

Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages aus der Branche der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Stellungnahme des Wuppertaler Kreises

1. Vorbemerkung

Im Rahmen des Kompromisses zur Hartz IV Reform im Vermittlungsausschuss im Februar 2011 war vereinbart worden, die Ablehnung der Allgemeinverbindlicherklärung eines Branchentarifvertrages in der Weiterbildung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) noch einmal zu überprüfen.

Auf diesem Wege war die Einführung eines solchen Mindestlohnes bereits im Herbst 2010 gescheitert, indem die Bundesregierung eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Tarifvertrages der Zweckgemeinschaft des BBB für die Weiterbildungsbranche abgelehnt hatte.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Zweckgemeinschaft des gewerkschaftsnahen BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung) haben jetzt erneut einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des BBB-Tarifvertrages beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gestellt.

Der Wuppertaler Kreis spricht sich unverändert gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages des BBB und gegen einen Mindestlohn in der Weiterbildung aus. Die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung sind weiterhin nicht erfüllt, der Antrag ist daher abzulehnen.

2. Sachverhalt

Nach der Aufnahme des Tätigkeitsfeldes der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) im Jahr 2009 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gem. § 7 AEntG auf entsprechenden Antrag einen Tarifvertrag durch Rechtsverordnung für die gesamte Branche festlegen. Ein solcher Antrag

der Tarifpartner Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) wurde im Oktober 2010 durch die Bundesregierung bereits einmal abgelehnt. Im Rahmen des sog. Hartz-IV-Kompromisses im Februar 2011 ist beschlossen worden, die im Falle eines neuen Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestlohntarifvertrages nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz in der Branche Weiterbildung die maßgeblichen Verhältnisse erneut zu prüfen.

Die genannten Tarifpartner haben nunmehr einen erneuten Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ihres am 15. November 2011 vereinbarten Tarifvertrages gestellt.

3. **Votum**

Der Wuppertaler Kreis nimmt hierzu Stellung und beantragt gleichzeitig, diesen Tarifvertrag für **nicht** allgemeinverbindlich zu erklären.

4. **Begründung**

a) Ein Mindestlohn in der Weiterbildung entspricht nicht dem öffentlichen Interesse

Der Tarifpartner der Gewerkschaften ver.di und GEW ist die Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

Das Hauptargument des Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung ihres Tarifvertrages ist es, dass im Marktbereich der Weiterbildungsleistungen nach SGB II und SGB III ein staatliches Nachfragemonopol herrscht, das zu einem Preiswettbewerb zu Lasten der Beschäftigten bei diesen Unternehmen führt. Der Einsatzzweck des Entsendegesetzes, nämlich die Definition von Mindeststandards der Arbeitsbedingungen bei internationalem Wettbewerb zum Schutz deutscher Arbeitnehmer ist damit dem Grunde nach hier nicht erfüllt. Deshalb hat sich der Wuppertaler Kreis immer gegen eine Aufnahme der Weiterbildung in das AEntG und damit die Aushöhlung des Zweckes dieses Gesetzes ausgesprochen.

Wenn es ein öffentliches Interesse geben sollte, auf die Vergabep Praxis der Bundesagentur für Arbeit Einfluss zu nehmen, sind dafür die dort vorgesehenen Einwirkungs- und Abstimmungswege zu nutzen und nicht der Umweg über ein Gesetz, das eigentlich für einen anderen Zweck vorgesehen ist und die Weiterbildungsbranche mit wettbewerbsfeindlicher Überregulierung und Bürokratie über-

zieht. Ein unmittelbares öffentliches Interesse an einem Mindestlohn besteht nicht, und wenn es ein öffentliches Interesse an einer qualitätsorientierten Vergabe von Aufträgen gibt, ist dieses auf einem anderen Weg sicherzustellen.

Der Geschäftsordnung der Zweckgemeinschaft ist zu entnehmen, dass diese als alleinigen Geschäftszweck das Ziel verfolgt, einen Branchentarifvertrag zu etablieren, um diesen als Förder- und Auftragskriterium für öffentliche Auftraggeber einzubringen. Damit ist deutlich, dass die Zweckgemeinschaft nicht im üblichen Sinne als Arbeitgeberverband auftritt, dessen Aufgabe es ist, tarifliche Vereinbarungen für seine Mitgliedsunternehmen zu treffen. Stattdessen ist es das erklärte Ziel, über das Instrumentarium des Entsendegesetzes die Bedingungen der öffentlichen Auftragsvergabe zu verändern.

