

Hegelheimer, Armin

Article — Digitized Version

Tariffonds und Berufsbildungspolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hegelheimer, Armin (1981) : Tariffonds und Berufsbildungspolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 61, Iss. 3, pp. 134-138

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135538>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Tariffonds und Berufsbildungspolitik

Armin Hegelheimer, Bielefeld

Ende des vergangenen Jahres hat das Bundesverfassungsgericht das Ausbildungsplatzförderungsgesetz für nichtig erklärt. Die neue Gesetzesvorlage der Bundesregierung klammert nun die Finanzierungsfrage der Berufsbildung völlig aus. Wie Jürgen Schmude, damals noch Bildungsminister, zu Recht betonte, ist damit aber die Diskussion über die Finanzierung der Berufsausbildung sicherlich nicht beendet. Doch dürfte sie sich nunmehr verstärkt auf die Ebene der Tarifpolitik verlagern und damit auf tarifvertragliche Berufsbildungsfonds. Welche Probleme sind mit solchen Fonds verbunden?

Der Stillstand der staatlichen Reformpolitik in der Berufsbildung hat bei den Gewerkschaften eine Rückbesinnung auf die Möglichkeiten der Tarifpolitik ausgelöst. Diese Neuorientierung der gewerkschaftlichen Berufsbildungspolitik wird gegenwärtig noch zusätzlich verstärkt durch die aktuelle Diskussion über die möglichen Spielräume für eine gesetzliche Regelung der Berufsbildungsfinanzierung. Im Gegensatz zu entsprechenden Diskussionen in den 60er und 70er Jahren wird dabei aber auch die tarifvertragliche Einrichtung von Berufsbildungsfonds zunehmend als Alternative zu gesetzlichen Finanzierungsregelungen ins Auge gefaßt. Die seit über einem Jahrzehnt anhaltende Diskussion über die Neuordnung der Berufsbildungsfinanzierung könnte damit auf eine neue Basis gestellt werden.

So hatte das Berufsbildungsgesetz von 1969 die Finanzierungsfragen der betrieblichen Berufsausbildung zwar noch völlig ausgeklammert, aber bereits unmittelbar nach Verabschiedung des Gesetzes hatte der Deutsche Bundestag 1970 die Errichtung einer Kommission gefordert, die Vorschläge für eine Neuordnung der Berufsbildungsfinanzierung erarbeiten sollte. Die Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ schlug dann in ihrem Abschlußbericht 1974 den Übergang vom bisherigen einzelbetrieblichen Finanzierungssystem zu einem überbetrieblichen, kollektiven System der Berufsbildungsfinanzierung vor. Dieses neue System sollte durch eine permanente, gesetzlich verankerte Berufsbildungsabgabe aller privaten und öffentlichen Arbeitgeber an ei-

nen Zentralfonds zur Gesamtfinanzierung der Berufsausbildung gespeist werden¹. In dem 1976 in Kraft getretenen Ausbildungsplatzförderungsgesetz wurde dann jedoch im Gegensatz zu einer derartigen „großen Fonds-Lösung“ lediglich eine zeitlich befristete Finanzierungsregelung mit einer geringen Höhe der Berufsbildungsabgabe vorgesehen². Diese „kleine Fonds-Lösung“, die ausschließlich subsidiär im Bedarfs- und Notfall eines unzureichenden Ausbildungsplatzangebotes eingesetzt werden sollte, ist nach Inkrafttreten des Gesetzes jedoch niemals angewendet worden.

Im Dezember 1980 hat das Bundesverfassungsgericht zudem das Ausbildungsplatzförderungsgesetz als mit dem Grundgesetz unvereinbar und nichtig erklärt. Das Bundesverfassungsgericht hat dabei zwar Berufsbildungsabgaben der Betriebe als zulässige Sonderabgaben bezeichnet, ihre gesetzliche Erhebung aber zugleich an bestimmte und eng umgrenzte Voraussetzungen gebunden³. In dem vom Bundeskabinett im Januar 1981 gebilligten Entwurf eines neuen Berufsbildungsförderungsgesetzes wurde schließlich auf einen eigenen Finanzierungsteil mit gesetzlich verankerten Finanzierungsregelungen für Ausbildungsplätze gänzlich verzichtet⁴. Die neue Gesetzesvorlage klammert somit die Finanzierungsfrage zwar völlig aus, ohne da-

¹ Vgl. Deutscher Bundestag: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bundestagsdrucksache 7/1811, 7. Wahlperiode, Bonn 1974.

² Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Das Ausbildungsplatzförderungsgesetz (APFG), Bonn 1976.

³ Vgl. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Dezember 1980 (2 BvF 3/77).

⁴ Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung (Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBIFG), Bonn 1981.

Prof. Dr. Armin Hegelheimer, 43, ist Inhaber des Lehrstuhls für Bildungsökonomie und Bildungsplanung an der Universität Bielefeld.

mit jedoch die Diskussion über die Berufsbildungsfinanzierung zu beenden. Vielmehr dürfte sich diese Diskussion nunmehr zunehmend auf die Ebene der Tarifpolitik verlagern. So hat auch der für die Vorlage zuständige Bundesbildungsminister auf die erfolgreiche Arbeit bestehender tarifvertraglicher Fonds hingewiesen, in denen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften ein Instrument geschaffen hätten, das staatliches Eingreifen in die Berufsbildung entbehrlich mache⁵.

Tarifpolitik für Auszubildende

Eine künftig verstärkte Orientierung der Berufsbildungspolitik auf Tariffonds würde zu einer Umkehr der bisher verfolgten Reformpolitik in der Berufsbildung führen. Denn sie würde sich vom Gesetzgeber zunehmend weg und damit immer stärker auf die Tarifparteien hin verlagern. Dies wäre eine neuartige Situation schon insofern, als der Tarifpolitik für die Auszubildenden bislang eher eine geringe Bedeutung zukam.

Einer der Hauptgründe für diesen geringen Stellenwert der Tarifpolitik dürfte in der starken rechtlichen Normierung der Berufsausbildung durch Gesetzesbestimmungen und Ausbildungsverordnungen liegen. In vielen Tarifverträgen sind daher im wesentlichen auch nur gesetzliche Bestimmungen übernommen oder Vereinbarungen lediglich auf ergänzende arbeitsrechtliche Bestimmungen beschränkt worden. Die vorliegenden tarifvertraglichen Regelungen zur Berufsausbildung, die zum großen Teil – wenn auch mit unterschiedlicher Reichweite – nur allgemeine Bedingungen der Ausbildung betreffen, zeichnen sich dabei durch ein hohes Maß an Differenziertheit und Uneinheitlichkeit aus. Denn soweit tarifvertragliche Vereinbarungen überhaupt bestehen, regeln sie nicht nur unterschiedliche Gegenstände oder gleiche Gegenstände auf unterschiedliche Weise, sondern unterscheiden sich hierbei auch noch von Tarifbereich zu Tarifbereich. Inhaltliche und organisatorische Fragen der Berufsausbildung sind bisher – von wenigen Ausnahmen

⁵ Vgl. hierzu näher J. Schumde: Zukunftsaufgaben der beruflichen Bildung noch nicht gelöst. Finanzierungsvorschriften bleiben in der Diskussion, in: Information – Bildung, Wissenschaft, H. 1 (1981), S. 4.

abgesehen – noch nicht tarifvertraglich geregelt worden.

Neuerdings zeichnet sich hier jedoch ein Wandel ab, da diese Fragen in der gewerkschaftlichen Diskussion über die Berufsbildungsreform und in der Beschlußlage von Einzelgewerkschaften zu Ausbildungsproblemen nunmehr zunehmend an Bedeutung gewonnen haben⁶. Danach sollen berufsbildungspolitische Ziele künftig nicht nur verstärkt mit dem Mittel der Tarifpolitik durchgesetzt werden, sondern auch der Einrichtung tarifvertraglicher Berufsbildungsfonds wird hierbei eine zentrale Rolle zugewiesen.

Tarifpolitik und Berufsbildungsfonds

Es erhebt sich daher die Frage, welche Wirkungen und Folgen mit einer vorwiegend tarifvertraglich orientierten und gestalteten Berufsbildungspolitik auf der Basis von Tariffonds verbunden sind. Ein Tariffonds für die Berufsbildung stellt dabei einen aus Arbeitgeberumlagen gespeisten Fonds dar, der von den vom Tarifvertrag erfaßten Unternehmen getragen wird. Die Tarifparteien legen dabei die Modalitäten der Erhebung der Berufsbildungsumlage sowie des Lastenausgleichs zwischen auszubildenden und nicht-ausbildenden Betrieben vertraglich fest.

