regelungen zur Ausbildungsförderung eine generelle finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe vereinbart. Von den insgesamt 128 Regelungen beinhalten 30 Regelungen eine Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen (Geltungsbereich: 1,9 Mio. Beschäftigte).¹ Diese wurden dabei in den meisten Fällen erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht und in einigen Fällen auch "eingefroren" oder sogar gekürzt. Elf Regelungen sehen eine Entlastung beim Einstiegslohn bzw. -gehalt von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen vor (0,7 Mio. Beschäftigte). Die Einstiegstarife werden meist entweder auf 95 % oder 90 % des normalen tariflichen Entgelts im ersten und manchmal auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert.

¹ Die Regelungen, bei denen die Kürzung der Ausbildungsvergütungen nur unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung des Betriebs möglich ist, sind an dieser Stelle nicht einbezogen.

- *Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen*

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. Schaubild 3 enthält eine Übersicht über die Verbindlichkeit der Regelungen zu den beiden Hauptzielen tariflicher Ausbildungsförderung.

Schaubild 3: Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen 2004 zu den beiden Hauptzielen tariflicher Ausbildungsförderung



Bei den Regelungen zum ersten Ziel, d.h. Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, haben demnach Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifparteien an die Unternehmen die größte quantitative Bedeutung. Relativ oft kommen allerdings auch verbindliche tarifliche Regelungen vor, und zwar insbesondere in Form von Tarifverträgen. Relativ verbindliche Tarifzusagen der Arbeitgeberseite werden vor allem im Rahmen von Firmentarifverhandlungen getroffen. In einigen Tarifbereichen gibt es Absichtserklärungen der Tarifparteien bzw. der Arbeitgeberseite, Ausbildungsplätze zu erhalten bzw. zusätzlich zu schaffen. Einige weitere Regelungen sollen auf andere Weise zu einer Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten beitragen, z.B. indem sie Betriebsvereinbarungen zur finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe ermöglichen.

Bei den tariflichen Vereinbarungen zum zweiten Ziel, d.h. Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen, stehen verbindliche Übernahmeregulungen im Vordergrund. In einigen Fällen gibt es zudem relativ verbindliche Tarifzusagen der Arbeitgeberseite. Große Verbreitung

haben jedoch auch Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifparteien an die Unternehmen sowie Absichtserklärungen der Tarifparteien bzw. der Arbeitgeberseite, die Auszubildenden zu übernehmen. Einige Regelungen sollen die Übernahme fördern, ohne dass dieses Ziel ausdrücklich genannt wird, und zwar meist durch eine finanzielle Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Einstiegsentgelte.

Insgesamt ist festzustellen, dass die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung, insbesondere zum Ziel der Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, häufig nur einen relativ geringen Verbindlichkeitsgrad aufweisen. Die Vereinbarungen haben somit in vielen Fällen lediglich den Charakter von (tarif-)politischen Selbstverpflichtungen und begründen keine rechtlich einklagbaren Ansprüche, wie dies z.B. bei Entgelt- oder Manteltarifverträgen der Fall ist.

- *Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung*

Viele der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung sind nicht an die relativ kurze Laufzeit der Vergütungstarifverträge gebunden, sondern gelten für einen längeren Zeitraum. Oft werden sie nach Ende der Laufzeit auch unverändert oder mit nur leichten Modifizierungen verlängert. Im Jahr 2004 war daher bei der tariflichen Ausbildungsförderung keine große Dynamik festzustellen. Gegenüber 2003 nahm die Zahl der Vereinbarungen nochmals leicht zu – von 121 auf 128 Regelungen. Dabei gewann das erste Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ etwas an Bedeutung. Für diesen Regelungsbereich ist auch eine leichte Tendenz zu einem höheren Verbindlichkeitsgrad zu verzeichnen.

Neue beispielhafte Regelungen zur Ausbildungsförderung gab es im Jahr 2004 – im Gegensatz zu 2003 – nicht. Die in der Chemischen Industrie sowie der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen 2003 abgeschlossenen detaillierten und verbindlichen Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots, die als „Good-Practice-Beispiele“ bezeichnet werden können, galten im Jahr 2004 jedoch fort. Die für 2003 in der Metallindustrie Niedersachsen vereinbarte finanzielle Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch den Arbeitgeberverband, die Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen sollte, wurde in 2004 allerdings nicht wiederholt.

1 Einleitung

Tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der betrieblichen Ausbildung werden seit Mitte der neunziger Jahre in einer zunehmenden Zahl von Tarifbereichen geschlossen. Die Tarifpartner streben hiermit zum einen an, die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu entspannen. Zum anderen sollen die Vereinbarungen zu einer Verbesserung der Übernahmemöglichkeiten für Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen beitragen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersucht derzeit im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Forschungsvorhabens 2.0521 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 2003 bis 2005. Das BIBB führt damit die Arbeiten des ebenfalls vom BMBF finanzierten Vorhabens 2.0504 fort, in dem die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 2000 und 2001 sowie die längerfristige Entwicklung seit 1996 untersucht worden ist.² Die Grundlage der Analysen bilden umfassende Dokumentationen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) stellte für die betreffenden Jahre alle jeweils geltenden Vereinbarungen zusammen, und zwar bis einschließlich 1999 im Auftrag des BMBF und danach im Auftrag des BIBB im Rahmen der genannten Vorhaben.

Während die tarifliche Ausbildungsförderung in den ersten Jahren von einer hohen Dynamik gekennzeichnet war, war ab Ende der neunziger Jahre zunächst keine bedeutende Entwicklung mehr feststellbar. Es wurden zunehmend längere Laufzeiten vereinbart, und ausgelaufene Regelungen oft ohne Veränderungen bzw. mit nur geringen Modifizierungen wieder in Kraft gesetzt. Neu abgeschlossene Regelungen in zusätzlichen Tarifbereichen orientierten sich fast immer an bestehenden Vereinbarungen anderer vergleichbarer Bereiche. Die Regelungen blieben immer häufiger relativ unverbindlich. Substanziell neue 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 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 auszeichneten. 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 aktuellen Vorhabens ist es, jährlich die aktu-

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, Reinhard; Dorsch-Schweizer, Marlies; Kirsch, Johannes: 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.

elle Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung aufzuzeigen und – sofern möglich – neue beispielhafte Regelungen (Good-Practice-Beispiele) zu identifizieren.

Wie bereits für die Jahre 1996 bis 2001 sowie das Jahr 2003 führte das BIBB auf Grundlage der vom WSI erstellten Dokumentation der geltenden tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung für 2004 erneut eine systematische Auswertung durch. Das methodische Konzept der früheren Auswertungen wurde wieder weitgehend unverändert übernommen, insgesamt waren im Laufe der Jahre nur wenige Erweiterungen bzw. Modifizierungen notwendig. Eine Beschreibung des Konzepts findet sich in Abschnitt 5 des vorliegenden Berichts. Auf Basis der Auswertungsergebnisse werden im Folgenden die Strukturen und inhaltlichen Schwerpunkte der tariflichen Ausbildungsförderung 2004 beschrieben. Neue beispielhafte Regelungen waren im Jahr 2004 nicht zu verzeichnen. Daher werden in diesem Bericht nochmals die Good-Practice-Beispiele des Jahres 2003, die in 2004 weitergalten, aufgeführt.

2 Ergebnisse der Jahresauswertung 2004

2.1 Geltungsbereiche der tariflichen Ausbildungsförderung

Im Jahr 2004 gab es 128 Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. In den Geltungsbereichen dieser Regelungen sind insgesamt 9.624 Tsd. Beschäftigte vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 36 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland (2004: 26 524 Tsd.). Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Eine Einschätzung der quantitativen Bedeutung der jeweiligen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung kann daher nur hilfsweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten erfolgen. Die einzelnen Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung haben dabei ein äußerst unterschiedliches Gewicht.

Dies liegt an dem sektoral und regional sehr differenzierten Tarifsysteem in Deutschland: In über 300 unterschiedlichen Wirtschaftszweigen werden von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Flächentarifverträge abgeschlossen, und zwar zum Teil für sehr große Bereiche (z.B. Metallindustrie) 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.³ Daneben existieren noch für über 7.500 Unternehmen eigene tarifliche Regelungen (Firmentarifverträge). Diese Zahlen verdeutlichen, dass es nur in einem geringen Anteil der Tarifbereiche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung gibt. Dass die tarifliche Ausbildungsförderung dennoch eine relativ hohe quantitative Bedeutung besitzt, ist darauf zurückzuführen, dass in einigen sehr großen Wirtschaftszweigen mit Flächentarifverträgen entsprechende Vereinbarungen geschlossen wurden.

Von den 128 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2004 entfallen 96 auf Flächentarifverträge und 32 auf Firmentarifverträge von Einzelunternehmen (siehe auch Gesamtübersicht im Anhang). Die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen der betreffenden Flächentarifverträge beträgt insgesamt 8.924 Tsd. und bewegt sich zwischen 300 Beschäftigten (Tarifbereich: Thüringer Fernwasserversorgung) und 3.070.800 Beschäftigten (Tarifbereich: Metallindustrie, alle Regionen West und Ost ohne Niedersachsen, Sachsen-Anhalt).⁴ Den Firmentarifverträgen mit Regelungen zur Ausbildungsförderung unterliegen insgesamt nur 700 Tsd. Beschäftigte; die Beschäftigtenzahl in den entsprechenden Unternehmen reicht von 400 (Eurawasser GmbH, Rostock, Mecklenburg, Leuna, Saale-Unstrut) bis 159.000 (Deutsche Bahn AG, Bundesgebiet West und Ost).