Darüber hinaus können bei diesem Antrag auch verbandspolitische Motive vermutet werden, um auf dem Wege der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages einem Angebotssegment der Branche zu einer Art Regelungshoheit für die Gesamtbranche zu verhelfen. Der BBB und seine Zweckgemeinschaft sind in ihrem Interesse für die Weiterbildungsbranche nicht repräsentativ. Viele der Mitglieder der Zweckgemeinschaft sind gewerkschaftsnahe Bildungsunternehmen, so dass bei dem Interesse der Regelung eines Mindestlohnes in der Weiterbildung von einer Art politischen „Insichgeschäft“ auszugehen ist.

Ziel und arbeitsmarktpolitischer Zweck des Entsendegesetzes werden damit erheblich überdehnt und für die Verhandlungen einzelner Marktpartner gegenüber den öffentlichen Auftraggebern unzulässig eingesetzt. Die Gewerkschaften und die in der Funktion des Arbeitgeberverbandes auftretende Zweckgemeinschaft vertreten damit in keiner Weise die Interessen aller Weiterbildungsunternehmen und ihrer Mitarbeiter/innen.

b) Die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung sind nicht erfüllt

Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 4 TVG wäre, dass die tarifgebundenen Unternehmen mindestens 50% der vom Tarifvertrag umfassten Mitarbeiter der Branche beschäftigen. Der Begriff „Branche“ ist jedoch für den im Tarifvertrag geregelten Angebotsbereich kaum zu verwenden, es geht hier um ein Tätigkeitsfeld, das in der Regel nur einen Teil des Dienstleistungsspektrums der Weiterbildungsunternehmen ausmacht. Es handelt sich hier nicht um eine eigenständige Branche. Der Begriff „Träger der beruflichen Bildung“ ist in diesem Fall auf den kleinen Teil der Weiterbildungsbranche beschränkt, der ausschließlich Aufträge für die Bundesagentur für Arbeit ausführt.

Die Zweckgemeinschaft des BBB vertritt nur eine kleine Minderheit von Bildungsunternehmen in Deutschland. Sie stellt in den Raum, ca. 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten. **Damit repräsentiert die Zweckgemeinschaft auf keinen Fall die Branche – noch nicht einmal ansatzweise.**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ging Anfang des Jahres 2000 noch von einer Zahl von über 25.000 Weiterbildungseinrichtungen und -organisationen in Deutschland aus. Nach Marktberichtigungen in den letzten Jahren ist die Zahl von rund 19.000 Weiterbildungsunternehmen in Deutschland realistisch.

Auf der Basis der öffentlich verfügbaren Informationen, z.B. auch der Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit, ist davon auszugehen, dass mindestens 10.000 Bildungsunternehmen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch anbieten und bei vorsichtiger Schätzung 60.000 bis 80.000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Allein für den Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden von fachkundigen Stellen 5.708 Bildungsträger zugelassen (Stand August 2011). Es ist davon auszugehen, dass bereits in diesen Unternehmen mindestens 60.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Schätzungen und Berechnungen, die die Beschäftigten aller Bildungsträger, die als Weiterbildungsdienstleister im SGB II und SGB III - Bereich tätig sind, einschließen, so u.a. auch Weiterbildungsaktivitäten der Kommunen berücksichtigen, weisen für den Geltungsbereich des TV insgesamt 80.000 bis 120.000 Beschäftigte aus.

Die Annahme der Antragsteller, dieses Branchensegment umfasse rund 26.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, ist nicht aufrecht zu halten.

Die Zweckgemeinschaft, die den Tarifvertrag mit den Gewerkschaften unterzeichnet hat, vertritt nach eigenen Angaben 40% der bei Trägern der beruflichen Bildung – also Anbietern von Dienstleistungen für die Bundesagentur für Arbeit - beschäftigten Mitarbeiter. Da sie die Mitarbeiter von Bildungsunternehmen mit Haustarifverträgen hinzurechnen, die diese Mindestbedingungen nicht unterschreiten, kommen die Tarifpartner auf eine Tarifbindung von 70%.

Diese Eingemeindung von Bildungsunternehmen, die sich bewusst dem Tarifvertrag nicht angeschlossen haben, ist nach Ansicht des Wuppertaler Kreises nicht seriös, diese Unternehmen werden ungefragt für ein gewerkschaftspolitisches Interesse eingesetzt. Im Übrigen zeigt diese Argumentation, dass offenbar für den

größten Teil der in dem fraglichen Teilssegment der Weiterbildungsbranche tätigen Mitarbeiter bereits heute angemessene Bezahlung festgelegt ist und ein öffentliches Interesse schon aus diesem Grund nicht besteht.