Aus den bestehenden tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung lassen sich gegenwärtig noch keine Schlußfolgerungen generelleren Charakters über ein umfassendes System von Tariffonds in der Berufsbildung ziehen. Denn derartige Fonds bestehen bislang nur in vier Bereichen, und zwar den Tarifbereichen der Bauwirtschaft, des Garten- und Landschaftsbau, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks sowie des Dachdeckerhandwerks. Diese Fonds erstrecken sich zudem nicht auf eine Finanzierungsregelung für die Erstattung der Gesamtkosten der Berufsausbildung, sondern überwiegend nur auf die Abgeltung der den Betrieben für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen entstehenden Aufwendungen. Ferner ist die Finanzierungsregelung

⁶ Vgl. hierzu näher G. Scharf: Tarifverträge als Instrument zur Reform der beruflichen Bildung, Düsseldorf 1980.

KONJUNKTUR VON MORGEN

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

ISSN 0023-3439

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

in der Bauwirtschaft von den Tarifvertragsparteien der Bauindustrie ausschließlich mit branchenspezifischen Notwendigkeiten, insbesondere der nicht-stationären Arbeitsweise des Baugewerbes und der dadurch bedingten Notwendigkeit der systematischen Ergänzung der betrieblichen Ausbildung durch überbetriebliche Unterweisung, begründet worden. Der Finanzierungsregelung in der Bauwirtschaft kommt daher kein Modellcharakter für andere Tarifbereiche zu. Schließlich haben Untersuchungen über die Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation in den vier Tarifbereichen mit Berufsbildungsfonds ergeben, daß die Zunahme des Ausbildungsangebotes im wesentlichen nicht den Finanzierungsregelungen zugeschrieben werden kann, da auch schon vor Bestehen der Finanzierungsregelungen die Auszubildendenzahlen erhebliche Zuwächse aufwiesen⁷. Daraus folgt, daß das Pro und Kontra von Tariffonds für die Berufsbildung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht aus einer Bestandsaufnahme vorliegender Berufsbildungsfonds bestimmt, sondern lediglich durch eine Analyse ihrer möglichen Folgen und Wirkungen erschlossen werden kann.

Ziele des Tariffondssystems

Für ein Tariffondssystem in der Berufsbildung kann zunächst ins Feld geführt werden, daß mit einem derartigen System eine gemeinsame Verantwortung der Tarifparteien für das duale System der Berufsausbildung und die Sicherung von Ausbildungsplätzen vertraglich begründet wird. So sind im Rahmen der tarifvertraglichen Regelungen über Berufsbildungsfonds nicht nur gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner für den Einzug der Berufsbildungsabgabe und die Auszahlung der Erstattungsbeträge vorzusehen, sondern auch Formen der Kooperation der Tarifparteien in diesen Einrichtungen festzulegen. Ein Tariffondssystem weist dabei keinen dirigistischen Charakter auf, da die Tarifparteien vom Staat unabhängig sind. Sie können daher ihre Ausbildungsaufgaben praxisbezogen und branchennah wahrnehmen und den Betrieben zugleich über die Kostenerstattung für berufliche Bildungsmaßnahmen positive Anreize für die Nachwuchsausbildung geben. Dabei verbleibt jedoch die Entscheidung darüber, ob Ausbildungsmaßnahmen angeboten werden, ausschließlich bei den Betrieben selbst. Ziel des Tariffondssystems ist der überbetriebliche Lastenausgleich durch Tarifvertrag, der damit

auch zu einer Aufhebung von Wettbewerbsverzerrungen zwischen auszubildenden und nicht-ausbildenden Betrieben im einzelbetrieblichen Finanzierungssystem beitragen soll. Das Tariffondssystem soll folglich das Verhalten der Einzelbetriebe auf die Erreichung übergeordneter Ausbildungsziele der Tarifbereiche lenken, ohne dabei jedoch die Entscheidungsfreiheit der Betriebe einzuschränken⁸.

Tariffonds und Konjunktur

Gleichwohl werden mit einem verstärkten Übergang der Finanzierung der Berufsausbildung auf tarifvertragliche Regelungen auch eine Reihe nicht unerheblicher Probleme verknüpft sein. Ein zentraler Problembereich erstreckt sich zunächst auf die Frage, auf welche Größe die Berufsbildungsabgabe bezogen werden soll. Da bei einem Übergang zum Tariffondssystem den Ausbildungsbetrieben längerfristig planungssichere Entscheidungsgrundlagen für ihre Ausbildungsdispositionen durch den Fonds gegeben werden müssen und eine kontinuierliche Entwicklung des Fondsvolumens ohne häufige Variationen des Abgabesatzes sicherzustellen ist, müßte das Fondsvolumen an eine relativ konjunkturneutrale Größe gekoppelt werden. Die Bindung der Fondsmittel über eine Umlage an die Konjunkturerwicklung dürfte jedoch – gleichgültig, ob man den Lohn, den Umsatz, die Wertschöpfung, das Betriebskapital oder den Gewinn als Bemessungsgrundlage wählt – prinzipiell gegeben bzw. unaufhebbar sein. Auch Tariffonds für die Berufsbildung werden somit in der Regel an den Konjunkturrhythmus gebunden sein. So werden auch im Rahmen von Tariffonds die Investitionen der Unternehmen für Ausbildungsmaßnahmen bei Erstattung aller Kosten der Berufsausbildung konjunkturellen Schwankungen unterworfen bleiben.