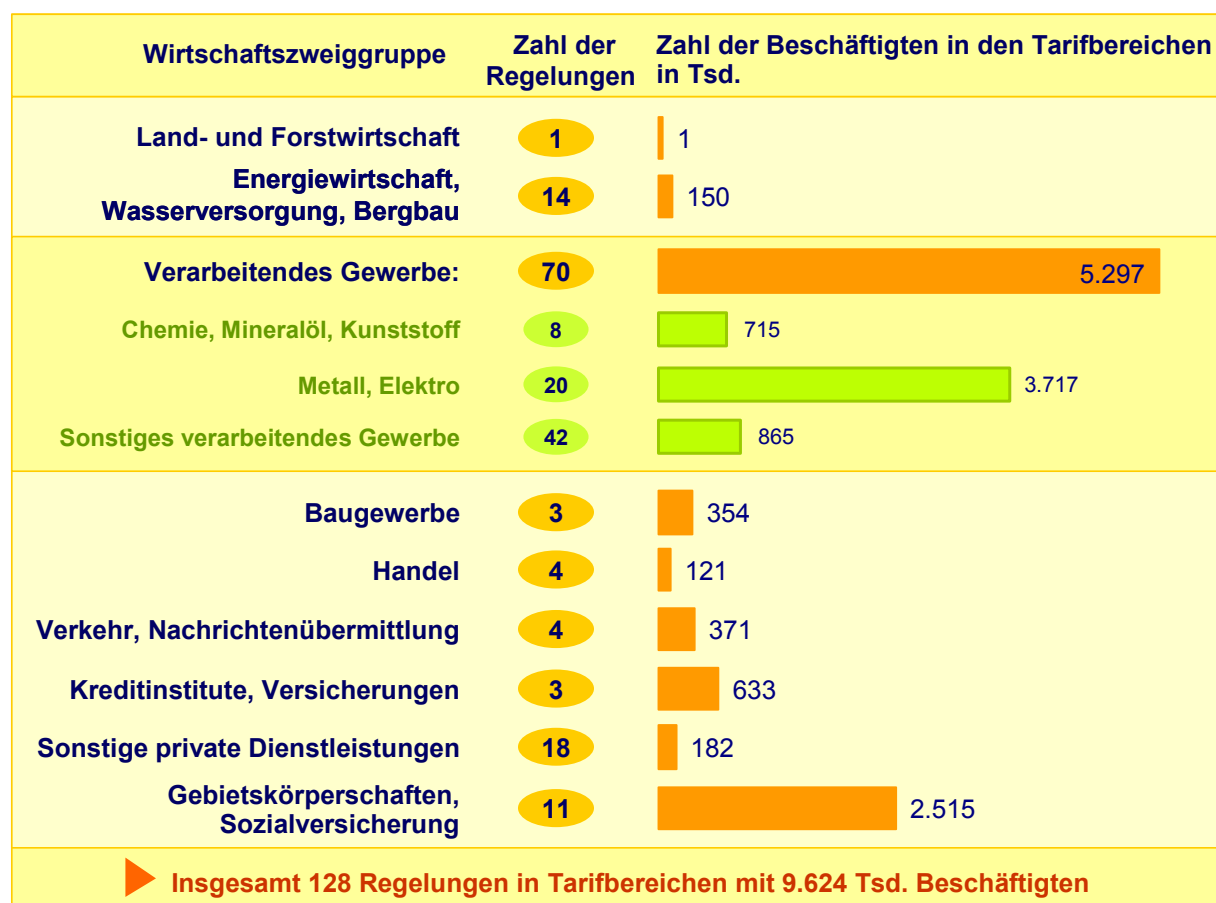
3 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004. Bonn 2005, S. 6.

4 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.

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen, in den Geltungsbereichen der betreffenden 100 Vereinbarungen sind insgesamt 6.439 Tsd. Beschäftigte vertreten. 16 Regelungen beziehen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam; ihre Geltungsbereiche umfassen 669 Tsd. Beschäftigte. Die übrigen zwölf Vereinbarungen mit insgesamt 2.515 Tsd. Beschäftigten entfallen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere Öffentlicher Dienst sowie Sozialversicherungsträger.

Die mit Abstand höchste Zahl an Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist für das Verarbeitende Gewerbe und dort schwerpunktmäßig im Wirtschaftszweig Metall und Elektro zu verzeichnen. Abbildung 1 zeigt die Verteilung nach Wirtschaftszweiggruppen.

Abbildung 1: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen 2004**



Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen zur Ausbildungsförderung – insgesamt 57 – ist für Tarifregionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland getroffen worden, in den Geltungsbereichen dieser Vereinbarungen befinden sich allerdings nur 1.784 Tsd. Beschäftigte. 29 Regelungen gelten ausschließlich für Gebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern mit insgesamt lediglich 441 Tsd. Beschäftigten. Weitaus am bedeutendsten sind, vom Umfang der Tarifbereiche her gesehen, die 42 Vereinbarungen, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam

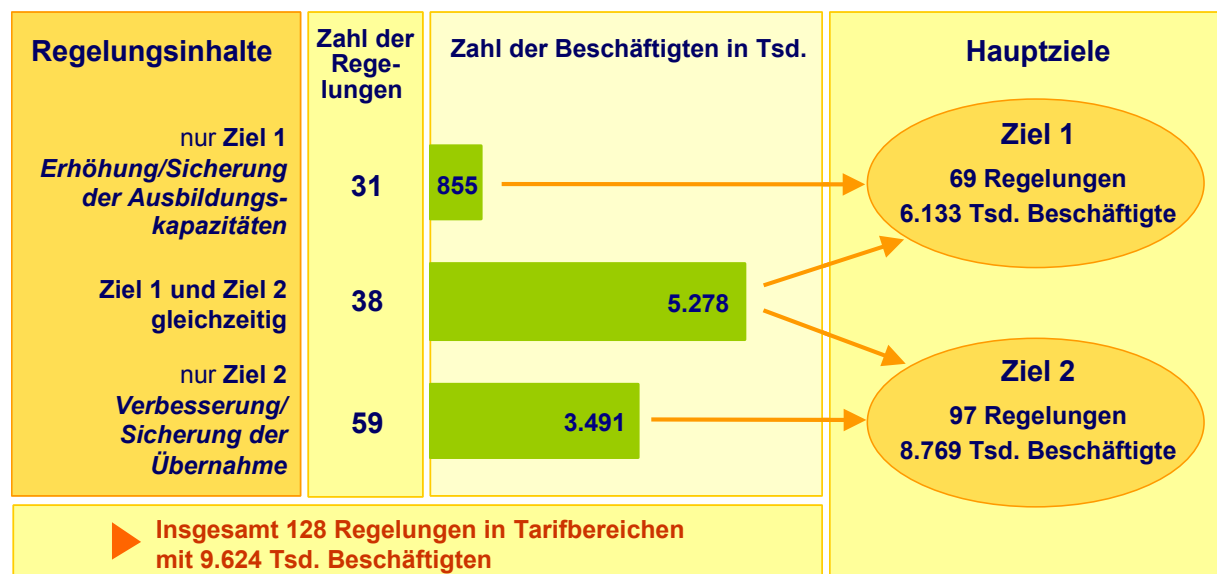
bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 7.399 Tsd. Beschäftigte).

2.2 Inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarungen

2.2.1 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 Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis. Von den im Jahr 2004 geltenden Vereinbarungen beziehen sich 31 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 855 Tsd. Beschäftigte) und 59 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 3.491 Tsd. Beschäftigte). Auf beide Ziele gleichzeitig richten sich 38 Vereinbarungen (Geltungsbereich: 5.278 Tsd. Beschäftigte). Damit hat das Ziel der Übernahmeverbesserung bzw. -sicherung insgesamt das größere Gewicht (vgl. Abbildung 2).

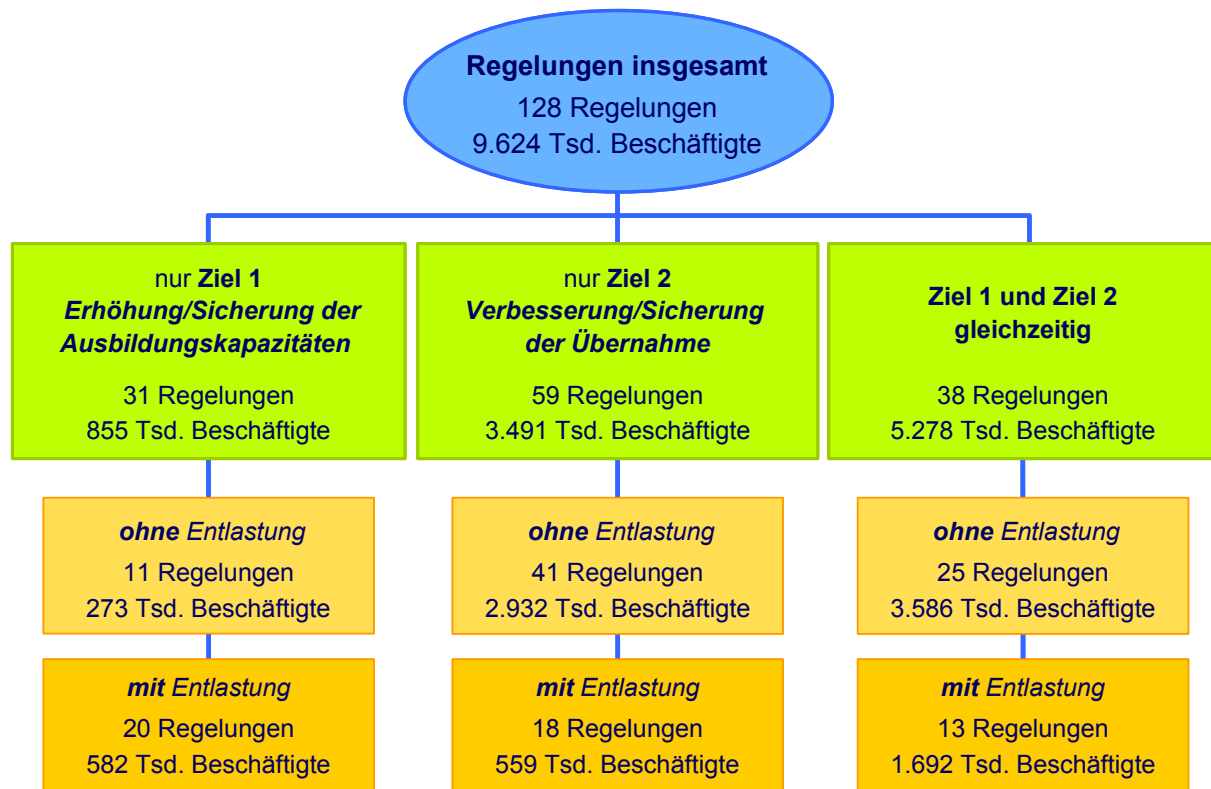
Abbildung 2: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen 2004**



Ein Teil der Regelungen sieht auch eine finanzielle **Entlastung** der Ausbildungsbetriebe vor, die es diesen erleichtern sollt, die vereinbarten Ziele der Ausbildungsförderung zu erreichen bzw. einzuhalten. Fast immer beziehen sich die Entlastungen entweder auf die Ausbildungsvergütungen oder auf die Eingangslöhne bzw. -gehälter für übernommene Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen. Die Ausbildungsvergütung ist dabei entweder erst mit einer zeitlichen Verzögerung erhöht, ganz „eingefroren“ oder sogar gekürzt worden. Bei einigen Regelungen gilt dies allerdings nicht für alle Ausbildungsbetriebe, sondern ist an eine Bedingung geknüpft, z.B. eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots im einzelnen Betrieb. Nur Betriebe, die dies erfüllen, können dann die Kostenentlastung bei der Ausbildungsvergütung in An-

spruch nehmen. Die Entlastung bei den Eingangslöhnen bzw. -gehältern besteht darin, dass diese im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr abgesenkt werden, wenn der Betrieb seine Auszubildenden nach Ausbildungsende in ein Beschäftigungsverhältnis übernimmt.

Abbildung 3: **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen und finanzieller Entlastung 2004**



Insgesamt sind 51 tarifliche Regelungen mit einem Geltungsbereich von 2.833 Tsd. Beschäftigten mit Entlastungen bzw. Entlastungsmöglichkeiten für die Ausbildungsbetriebe verbunden (siehe Abbildung 3). Bei den Vereinbarungen ausschließlich zu Ziel 1 ist in elf Tarifbereichen bei den Ausbildungsvergütungen eine generelle finanzielle Erleichterung und in sieben Tarifbereichen eine bedingte Entlastungsmöglichkeit vorgesehen; in zwei Fällen gibt es eine andere Kostenentlastung der Betriebe. Die Regelungen ausschließlich zu Ziel 2 beinhalten in zehn Tarifbereichen eine generelle Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen, in sieben Tarifbereichen eine Absenkung der Einstiegsgehälter bzw. -gehälter bei der Übernahme von Auszubildenden und in einem Tarifbereich eine andere Entlastungsform. Bei den Vereinbarungen zu beiden Zielen ist in neun Fällen eine generelle und in zwei Fällen eine bedingte Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen, vier Regelungen sehen reduzierte Einstiegsgehälter bzw. -gehälter vor und drei Regelungen eine sonstige finanzielle Erleichterung.⁵

5 In drei Tarifbereichen gibt es in doppelter Hinsicht eine finanzielle Erleichterung für die Betriebe, d.h. eine Entlastung sowohl bei den Ausbildungsvergütungen als auch beim Einstiegsentgelt oder zusätzlich eine sonstige Entlastung. In einem Fall treffen drei verschiedene Entlastungsformen zu.

Die Kostenentlastung bei den Einstiegsgehältern bzw. -gehältern steht jeweils in unmittelbarer Verbindung mit dem Ziel der Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen. Bei der Kostenentlastung im Hinblick auf die Ausbildungsvergütungen ist dagegen kein eindeutiger Zusammenhang mit einem der Hauptziele tariflicher Ausbildungsförderung erkennbar. Auf die vereinbarten finanziellen Erleichterungen für die Betriebe wird später noch näher eingegangen, und zwar auf die bedingten Entlastungen bei den Ausbildungsvergütungen im folgenden Abschnitt 2.2.2 und auf die übrigen (generellen) Entlastungen in Abschnitt 2.2.5.

2.2.2 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 insgesamt 69 Regelungen, mit denen eine Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten angestrebt wird, lassen sich in folgende Kategorien untergliedern (siehe Abbildung 4):

Abbildung 4: **Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten 2004**



Mit Abstand am häufigsten sind Vereinbarungen zu verzeichnen, in denen für den *gesamten Tarifbereich* eine Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder eine Bestandssicherung vorgesehen ist; dies trifft auf insgesamt *60 Tarifbereiche* zu. Dabei ist mit 27 Regelungen am häufigsten eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten ohne Festlegung des Umfangs vereinbart. So appellierten beispielsweise 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“.

In 20 Regelungen ist die beabsichtigte Erhöhung bzw. die zu erreichende Platzzahl allerdings genau festgelegt. Zum Beispiel einigten sich die Tarifparteien bei der Deutschen Telekom AG auf 4.000 Ausbildungsplätze in den Jahren 2004 und 2005 und damit den Erhalt der Ausbildungsquote. Für die privaten und öffentlichen Banken West und Ost wurde eine Erhöhung der Ausbildungsplätze in 2004 und 2005 um insgesamt 3 % gegenüber 2003 vereinbart.

Neun Regelungen sehen vor, die erreichte Ausbildungskapazität beizubehalten, eine genaue Platzzahl wird dabei jedoch nicht genannt. So verständigten sich z.B. die Tarifparteien in der Eisen- und Stahlindustrie Saarland darauf, dass die Unternehmen „im bisherigen Umfang auch künftig Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen“.

Vier Vereinbarungen mit eher geringer quantitativer Bedeutung beinhalten andere ausbildungsfördernde Regelungen. Beispielsweise wurde bereits 2002 für das Dachdeckerhandwerk West und Ost beschlossen, den Betrieben in der Zeit vom 1.8.2003 bis 31.7.2008 für jeden Auszubildenden, der nachweislich die Ausbildung zum Dachdecker Gesellen durchläuft, ein Betrag in Höhe von 1.056 € pro Ausbildungsjahr zu zahlen.⁶

Daneben gibt es neun Vereinbarungen, welche die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren 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.⁷ In fünf dieser Tarifbereiche muss der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern oder eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen, um die Entlastung in Anspruch nehmen zu können. In vier Fällen ist die Entlastungsmöglichkeit an eine nicht näher festgesetzte Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots im jeweiligen Betrieb geknüpft. Die vorgesehene Entlastung der jeweiligen Betriebe besteht fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können bzw. nicht erhöhen zu müssen. Eine solche Möglichkeit zur Vergütungsreduzierung gibt es z.B. schon seit 2002 für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie in Westfalen-Lippe. Eine besondere Vereinbarung zur finanziellen Entlastung wurde 2003 für die Kautschukindustrie West und Ost getroffen: Hier vereinbarten die Tarifparteien, dass Unternehmen, die in den Jahren 2003 bis 2006 zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen, pro Platz 10.000 € erhalten. Der Arbeitsge-

6 Der genaue Wortlaut der Regelung ist in Abschnitt 4.5 enthalten.

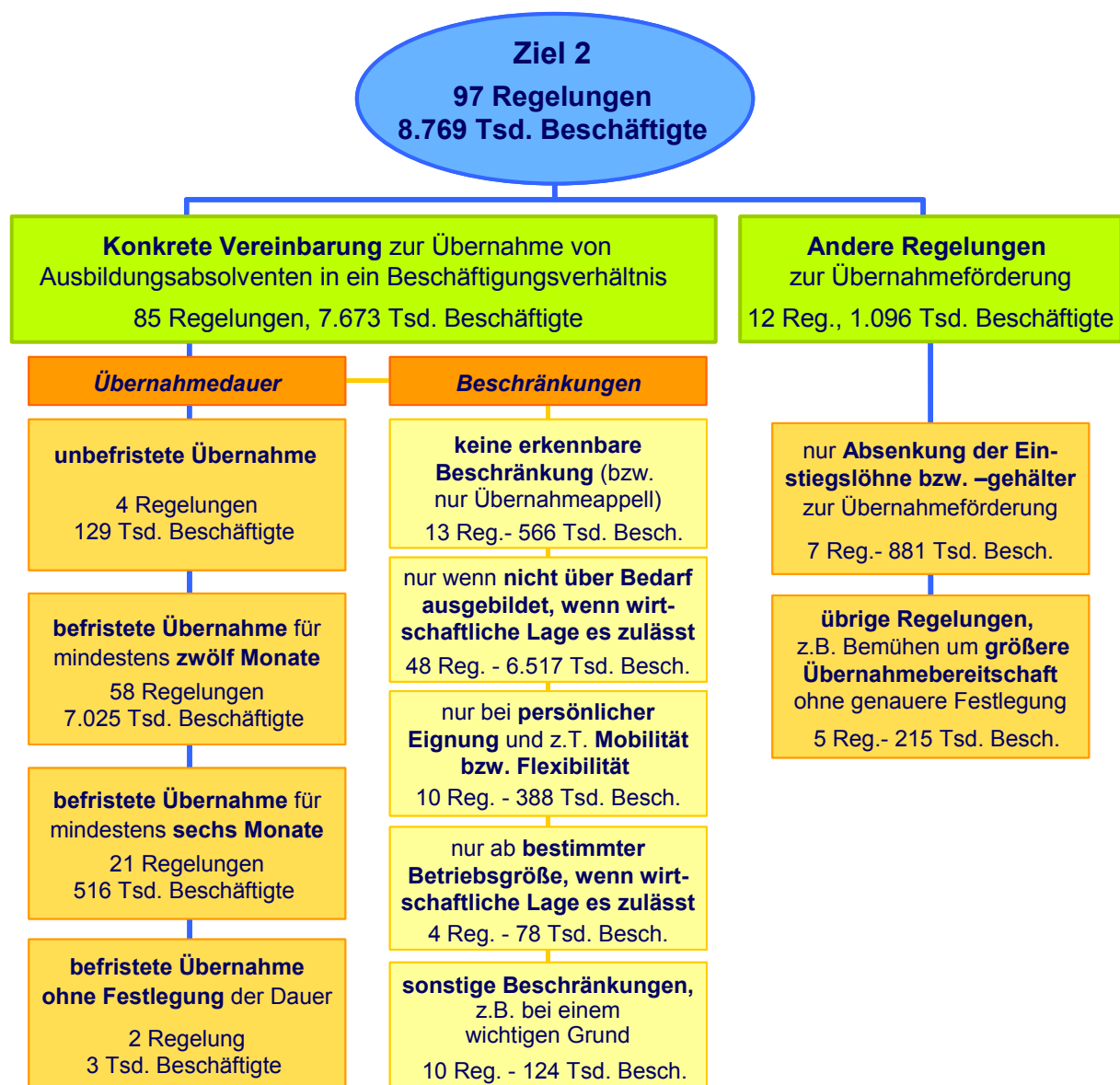
7 Auf die Vereinbarungen zu einer *generellen* Entlastung der Ausbildungsbetriebe, d.h. die nicht an eine bestimmte Ausbildungsleistung gebunden war, wird in Abschnitt 2.2.5 noch näher eingegangen.