Wollte man diesen Effekt aber auszuschließen versuchen und würde daher von den Tariffonds in der Rezession eine höhere und in der Hochkonjunktur eine niedrigere Berufsbildungsabgabe erheben, so führte dies zwangsläufig zu einer konjunktur- und wirtschaftspolitisch unerwünschten Erschwernis bzw. Entlastung für die Betriebe des Tarifbereichs. Würde dagegen in der Rezession die Finanzierungslücke der Fonds durch Steuermittel im Rahmen eines „deficit spending“ ausgeglichen, so ergäbe sich eine tarifpolitisch unerwünschte Intervention des Staates in die Autonomie der Tarifparteien. Andererseits stünde einer Stilllegung der Fondsmittel in der Hochkonjunktur durch die Fonds selbst aber eine ihrer wesentlichen Zielsetzungen, auch neue und attraktive Ausbildungswege zu beschreiten, entgegen, da die Realisierungs-

⁷ Vgl. hierzu G. Böll: Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung – Darstellung und Analyse, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 9. Jg. (1980), H. 5, S. 19 ff.

⁸ Vgl. hierzu W. Malcher: Finanzierung der Berufsausbildung. Die Sicht der Neuen Politischen Ökonomie (NPO), in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 9. Jg. (1980), H. 5, S. 23 ff.

chancen hierfür besonders günstig in der Hochkonjunktur sind.

Tariffonds und Wettbewerbssituation

Mit einer Tariffondsumlage für die Berufsbildung sind jedoch nicht nur konjunkturelle Probleme, sondern auch Rückwirkungen auf die Wettbewerbsverhältnisse verbunden. So führt die Lohn- und Gehaltssumme, die in den bestehenden Berufsbildungsfonds als Bemessungsgrundlage zugrunde gelegt wird und in einem umfassenderen Tariffondssystem aus pragmatisch-verwaltungstechnischen Gründen der notwendigen Eindeutigkeit und ständigen Verfügbarkeit von Daten gleichermaßen als Bemessungsgrundlage gewählt werden müßte, nicht nur zu systematischen Wettbewerbsverzerrungen zwischen kapital- und arbeitsintensiven Betrieben innerhalb eines Tarifbereichs, sondern auch zu entsprechenden Verzerrungen zwischen arbeits- und kapitalintensiven Branchen der verschiedenen Tarifbereiche von Berufsbildungsfonds. Durch einen Tariffonds auf der Grundlage der Lohn- und Gehaltssumme erhalten somit die häufig ertragsstarken kapitalintensiven Betriebe und Branchen Wettbewerbsvorteile, während die häufig ertragschwachen lohnintensiven Betriebe und Branchen benachteiligt sind. Jedes Tariffondssystem verändert somit zwangsläufig die Wettbewerbsverhältnisse.

Die Problematik von Wettbewerbsverzerrungen würde sich unabhängig von der Wahl der Bemessungsgrundlage daneben aber auch im Übergangsprozeß zu verstärkter Einführung tarifvertraglicher Regelungen dadurch stellen, daß in dieser Phase zunächst Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe mit und ohne Tariffonds nebeneinander existieren. So entstehen in der Übergangsphase für Ausbildungsbetriebe mit Tariffonds Kostenent-, für Ausbildungsbetriebe ohne Tariffonds dagegen Kostenbelastungen. Bei Nicht-Ausbildungsbetrieben ist es dagegen umgekehrt: Nicht-Ausbildungsbetriebe mit Tariffonds erfahren Kostenbe-, Nicht-Ausbildungsbetriebe ohne Tariffonds Kostenentlastungen. In der Übergangsphase können ferner auch Verlagerungstendenzen der Ausbildung und Ausbildungsplätze auf Tarifbereiche auftreten, die schon Tariffonds aufweisen. Neben dieser Sogwirkung von Tariffonds kann aber auch ein Rückzug von Betrieben aus der Ausbildung bei tarifvertragsübergreifenden Berufen ausgelöst werden, sofern die Betriebe noch keinem Tariffonds angeschlossen sind und im Vertrauen auf spätere Abwerbungsmöglichkeiten des Berufsnachwuchses bei den übrigen Ausbildungsbetrieben die eigene Ausbildung einstellen.