bverband der Deutschen Kautschukindustrie e.V. stellte hierfür insgesamt 1 Mio. € zur Verfügung.⁸

2.2.3 Zweites Ziel "Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme"

Auch die Vereinbarungen, die eine Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme der Ausbildungsabsolventen zum Ziel haben, unterscheiden sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung relativ stark voneinander. Die insgesamt 97 Regelungen können folgendermaßen differenziert werden (siehe Abbildung 5):

Abbildung 5: **Vereinbarungen zu Ziel 2 „Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“ nach Regelungsinhalten 2004**



⁸ Der genaue Wortlaut der Regelung ist in Abschnitt 4.4 enthalten.

Am häufigsten sind Vereinbarungen getroffen worden, in denen die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich *konkret verpflichtet* oder aufgefordert werden,⁹ ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes oder befristetes Beschäftigungsverhältnis auf Voll- oder Teilzeitbasis zu übernehmen. Dies trifft auf insgesamt *85 Regelungen* zu. Hiervon ist in nur vier Fällen die unbefristete Übernahme der Auszubildenden vereinbart, wobei nicht immer klar erkennbar ist, ob es sich um ein Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handeln soll. Die Tarifparteien bei der Volkswagen AG verständigen sich beispielsweise bereits seit 1995 auf eine unbefristete Übernahme im Rahmen eines Stufenmodells: Dabei werden die Ausgebildeten über eine kontinuierlich ansteigende Teilzeittätigkeit an ein Vollzeitarbeitsverhältnis herangeführt.

Überwiegend – in insgesamt 81 Tarifbereichen – ist eine zeitlich befristete Übernahme vereinbart. 58 Regelungen sehen eine Beschäftigung für mindestens zwölf Monate vor. Dies trifft 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 sollen die Auszubildenden laut den Vereinbarungen für mindestens sechs Monate übernommen werden, so z.B. im Versicherungsgewerbe West und Ost. In zwei Vereinbarungen ist für die befristete Übernahme keine bestimmte Dauer festgelegt.

In vielen Tarifbereichen gibt es hinsichtlich der Pflicht bzw. Aufforderung zur Übernahme Einschränkungen, in insgesamt 72 Regelungen (Geltungsbereich: 7.107 Tsd. Beschäftigte) sind Ausnahmeregelungen formuliert. Häufig müssen die Betriebe nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zulässt und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet haben; dies trifft auf insgesamt 48 Vereinbarungen zu (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie, Druckindustrie). In zehn Tarifbereichen ist 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 Deutschen Telekom AG). In vier Tarifbereichen sind nur Betriebe ab einer bestimmten Größenordnung zur Übernahme von Auszubildenden verpflichtet, und auch dann nur, wenn die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Betriebs es erlaubt (z.B. im Schlosser- und Schmiedehandwerk des Saarlands für Betriebe ab 10 Arbeitnehmern). In zehn Fällen gibt es sonstige Ausnahmeregelungen, beispielsweise die Aufhebung der Übernahmepflicht bei einem wichtigen Grund (z.B. bei der Volkswagen AG). Nur 13 Vereinbarungen enthalten keine Beschränkungen, wobei es sich allerdings zum größeren Teil (8 Regelungen) nicht um verpflichtende Regelungen, sondern lediglich um Appelle oder Empfehlungen zur Übernahme handelt (z.B. im Bankgewerbe).

In mehr als der Hälfte der Regelungen, in denen Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Übernahmepflicht bestehen, ist eine Einbeziehung des Betriebsrats für den Fall vereinbart, dass der Betrieb nicht alle Auszubildenden übernehmen will bzw. kann.¹⁰ In 38 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 3.958 Tsd. Beschäftigte) ist die Zustimmung

9 Zur Verbindlichkeit der Regelungen siehe Abschnitt 2.2.7.

10 Dies ist in Abbildung 5 nicht dargestellt.

des Betriebsrats notwendig, wenn der Betrieb beabsichtigt, Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen aufgrund der Ausnahmeregelung nicht einzustellen (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie, Volkswagen AG). In zwölf Tarifbereichen ist eine entsprechende Information des Betriebsrats vorgeschrieben, wie z.B. in der Druckindustrie (Geltungsbereich: 298 Tsd. Beschäftigte). In den übrigen 22 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 2.851 Tsd. Beschäftigte) ist eine Einbeziehung des Betriebsrats nicht ausdrücklich festgelegt.

In den Tarifbereichen, in denen eine konkrete Verpflichtung bzw. Aufforderung zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen besteht, gibt es in 14 Fällen noch *ergänzende* Vereinbarungen hierzu (Geltungsbereich: 919 Tsd. Beschäftigte).¹¹ In vier Tarifbereichen ist vereinbart, dass sich die Betriebe – über die vorgesehene befristete Übernahme hinaus – um eine unbefristete Einstellung der Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen bemühen sollen (Geltungsbereich: 104 Tsd. Beschäftigte). In drei 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: 498 Tsd. Beschäftigte). Drei weitere Regelungen lassen für die Betriebe die Alternative zu, die Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen, anstatt sie selbst zu übernehmen, in andere Betriebe zu vermitteln (Geltungsbereich: 131 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 *zwölf Tarifbereichen* sind *anstelle* einer konkreten Übernahmeverpflichtung ausschließlich eine andere, *weniger konkrete Regelung* getroffen worden (siehe Abbildung 5). So beschränkt sich die Übernahmeförderung in sieben Tarifbereichen auf eine finanzielle Entlastung der Betriebe meist in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern, welche die Betriebe zu einer verstärkten Einstellung ihrer Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen motivieren soll, Zusagen oder Absichtserklärungen zur Übernahme fehlen hier jedoch. So wurde beispielsweise in der Chemischen Industrie West und Ost im Jahr 2004 die Regelung über abgesenkte Tarifsätze für Neueinstellungen verlängert.

In den fünf übrigen Tarifbereichen wurden sonstige Vereinbarungen zur Übernahmeförderung getroffen. So wird in drei Fällen eine größere Übernahmebereitschaft gefordert, ohne hierzu Näheres festzulegen. Z.B. appellierten die Tarifparteien der Textil- und Bekleidungsindustrie West an die Unternehmen, „Ausgebildete nach erfolgreicher Prüfung möglichst zu übernehmen“. In einem anderen Fall erklärten sich die Arbeitgeberverbände bereit zu versuchen, nicht übernommene Auszubildende in andere Betriebe zu vermitteln. In einem weiteren Tarifbereich gibt es das Bestreben, durch Altersteilzeitregelungen frei gewordene Stellen mit Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen zu besetzen.

11 Diese ergänzenden Vereinbarungen sind in Abbildung 5 nicht aufgeführt.

2.2.4 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 nicht davon ausgegangen werden, dass ein Betrieb über seinen Bedarf hinaus ausbildet, wenn er gleichzeitig zur Übernahme seiner Auszubildenden verpflichtet wird. Die Tarifvertragsparteien stehen somit bei den Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung immer auch vor der Frage, welches Ziel vorrangig verfolgt werden soll. In über zwei Dritteln der Tarifbereiche mit Regelungen zur Ausbildungsförderung konzentrieren sich die Tarifvertragsparteien daher auf eines der beiden Hauptziele (vgl. Abschnitt 2.2.1). Richten sich die Vereinbarungen jedoch auf beide Ziele gleichzeitig, ist offen, wo im einzelnen Betrieb der Schwerpunkt gesetzt werden soll. In einigen Regelungen ist daher der Grundsatz erklärt worden: Ausbildung geht vor Übernahme. Damit ist eine klare Priorität im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Betriebe sind aufgefordert, auch dann in möglichst großem Umfang auszubilden, wenn sie nicht damit rechnen, alle Auszubildenden schließlich übernehmen zu können. Von den insgesamt 38 Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung beziehen, enthalten zwölf die Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme (Geltungsbereich: 1.303 Tsd. Beschäftigte). Die Formulierung eines entsprechenden Grundsatzes findet sich z.B. in den Vereinbarungen der Chemischen Industrie, der Druckindustrie und des Bankgewerbes.

2.2.5 Generelle Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe

Um den Betrieben die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen oder die Übernahme von Auszubildenden zu erleichtern, gibt es – wie bereits erwähnt – in den Tarifbereichen mit Regelungen zur Ausbildungsförderung zum Teil eine generelle finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe.¹² So beinhalten 30 *Vereinbarungen* eine Entlastung aller Betriebe bei den *Ausbildungsvergütungen* (Geltungsbereich: 1.922 Tsd. Beschäftigte).¹³ Hierbei ist in 16 Tarifbereichen vollständig oder für einzelne Ausbildungsjahre auf eine Vergütungserhöhung verzichtet worden (Geltungsbereich: 857 Tsd. Beschäftigte). So wurden z.B. in der Chemischen Industrie West die *Ausbildungsvergütungen* im Jahr 2004 insgesamt nicht erhöht.

In zehn Tarifbereichen wurde eine verzögerte Anhebung der *Ausbildungsvergütungen* durch drei oder mehr Nullmonate¹⁴ festgelegt (Geltungsbereich: 837 Tsd. Beschäftigte). Drei Regelungen sehen sogar die Absenkung der Vergütungen für diejenigen Auszubildenden vor, die ab 2004 die Ausbildung begonnen haben. Dies ist bei der Bundesagentur für Arbeit und der Technikerkrankenkasse der Fall, bei der Deutschen Post AG wurden zusätzlich noch die Sonderzahlung (Weihnachts-

12 Vgl. Abschnitt 2.2.1.

13 Ohne die bedingten Regelungen, bei denen eine Kostenentlastung der *Ausbildungsvergütungen* nur unter der Voraussetzung einer bestimmten Ausbildungsleistung des Betriebs möglich war, vgl. hierzu Abschnitt 2.2.2.

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

geld) und das Urlaubsgeld gestrichen. In einem kleinen Tarifbereich wurde vereinbart, dass Betriebe bei Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien und/oder des Betriebsrats die Ausbildungsvergütungen senken können.

Insgesamt *elf Regelungen* sehen eine Kostenentlastung der Betriebe durch *abgesenkte Einstiegsgehälter bzw. -gehälter* bei der Übernahme von Auszubildenden vor (743 Tsd. Beschäftigte). In fünf Tarifbereichen ist eine Reduzierung der Eingangstarife um 5 %¹⁵ im ersten Beschäftigungsjahr vereinbart (Geltungsbereich: 593 Tsd. Beschäftigte). Zum Beispiel erhalten die Berufsanfänger und Anfängerinnen in der Chemischen Industrie West und Ost im ersten Jahr nur 95 % des Entgeltsatzes.

Zwei Regelungen legen eine Absenkung um 10 % im ersten Beschäftigungsjahr fest (Geltungsbereich: 42 Tsd. Beschäftigte). Zwei weitere Vereinbarungen beinhalten sogar eine Kürzung der Einstiegsentgelte um 10 % im ersten und 5 % im zweiten Jahr (Geltungsbereich: 4 Tsd. Beschäftigte). In den übrigen beiden Tarifbereichen ist vorgesehen, übernommene Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen in eine niedrigere Lohngruppe einzustufen (Geltungsbereich: 104 Tsd. Beschäftigte).

In insgesamt *sechs Tarifbereichen* sind *andere Entlastungsmöglichkeiten* vereinbart (Geltungsbereich: 1.031 Tsd. Beschäftigte). So sehen drei Regelungen vor, dass die Ausbildungsvergütungen *künftig* eventuell eingefroren werden sollen, sofern eine bestimmte Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze im gesamten Tarifbereich erreicht wird (Geltungsbereich: 673 Tsd. Beschäftigte). Dies wurde z.B. in der Chemischen Industrie West vereinbart. In einem Fall ist bereits eine künftige Absenkung der Ausbildungsvergütungen fest beschlossen worden, und zwar bei der VW-Werke AG für die Ausbildungsjahrgänge ab 2005.

Eine andere tarifliche Regelung ermöglicht den Betrieben, die Löhne und Gehälter zu senken: Im Bauhauptgewerbe Ost können 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 gibt es für die Betriebe die Möglichkeit, bei verstärkter Ausbildung durch Betriebsvereinbarungen von der tariflichen Wochenarbeitszeit abzuweichen und den festgelegten Freizeitausgleich für Mehrarbeit der Beschäftigten zu verändern (Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Nordwestdeutschland).

2.2.6 Einrichtung von Gesprächsrunden

In einigen großen Tarifbereichen wurde über die vorangehend beschriebenen Regelungen hinaus die Einrichtung von sogenannten Runden Tischen bzw. Arbeitskreisen oder Projektgruppen vereinbart. In diesem Rahmen sollen weitere Gespräche bzw. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über die Förderung der Ausbildung, insbesondere die Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots, geführt werden. In insgesamt vier Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist die Einrichtung bzw. die Fortsetzung solcher Gesprächsrunden bzw. Arbeitskreise vorgesehen, und

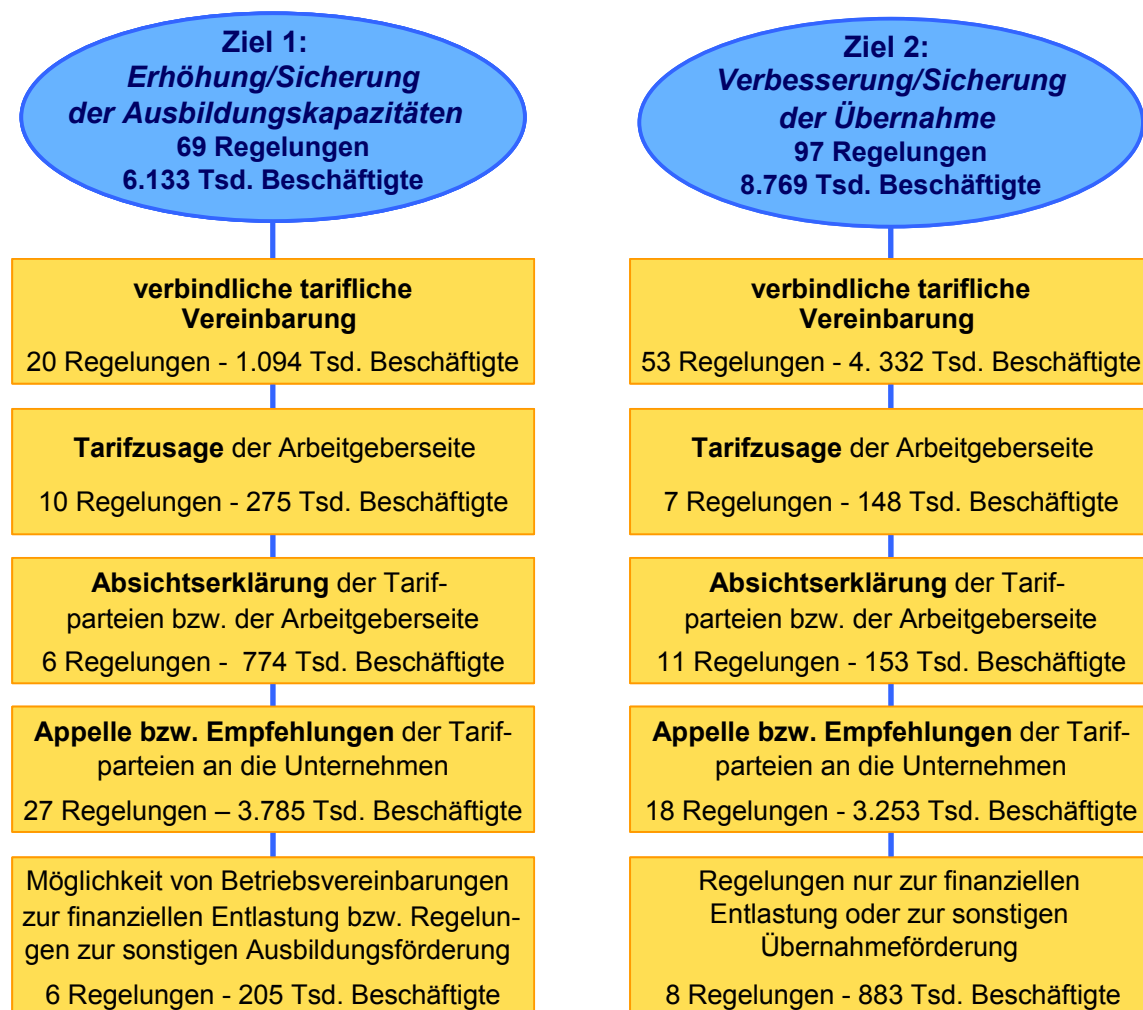
15 In einem Fall betrug die Reduzierung 6,5 %.

zwar in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemischen Industrie West und Ost.¹⁶

2.2.7 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen

Der Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist sehr unterschiedlich: Er reicht 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 sind und die somit die niedrigste Verbindlichkeitsstufe darstellen. Bei den Vereinbarungen, die sich auf beide Hauptziele der tariflichen Ausbildungsförderung gleichzeitig richten, unterscheidet sich die Verbindlichkeit häufig je nach Ziel (z.B. Appell, Ausbildungsplätze bereit zu stellen, und gleichzeitig verbindliche Übernahmeregelung). Daher ist im Folgenden eine entsprechend getrennte Betrachtung nach den Hauptzielen notwendig (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: **Verbindlichkeitsgrad der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen 2003**



¹⁶ In einem Fall beschränkt sich die Vereinbarung zur Ausbildungsförderung ausschließlich auf die Einrichtung einer Projektgruppe zur Förderung von Ausbildung und Qualifizierung (Leder erzeugende Industrie West).

Die 69 Regelungen zum ersten Ziel „*Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten*“ verteilen sich wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit: In 20 Tarifbereichen sind verbindliche tarifliche Vereinbarungen im Hinblick auf die Verbesserung bzw. Sicherung des Ausbildungsstellenangebots getroffen worden; hierunter fallen vor allem die Regelungen, bei denen für den einzelnen Betrieb eine Kostenentlastung bei den Ausbildungsvergütungen möglich ist, wenn er eine bestimmte festgelegte Ausbildungsleistung erfüllt. Aber auch die beiden „Good-Practice-Beispiele“ der Chemischen Industrie West und Ost sind hier zuzurechnen.¹⁷ Zehn Vereinbarungen beinhalten Tarifizusagen der Unternehmen im Tarifbereich, wobei von einem relativ hohen Verbindlichkeitsgrad für die betreffenden Betriebe ausgegangen werden kann. Bei sechs Vereinbarungen handelt es sich um Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite. In 27 Tarifbereichen gibt es lediglich Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. Sechs Regelungen sehen die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen vor, durch die eine finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe vorgenommen werden kann, oder es sind sonstige eher indirekte Regelungen, um eine Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten zu erreichen .

Die 97 Vereinbarungen zum zweiten Ziel „*Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Auszubildenden*“, verteilen sich im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad folgendermaßen: In 53 Fällen handelt es sich um verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur – meist befristeten – Einstellung von Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen, in sieben Fällen liegen entsprechende Tarifizusagen der Unternehmen vor. In elf Tarifbereichen wurden von den Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen zur Übernahme von Auszubildenden abgegeben. In 18 Tarifbereichen beschränken sich die Tarifvertragsparteien auf Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen, die Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen zu übernehmen. Acht Regelungen beinhalten nur eine finanzielle Entlastung der Betriebe zur Übernahmeförderung.