Die in der Übergangsphase entstehenden Wettbewerbsverzerrungen werden jedoch auch in der Endphase, in der sämtliche oder zumindest alle relevanten Tarifbereiche über Tariffonds für die Berufsausbildung verfügen, nicht aufgehoben. Vielmehr werden auch in der Endphase Wettbewerbsverzerrungen durch stark unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Fondsbereichen aufgrund unterschiedlicher Abgabensätze und Fondsvolumina weiter fortbestehen. Dies dürfte einen Druck auf Vereinheitlichung oder zumindest Annäherung der Tariffonds und damit zur Einrichtung einer Koordinierungsinstanz für alle Tariffonds zur Festlegung von Mindestnormen auslösen.

Neben den Tendenzen zur Wettbewerbsverzerrung und zur Verlagerung der Ausbildung zwischen den Tarifbereichen spielt für ein Tariffondssystem auch das Problem der optimalen Größe der Tariffonds eine nicht unerhebliche Rolle. Denn die Größe des Tarifbereichs bestimmt die Höhe des Mittelaufkommens. Bei kleineren Tarifbereichen kann sich damit die Frage der Effizienz von Tariffonds überhaupt stellen. Hinzu kommt das Problem der Stabilität kleinerer Tariffonds. Denn je kleiner der Tariffonds, um so anfälliger wird er gegenüber Branchenkonjunkturen. Je größer dagegen ein Tariffonds, um so finanzstärker und steuerungsfähiger kann er reagieren. Mit der Finanzstärke dürften aber auch die Verselbständigungstendenzen dieser Tariffonds gegenüber dem Ausbildungs- und Nachwuchsbedarf kleinerer Tarifbereiche wachsen, so daß sich dann die Notwendigkeit einer Institutionalisierung der Kontrolle bzw. der Koordinierung der tarifvertraglich dezentralen Fondsverwaltungen auf einer zentralen Ebene ergibt.

Diese Kontroll- und Koordinierungsfunktion könnte in einem tarifvertraglich geprägten Finanzierungssystem der Berufsbildung aufgrund der Tarifautonomie nur durch eine Dachorganisation der Fonds, nicht jedoch durch einen staatlichen Zentralfonds wahrgenommen werden. Dieser Dachfonds könnte einen Finanz- und Belastungsausgleich zwischen den unterschiedlichen Fondsvolumen der einzelnen Tariffonds vornehmen sowie eine Angleichung differierender Abgabe- und Vergabekriterien zwischen den Fonds anstreben.

Tariffondssystem und Ausbildungsordnung

Gleichwohl würde auch eine Umverteilung der Fondsvolumen, eine Angleichung der Abgabe- und Vergabekriterien sowie eine Koordination der Organisation zwischen den Tariffonds noch nicht das entscheidende Problem tarifvertraglicher Berufsbildungsfonds lösen können. Dieses Grundproblem eines Tarif-

fondssystems liegt darin begründet, daß sich in der Bundesrepublik das Ausbildungssystem nach Berufen bzw. Ausbildungsberufen, das Tarifsysteem dagegen nach Industriebereichen bzw. Wirtschaftszweigen gliedert. Die Zahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen ist daher auch nicht identisch mit der Zahl der Auszubildenden in den fachlichen und räumlichen Geltungsbereichen von Tarifverträgen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß sich die Gewerkschaften in der Bundesrepublik heute ganz überwiegend nicht mehr nach Berufsgruppen, sondern nach Industriezweigen organisieren. Tarifverträge gelten daher für Wirtschaftszweige bzw. größere regionale Bereiche und können dabei jeweils eine größere Palette gewerblich-technischer und kaufmännischer Berufe umfassen.