2.2.8 Überprüfung der Vereinbarungen

Nur wenige Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung sehen vor, die Einhaltung der getroffenen Regelungen durch die Tarifvertragsparteien zu überprüfen. Insgesamt trifft dies auf acht Tarifbereiche zu (Geltungsbereich: 1.273 Tsd. Beschäftigte). Überprüft wird dabei fast ausschließlich die Einhaltung von Regelungen, in denen eine Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten vereinbart ist. So ist 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 ist, dem Arbeitgeberverband melden. 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.¹⁸ Auf diese Weise soll überprüft werden, ob die vereinbarte Gesamtzunahme des Ausbildungsplatzangebots im Tarifbereich auch tatsächlich erreicht wird. Nur in einem Fall ist vorgesehen, dass die Unternehmen

¹⁷ Der genaue Wortlaut dieser Regelungen ist in den Abschnitten 4.1 und 4.2 enthalten.

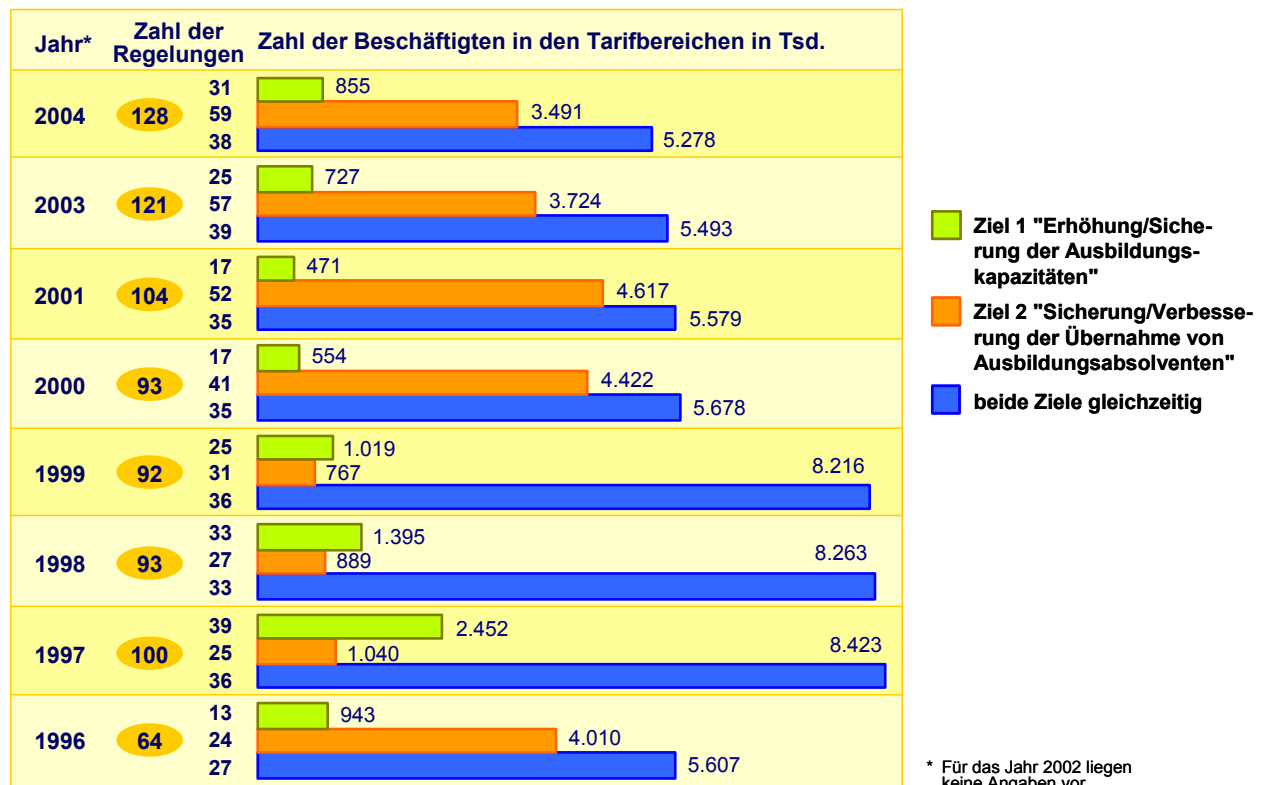
¹⁸ Der Wortlaut dieser Vereinbarung ist in Abschnitt 4.3 wiedergegeben.

den Tarifvertragsparteien nicht nur über die Zahl der Auszubildenden berichten, die jährlich eingestellt werden, sondern auch über die Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen, die in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden (Eisen- und Stahlindustrie Saarland). In zwei Tarifbereichen müssen die Betriebe, die laut der getroffenen tariflichen Regelung bei einer bestimmten Steigerung der Ausbildungskapazitäten die Vergütungen absenken dürfen, ihre Auszubildendenzahlen zu bestimmten Stichtagen an den Arbeitgeberverband zur Überprüfung melden (Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe sowie Polstermöbel- und Matratzenindustrie Nordrhein-Westfalen).

3 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung

Viele der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung sind nicht an die relativ kurze Laufzeit der Vergütungstarifverträge gebunden, sondern gelten für einen längeren Zeitraum. Oft werden sie auch unverändert oder mit nur leichten Modifizierungen verlängert. Im Jahr 2004 sind daher bei der tariflichen Ausbildungsförderung keine größeren Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr festzustellen. Gegenüber 2003 ist allerdings nochmals eine leichte Zunahme der Vereinbarungen – von 121 auf 128 Regelungen – zu verzeichnen.¹⁹ Dabei hat das erste Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ etwas an Bedeutung gewonnen. Für diesen Regelungsbereich ist auch eine leichte Tendenz zu einem höheren Verbindlichkeitsgrad zu verzeichnen.

Abbildung 7: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen von 1996 bis 2004



Substanziell neue Regelungen zur Ausbildungsförderung gab es im Jahr 2004 – im Gegensatz zu 2003 – nicht. Die in der Chemischen Industrie West und Ost, in der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen, in der Kautschukindustrie sowie im Dachdeckerhandwerk West und Ost im Jahr 2003 abgeschlossenen bzw. bereits bestehenden detaillierten und verbindlichen Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots, die als „Good-Practice-Beispiele“ bezeichnet werden können, galten im Jahr 2004 fort. Sie werden daher nachfolgend nochmals wiedergegeben.

¹⁹ Die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen mit Regelungen zur Ausbildungsförderung ist jedoch rückläufig, was vor allem auf den Arbeitsplatzabbau in vielen Tarifbereichen zurückzuführen ist.

4 Besondere Vereinbarungen (Good-Practice-Beispiele)

Angesichts der sich erheblich verschlechternden Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wurden in einigen Tarifbereichen im Jahr 2003 – teilweise auch bereits 2002 – Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung getroffen, die sich deutlich von den vorherigen Regelungen abhoben. So gab es zur Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten Vereinbarungen, die sich insbesondere durch eine klare Festsetzung der zu erreichenden Ziele sowie einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad auszeichneten. In einzelnen Tarifbereichen wurde auch eine besondere finanzielle Förderung von Betrieben ermöglicht, die zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellten. Diese Regelungen bestanden größtenteils auch im Jahr 2004 fort,²⁰ die weitgeltenden Vereinbarungen werden im Folgenden dargestellt.

4.1 Chemische Industrie West

In der Chemischen Industrie in Westdeutschland sind bereits seit einer Reihe von Jahren tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen worden mit dem Ziel, sowohl die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, als auch möglichst viele Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Dabei ist allerdings immer der Grundsatz formuliert worden, Ausbildung gehe vor Übernahme. Es wurden regionale "Runde Tische für Arbeitsmarktfragen" eingerichtet, die alle Initiativen zur Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots unterstützen sollen. Hierzu zählt auch die Initiative "Start in den Beruf", durch die in der Chemischen Industrie Jugendliche mit geringen Ausbildungsplatzchancen besonders gefördert werden.

Im Jahr 2003 wurde für die Chemische Industrie in Westdeutschland zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots ein neuer Tarifvertrag 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 Inhalte des Tarifvertrags:

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

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.

§ 1 - Ausbildungsplatzangebot

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

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

20 Die Vereinbarung in der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt (§ 2 des Tarifvertrags zur Erhöhung von Ausbildungsplätzen vom 27. Mai 2002), die ebenfalls ein Good-Practice-Beispiel darstellte, galt in 2004 allerdings nicht mehr.

(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 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.

4.2 Chemische Industrie Ost

Auch in der Chemischen Industrie in Ostdeutschland gibt es bereits seit längerem tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, die sich hier vor allem auf eine Sicherung des Ausbildungsplatzangebots konzentrieren. Im Jahr 2003 wurde eine neue Regelung getroffen, ähnlich wie diejenige für die westdeutsche Chemische Industrie, 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 Entgelttariffrunden 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 Koordination 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.

Darüber hinaus wurden für die ostdeutsche Chemische Industrie von den Tarifvertragsparteien Empfehlungen für ein umfangreiches Maßnahmenbündel zur Sicherung und Schaffung von Ausbildungsplätzen formuliert. Außerdem wurde bereits im April 2002 auf der Grundlage der Bündnisse für junge Arbeit, die mit den Landesarbeitsämtern und Landesregierungen geschlossen wurden, ein Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher vereinbart.

4.3 Metallindustrie Niedersachsen

In der Metallindustrie Niedersachsen werden bereits seit einer Reihe von Jahren tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen, die sowohl zu einer Erhöhung der Ausbildungskapazitäten als auch zur Sicherung der Übernahme beitragen sollen. Im Jahr 2003 wurde zur Steigerung der Ausbildungsplatzzahl erstmals

eine Regelung getroffen, in der die angestrebte Erhöhung genau festgelegt worden ist. 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.

Die für 2003 gleichzeitig vereinbarte finanzielle Unterstützung der Ausbildungsbetriebe durch den Arbeitgeberverband, die Anreize für zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen sollte, wurde in 2004 allerdings nicht wiederholt.

4.4 Kautschukindustrie West und Ost

Um die Unternehmen der Kautschukindustrie in West- und Ostdeutschland bei der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu unterstützen, wurde im Jahr 2003 erstmals eine Vereinbarung getroffen, in der sich der Arbeitgeberverband verpflichtete, finanzielle 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.

4.5 Dachdeckerhandwerk West und Ost

Für das Dachdeckerhandwerk in West- und Ostdeutschland wurde im Jahr 2002 im Rahmen eines Tarifvertrags erstmals eine finanzielle Förderung von Ausbildungsplätzen vereinbart. 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.

5 Methodisches Konzept der Auswertung

In den vom WSI erstellten Dokumentationen zur tariflichen Ausbildungsförderung werden die Regelungen, die in den einzelnen Tarifbereichen gelten, detailliert beschrieben. Die Vereinbarungen unterscheiden sich in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung sehr stark voneinander und beziehen sich auf sehr unterschiedliche Geltungsbereiche. Die Gesamtstrukturen der tariflichen Ausbildungsförderung und insbesondere die inhaltlichen Regelungsschwerpunkte sind somit nicht unmittelbar erkennbar. Im Rahmen des vorangegangenen Vorhabens, in dem die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 analysiert wurde, ist ein Kategoriensystem erarbeitet worden, mit dessen Hilfe die Strukturen tariflicher Ausbildungsförderung aufgezeigt werden können. Dieses Kategoriensystem wurde für die aktuelle Auswertung der tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2003 in leicht modifizierter und ergänzter Form übernommen. Das Auswertungskonzept wird im Folgenden kurz beschrieben.

Bei den Auswertungen der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung werden 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 unterscheiden sich in ihrer Größe beträchtlich. Daher ist bei den Auswertungen immer auch eine Betrachtung der jeweiligen *quantitativen Bedeutung* der Regelungen erforderlich. Die Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Tarifbereichen ist allerdings nicht bekannt. Die quantitative Einordnung der Geltungsbereiche kann daher nur ersatzweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten vorgenommen werden. Bei der Auswertung wird daher über die Zahl der tariflichen Regelungen hinaus, die einer bestimmten Kategorie zuzuordnen sind, immer auch die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen der jeweiligen Regelungen ermittelt.

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

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

Diese drei Hauptkategorien werden anschließend danach differenziert, ob in den Regelungen eine *finanzielle Entlastung* der Ausbildungsbetriebe vorgesehen ist oder

nicht, woraus sich sechs Unterkategorien ergeben, die einer Grobeinteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung dienen.

Die Regelungen werden dann im Hinblick auf die genaueren Zielsetzungen weiter untergliedert bzw. kategorisiert. Bei den Vereinbarungen, mit denen eine *Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten* angestrebt wird, wird danach unterschieden, welches spezielle Ziel bezogen *auf den gesamten Tarifbereich* erreicht werden soll: 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 werden die speziellen Regelungen im Rahmen von Flächentarifverträgen, welche die *einzelnen Betriebe im Tarifbereich* besonders motivieren sollen, Ausbildungsplätze bereit zu stellen. Bei dieser Art von Vereinbarungen sind für den Betrieb Kostenentlastungen vorgesehen, wenn er eine festgesetzte Ausbildungsleistung erfüllt. Für diese Regelungen sieht die Auswertungssystematik vor, zum einen die jeweilige *Bedingung für die Entlastung* und zum anderen die *Form der Entlastung* in getrennte Kategorien zu fassen. Entsprechende Bedingungen können z.B. die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze im Betrieb um eine bestimmte Steigerungsrate oder das Erreichen einer bestimmten Ausbildungsquote im Betrieb sein. Die Entlastung bezieht sich meist auf die Ausbildungsvergütung, die z.B. in einem festgelegten Umfang reduziert werden kann oder nicht erhöht werden muss.

Die Vereinbarungen, die auf die *Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen* in ein Beschäftigungsverhältnis abzielen, werden zunächst grundsätzlich danach unterschieden, ob es sich um *konkrete verpflichtende Regelungen* zur Übernahme handelt oder um *sonstige Vereinbarungen* zur Förderung der Übernahme. Die konkreten Regelungen werden nach zwei Gesichtspunkten weiter untergliedert: zum einen nach der *Art der Übernahmeverpflichtung* und zum anderen danach, ob es *Ausnahmemöglichkeiten* gibt. Die Art der Übernahmeverpflichtung kann z.B. in der unbefristeten Übernahme in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder in der zeitlich befristeten Übernahme für eine festgelegte Mindestdauer bestehen. Als Ausnahmemöglichkeit kann z.B. vereinbart sein, dass die Übernahmeverpflichtung nicht für Betriebe gilt, die über Bedarf ausgebildet haben oder deren wirtschaftliche Lage eine Übernahme von Auszubildenden nicht zulässt. Sonstige Vereinbarungen zur Verbesserung der Übernahme (z.B. Besetzung von durch Altersteilzeitregelung freigewordenen Arbeitsplätzen mit Ausbildungsabsolventen) werden teilweise zusätzlich zu einer konkreten Übernahmeverpflichtung getroffen, teilweise jedoch auch anstelle einer solchen. Die unterschiedliche Ausgestaltung der Übernahmeregelungen wird in relativ detaillierten Kategorien erfasst.

Eine Reihe von Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sehen eine gewisse *finanzielle Entlastung aller Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich* vor. Die Kostenentlastungen werden in der Auswertungssystematik zunächst in drei Oberkategorien differenziert, und zwar danach, ob sie sich auf die Ausbildungsvergütungen beziehen oder auf die Eingangsentgelte von übernommenen Ausbildungsabsolventen bzw. ob es sich um eine sonstige Entlastungsform handelt. Bei den Ausbildungsvergütungen kann beispielsweise eine generelle Kürzung, ein „Einfrieren“ oder eine

Verzögerung der Erhöhung durch „Nullmonate“ vereinbart sein. Bei den Löhnen und Gehältern für übernommene Ausbildungsabsolventen kann z.B. eine Absenkung der Tarifsätze im ersten oder auch zweiten Beschäftigungsjahr in unterschiedlichem Umfang vorgesehen sein. Sonstige Entlastungsmöglichkeiten können z.B. darin bestehen, dass Betriebe bei der Übernahme von Auszubildenden die Einkommen der Beschäftigten durch Betriebsvereinbarungen senken dürfen. Die verschiedenen Formen finanzieller Entlastung von Ausbildungsbetrieben werden durch entsprechende Untergliederungen detailliert berücksichtigt.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist die teilweise vorgenommene Erklärung des Grundsatzes, die Ausbildung habe Vorrang vor der Übernahme. Von Bedeutung ist 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 werden in die Auswertungen einbezogen.

Ein bedeutendes Kriterium für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung stellt der *Verbindlichkeitsgrad* dar. Er reicht von der 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 richten, unterscheidet sich die Verbindlichkeit häufig je nach Ziel (z.B. Appell, Ausbildungsplätze bereit zu stellen, und gleichzeitig verbindliche Übernahmeregung). Daher ist eine nach den Hauptzielen getrennte Auswertung notwendig. Durch Bildung von entsprechenden Kategorien wird die Verbindlichkeit der jeweiligen Regelungen in ihren verschiedenen Abstufungen erfasst.

Einige Vereinbarungen sehen auch vor, die *Einhaltung der Regelungen* durch die Tarifvertragsparteien zu überprüfen. Dies kann als wichtiger Hinweis für die Wirksamkeit der entsprechenden Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung angesehen werden. Dieser Aspekt wird 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 können. Bei einer Reihe von Vereinbarungen lassen sich bestimmte sehr spezifische Bestandteile nicht durch die Kategorien abbilden. Insofern konzentriert sich die systematische Auswertung auf die Strukturierung und Quantifizierung wichtiger Inhalte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung und kann keinesfalls den Anspruch erheben, die Regelungen bis in ihre Feinheiten widerzuspiegeln. Daher wird im vorliegenden Bericht für die ausgewählten Good-Practice-Beispiele der genaue Wortlaut der Regelungen wiedergegeben.

Anhang:

Gesamtübersicht über die tarifliche Ausbildungsförderung 2004

Gesamtübersicht über die tarifliche Ausbildungsförderung 2004

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Betriebsgesellschaft Stadtgüter Berlin mbH	Firmentarif	Land- und Forstwirtschaft	Sonstiges	alte/neue Länder	700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Tarifgruppe E.ON Energie	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte/neue Länder	25.000	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Thüga-Tarifgemeinschaft	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte/neue Länder	2.000	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Energiewirtschaft (GWE-Bereich), Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte Länder	31.300	beide Hauptziele	ohne
Mark-E AG	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte Länder	1.300	beide Hauptziele	ohne
Energiewirtschaftliche Unternehmen (AVE Hannover), Hessen	Flächentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte Länder	5.500	beide Hauptziele	ohne
Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU), Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	neue Länder	28.000	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Energiewerke Nord GmbH	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte/neue Länder	1.400	beide Hauptziele	ohne
Neubrandenburger Stadtwerke GmbH u.a.	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	neue Länder	500	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Eurawasser, Rostock, Mecklenburg, Leuna, Saale-Unstrut	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	neue Länder	400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Südsachsen Wasser GmbH, Erzgebirge Trinkwasser GmbH u.a.	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	neue Länder	800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Thüringer Fernwasserversorgung	Flächentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	neue Länder	300	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Steinkohlenbergbau, alle regionalen Bereiche West	Flächentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte Länder	41.500	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Kali- und Steinsalzbergbau, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	Flächentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	alte/neue Länder	12.600	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Wismut GmbH, Bundesgebiet Ost	Firmentarif	Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	Industrie und Handel	neue Länder	n.b.	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Chemische Industrie, alle regionalen Bereiche West	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte Länder	528.000	beide Hauptziele	mit
Chemische Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	neue Länder	37.500	beide Hauptziele	mit
Kautschukindustrie, alle regionalen Bereiche West	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte Länder	38.500	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Deutsche BP AG	Firmentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte/neue Länder	n.b.	beide Hauptziele	ohne
ExxonMobil	Firmentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte/neue Länder	2.600	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Shell Deutschland Oil GmbH	Firmentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte/neue Länder	7.200	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Kunststoff verarbeitende Industrie, Kreis Lippe	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte Länder	38.600	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Kunststoff verarbeitende Industrie, Bayern	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Chemie, Mineralöl, Kunststoff	Industrie und Handel	alte Länder	62.800	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte Länder	99.900	beide Hauptziele	mit
Eisen- und Stahlindustrie, Saarland	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte Länder	13.400	beide Hauptziele	ohne
Eisen- und Stahlindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	neue Länder	17.400	beide Hauptziele	ohne
Kautschukindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	neue Länder	6.800	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Metall- und Elektroindustrie, Niedersachsen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte Länder	130.000	beide Hauptziele	ohne