Während das Ordnungsprinzip für die Bestimmung der Ausbildungsberufe bisher die Entwicklung der Berufe in und zwischen den Branchen der Volkswirtschaft bildet („Querschnittscharakter der Ausbildungsberufe“), würde bei tarifvertraglich fixierten Branchenfonds für die Berufsbildung die Entwicklung der Berufe innerhalb der jeweiligen Branche als Ordnungsprinzip in den Vordergrund bei der Gestaltung der Ausbildungsinhalte treten. Ein umfassendes Tariffondssystem für die Berufsbildung könnte somit dazu führen, daß die Fonds vorrangig für den branchenbezogenen Qualifikationsbedarf ausbilden und in den einzelnen Tarifbereichen bzw. Wirtschaftszweigen auch für gleiche sowie sektorenübergreifende Berufe unterschiedliche Ausbildungsstandards gelten. Diese Tendenz zur Differenzierung der Ausbildung in gleichen Berufen, die sektorenübergreifend in mehreren Tarifbereichen ausgebildet werden, ruft jedoch die Gefahr einer Branchenspezialisierung der Ausbildung und der Abschottung der Berufsbilder nach Fondsbereichen hervor und kann zu einer Behinderung und Einschränkung der beruflichen und sektoralen Mobilität der Arbeitskräfte führen.

In dem Maße, in dem sich ein Tariffondssystem ausbreitet, dürfte daher auch die Forderung nach national einheitlichen Ausbildungsstandards immer dringlicher erhoben werden.

Koordinierungsprobleme

Die bislang bestehende und gesetzlich fixierte staatliche Koordinierungsfunktion für die Einheitlichkeit der Ausbildungsordnungen, aus der nicht zuletzt auch die allgemeine Marktgängigkeit der Facharbeiterzertifikate resultiert, wird daher beim Übergang zu einer stärker tarifvertraglich orientierten Berufsbildungspolitik zunehmend auf andere Koordinierungsgremien überge-

hen müssen. Es liegt zunächst nahe, daß im Rahmen des Tarifsystems diese Funktion auch von den Spitzenorganisationen der Tarifvertragsparteien selbst übernommen wird. Diese betreiben aber keine eigenständige Tarifpolitik, vielmehr wird die Tarifpolitik autonom von den Einzelgewerkschaften und den einzelnen fachlichen Arbeitgeberverbänden geführt.

Angesichts der bisher schon bestehenden Differenziertheit und Uneinheitlichkeit tarifvertraglicher Regelungen, die durch ein umfassenderes System tarifvertraglicher Berufsbildungspolitik zunächst eher noch zunehmen wird, stellt sich aber die Frage, ob die Spitzenorganisationen der Tarifvertragsparteien die Aufgabe einer zentralen Koordinierungsstelle für die von den Einzelgewerkschaften und den einzelnen fachlichen Arbeitgeberverbänden in der Berufsbildung dezentral praktizierte Tarifpolitik in Berufsbildungsfragen wirksam wahrnehmen können. Auch wenn die Koordinierungsfunktion im Tariffondssystem nicht von den Spitzenorganisationen der Tarifparteien selbst, sondern von einer Dachorganisation der Fonds zusätzlich zu den bereits skizzierten finanzierungs- und verwaltungstechnischen Aufgaben übernommen wird, müßte auch diese Institution umfassendere Informationen über *intersektorale* Berufsstrukturveränderungen und ihre Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen des Fachkräftenachwuchses verfügen, um als Koordinierungsinstanz der Tariffonds eine Angleichung der Ausbildungsstandards zwischen den Tarifbereichen herbeiführen zu können. Hierzu müßte sich der Dachfonds jedoch auf eine ausgebaute und laufend fortgeschriebene Berufsbildungs-Prognoseforschung stützen können⁹, da die einzelnen Tariffonds lediglich *intra*sektorale Berufsverschiebungen innerhalb des jeweiligen Tarifbereichs erfassen und fort-schreiben können.

Das Hauptproblem für ein Tariffondssystem dürfte somit darin bestehen, daß es nicht nur die Wettbewerbsverhältnisse verändert, sondern auch starke Binnendifferenzierungen gleicher Berufe bewirkt. Die damit verbundene Gefährdung der Einheitlichkeit der Berufs- und Ausbildungsordnung kann ein Tariffondssystem nur abwenden, wenn es tarifautonom den dadurch entstehenden Handlungs- und Koordinierungsbedarf zwischen den Fonds aus sich heraus erfüllen kann. Andernfalls würde auch ein Tariffondssystem wieder den Staat auf den Plan rufen und zu neuen gesetzlichen Normierungen für die Berufsbildung führen.

⁹ Zum Stand der Berufsbildungs-Prognoseforschung vgl. A. He-gelheimer: Struktur- und Prognosemodell des Berufsbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung, Gesamtgutachten sowie Kurzfassung, jeweils Berlin 1980.