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Metall- und Elektroindustrie, Sachsen-Anhalt	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	neue Länder	40.000	beide Hauptziele	ohne
Metall- und Elektroindustrie, alle übrigen regionalen Bereiche West und Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte/neue Länder	3.070.800	beide Hauptziele	ohne
Feinstblechpackungsindustrie, Hamburg, Niedersachsen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte Länder	7.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Füllhalterindustrie, Nordwürttemberg/ Nordbaden	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte Länder	2.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
VW-Werke AG	Firmentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte/neue Länder	103.000	beide Hauptziele	mit
Heizungsindustrie, Hessen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handel	alte Länder	4.900	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Galvaniseure, Graveure und Metallbildner, Bundesgebiet West und Ost (ohne Hamburg)	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Handwerk	alte/neue Länder	10.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Rheinland-Rheinessen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Handwerk	alte Länder	6.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Saarland	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Handwerk	alte Länder	5.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Schlosser- und Schmiedehandwerk, Baden-Württemberg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Handwerk	alte Länder	84.900	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Metallhandwerk, Sachsen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Handwerk	neue Länder	17.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Kfz-Gewerbe, Baden-Württemberg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handwerk	alte Länder	50.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Kfz-Gewerbe, Sachsen-Anhalt	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handwerk	neue Länder	14.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Kfz-Gewerbe, Sachsen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handwerk	neue Länder	26.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Feinwerktechnik, Baden-Württemberg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Metall, Elektro u.ä.	Industrie und Handwerk	alte Länder	3.700	beide Hauptziele	mit
Papierindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	5.700	beide Hauptziele	ohne

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Holz bearbeitende Industrie/Sägeindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	10.300	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Holz bearbeitende Industrie/Sägeindustrie, Baden-Württemberg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	10.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk, Bayern	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handwerk	alte Länder	41.000	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Steine-Erden-Industrie, Thüringen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	n.b.	beide Hauptziele	mit
Ziegelindustrie, Südliches Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	2.300	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Feuerfeste Industrie, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Hessen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	3.700	beide Hauptziele	mit
Gipsindustrie, Nordwestdeutschland, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte/neue Länder	1.500	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Beton- und Fertigteilerwerke, Sachsen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	n.b.	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Feinkeramische Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	6.600	beide Hauptziele	ohne
Hohlglasveredelungs- und -verarbeitungsindustrie, Bundesgebiet West	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	12.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Hohlglaserzeugungsindustrie, Landesgruppe Nord-West	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	2.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Hohlglaserzeugungsindustrie, Landesgruppe Rhein-Weser	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	8.300	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Hohl- und Kristallglaserzeugung einschl. Hüttenveredelung und -verarbeitung, Bayern	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	9.300	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Glasindustrie Schuller GmbH, Wertheim	Firmentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	1.000	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
SCHOTT AG	Firmentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	1.000	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Glas erzeugende, veredelnde und verarbeitende Industrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	11.600	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Nordwestdeutschland ohne Nordrhein	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	85.500	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Schleswig-Holstein	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	4.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Hamburg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	1.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Niedersachsen, Bremen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	23.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	55.200	beide Hauptziele	mit
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Baden-Württemberg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	45.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Mecklenburg-Vorpommern	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	3.300	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Berlin-Brandenburg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	5.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen-Anhalt	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	4.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Thüringen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	8.800	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Polstermöbel- und Matratzenindustrie, Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	6.300	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Schreib- und Zeichengerätindustrie - Bleistiftindustrie -, Bayern	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	3.000	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Papier und Pappe verarbeitende Industrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte/neue Länder	77.500	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Druckindustrie, Bundesgebiet West und Ost, ohne Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte/neue Länder	196.600	beide Hauptziele	mit
Leder erzeugende Industrie, Bundesgebiet West	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	3.900	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Textil- und Bekleidungsindustrie, Bundesgebiet West	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	145.500	beide Hauptziele	mit

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Textilindustrie, Bundesgebiet Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	neue Länder	16.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Konfektion technischer Textilien, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte/neue Länder	14.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Weinkellereien, Rheinland-Pfalz	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	400	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Molkereien und Käsereien, Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	3.900	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Molkereien, Bayern, bay. Schwaben	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	10.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Milchindustrie, Schmelzkäseindustrie, Bayern	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte Länder	4.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Cigarettenindustrie, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Industrie und Handel	alte/neue Länder	8.300	beide Hauptziele	ohne
Fleischerhandwerk, Rheinland-Rhein Hessen	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Handwerk	alte Länder	3.600	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Fleischerhandwerk, Pfalz	Flächentarif	Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	Handwerk	alte Länder	3.600	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Bauhauptgewerbe, Bundesgebiet Ost (ohne Berlin-Ost)	Flächentarif	Baugewerbe	Industrie und Handwerk	neue Länder	169.900	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Dachdeckerhandwerk, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Baugewerbe	Handwerk	alte/neue Länder	80.600	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Maler- und Lackiererhandwerk, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Baugewerbe	Handwerk	alte/neue Länder	103.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Groß- und Außenhandel, Berlin West und Ost	Flächentarif	Handel	Industrie und Handel	alte/neue Länder	23.100	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Groß- und Außenhandel, Brandenburg	Flächentarif	Handel	Industrie und Handel	neue Länder	16.600	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Einzelhandel, Berlin West und Ost	Flächentarif	Handel	Industrie und Handel	alte/neue Länder	79.900	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Buchhandel, Schleswig-Holstein	Flächentarif	Handel	Industrie und Handel	alte Länder	1.800	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne

Tarifbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Deutsche Bahn AG, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Industrie und Handel	alte/neue Länder	159.000	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Deutsche Post AG, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Industrie und Handel	alte/neue Länder	142.000	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Deutsche Telekom AG, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Industrie und Handel	alte/neue Länder	70.000	beide Hauptziele	mit
O2 (Germany) Shop GmbH	Firmentarif	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	Industrie und Handel	alte/neue Länder	n.b.	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Bankgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Kreditinstitute, Versicherungen	Industrie und Handel	alte/neue Länder	440.100	beide Hauptziele	mit
Postbank AG, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Kreditinstitute, Versicherungen	Industrie und Handel	alte/neue Länder	n.b.	beide Hauptziele	ohne
Versicherungsgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Kreditinstitute, Versicherungen	Industrie und Handel	alte/neue Länder	193.300	beide Hauptziele	ohne
Hotel- und Gaststättengewerbe, Hessen	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	44.600	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Textilreinigungsgewerbe, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handwerk	alte/neue Länder	46.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Technische Betriebe für Film und Fernsehen, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte/neue Länder	10.000	beide Hauptziele	ohne
Zeitschriftenverlage, Niedersachsen, Bremen	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	1.200	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Zeitungsverlage, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte/neue Länder	1.500	beide Hauptziele	ohne
Zeitungsverlage, Hamburg	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	1.300	beide Hauptziele	ohne
Zeitungsverlage, Niedersachsen, Bremen	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	4.000	beide Hauptziele	ohne
Zeitungsverlage, Nordrhein-Westfalen	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	6.600	beide Hauptziele	ohne
Zeitungsverlage, Rheinland-Pfalz, Saarland	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	1.500	beide Hauptziele	ohne

Tarifbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Zeitungsverlage, Bayern	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	8.300	beide Hauptziele	ohne
Zeitungsverlage, Sachsen	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	neue Länder	1.500	beide Hauptziele	ohne
Herstellender Buchhandel/Verlage, Baden-Württemberg	Flächentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	25.000	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
DIE-Consult Deutsche Eisenbahn-Consulting GmbH	Firmentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte/neue Länder	1.100	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
IBM Deutschland GmbH	Firmentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	26.000	beide Hauptziele	ohne
RAG Immobilien AG	Firmentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	alte Länder	2.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
FreuHandStelle GmbH	Firmentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	neue Länder	n.b.	beide Hauptziele	ohne
Vestisch Märkische Wohnungsbaugesellschaft mbH, Glückauf Wohnungsbaugesellschaft mbH	Firmentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	neue Länder	n.b.	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Leuwo - Leina Wohnungsbaugesellschaft mbH	Firmentarif	Sonstige Dienstleistungen	Industrie und Handel	neue Länder	n.b.	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	mit
Öffentlicher Dienst, Bund, Länder, Gemeinden, Bundesgebiet West und Ost (ohne Berlin)	Flächentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	2.301.600	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Öffentlicher Dienst, Berlin	Flächentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	n.b.	Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten	ohne
Bundesagentur für Arbeit, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	73.500	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	mit
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	17.900	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Tarifgemeinschaft der gesetzlichen Rentenversicherung, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	28.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Bundesknappschaft, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	12.700	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Berufsgenossenschaften, Bundesgebiet West und Ost	Flächentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	19.900	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne

Tarfbereich	Tarifvertragsart	Wirtschaftszweig	Wirtschaftsbereich	Region	Beschäftigte	Hauptziel	Kostenentlastung
Tarifgemeinschaft AOK e.V., Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	49.400	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Barmer Ersatzkasse	Firmentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	n.b.	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne
Technikerkrankenkasse, Bundesgebiet West und Ost	Firmentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	9.400	beide Hauptziele	mit
Deutsche BKK	Firmentarif	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	Sonstiges	alte/neue Länder	1.600	Verbesserung/Sicherung der Übernahme	ohne