Der BBB und seine Zweckgemeinschaft repräsentiert sowohl vom Anteil der Tarifbindung als auch von seinen Interessen nur eine Minderheit der Weiterbildungsunternehmen, die Dienstleistungen nach SGB II und SGB III anbieten. Er spricht insbesondere auch nicht für die vielen Weiterbildungseinrichtungen mit breitem Angebotsspektrum, die nur mit einzelnen Angeboten in diesem Bereich tätig sind. Der Tarifvertrag ist für die Weiterbildungsbranche nicht repräsentativ. In jedem Fall muss man zu dem Schluss kommen, dass der eine Allgemeinverbindlicherklärung geforderte Grad der Tarifbindung mit diesem Tarifvertrag des Zweckverbandes bei weitem nicht erreicht ist.

c) Der Tarifvertrag für die Weiterbildungsbranche schafft bürokratische Hürden und ist mit hohen Verwaltungskosten verbunden

Der in dem Tarifvertrag geregelte Bereich macht nur einen Teil des Angebotsspektrums der Weiterbildungsunternehmen aus. In der Regel bieten Weiterbildungseinrichtungen ihre Bildungsangebote in gleicher Weise auch für andere Auftraggeber, z.B. für private Unternehmen oder auch im Rahmen europäischer Förderprogramme an. Das bedeutet, dass Beschäftigte üblicherweise nur mit einem Teil ihrer Tätigkeit dem im Tarifvertrag geregelten Bereich zugerechnet werden können.

Bildungseinrichtungen müssen ihre Mitarbeiter in ihrem gesamten Unternehmen flexibel einsetzen, so dass nur zeitweise ihre Tätigkeiten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Nach der Ausgestaltung des vorliegenden TV sind große Abgrenzungsschwierigkeiten zu erwarten. Für die Bildungsunternehmen bedeutet dies im Zusammenhang mit den zu erwartenden Kontrollen durch den Zoll, dass eine detaillierte Zeitaufschreibung und Zurechnung zum tariflich geregelten bzw. nicht geregelten Bereich erforderlich wäre.

Der Aufwand für Bildungsunternehmen das Gesetzesregelwerk umzusetzen, wäre gewaltig, hohe Bürokratiekosten wären zu tragen. Die betrieblichen Kosten steigen, die Wettbewerbsfähigkeit der Bildungsunternehmen nimmt Schaden.

Die mit dem ursprünglichen Zweck des Entsendegesetzes – nämlich dem Schutz der inländischen Beschäftigten vor Lohndumping aus dem Ausland – begründeten Kontrollerfordernisse würden darüber hinaus zu erheblichem Verwaltungsaufwand bei den damit beauftragten Behörden führen.

Das eigentliche Ziel des Tarifvertrages – nämlich die Einflussnahme auf Bedingungen der öffentlichen Auftragsvergabe durch die Bundesagentur für Arbeit – macht deutlich, wie hier versucht wird, das Entsendegesetz und seine berechtigten Kontrollinstrumente für die Interessen der Auftragnehmer gegenüber den öffentlichen Auftraggebern für die Preispolitik einzusetzen und damit seinem Zweck zu entfremden.

d) Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag schadet der Qualität der Weiterbildungsdienstleistungen

Ein Teil der Argumentation der Tarifpartner bezieht sich darauf, dass die niedrigen Einkommen in diesem Bereich dazu führen, dass die Qualität der Weiterbildungsangebote zur sozialen und beruflichen Integration Arbeitsloser nicht mehr sichergestellt werden kann. Ein Mindestlohn wäre damit notwendig für die Qualitätssicherung.

Dieses Argument ist aber nicht stichhaltig. Einerseits könnten Weiterbildungsanbieter diesen Tarifvertrag und den Mindestlohn sehr leicht umgehen, indem sie auf Honorarkräfte zurückgreifen, so dass die gewünschte preispolitische Wirkung nicht erreicht wird. Wettbewerbsverzerrung wäre die Folge.

Hinzu kommt, dass Bildungsunternehmen, die nicht überwiegend im geförderten Bereich tätig sind, bei einzelnen geförderten Vorhaben ganz legal unterhalb des Mindestlohns Dienstleistungen anbieten können. Eine Benachteiligung aller anderen Unternehmen wäre die Folge und würde auch hier zu deutlichen Wettbewerbsverzerrungen führen.

Andererseits ist nach den Erfahrungen des Wuppertaler Kreises ein Tarifvertrag weder ein sinnvolles noch ein notwendiges Mittel zur Sicherung der Qualität der Weiterbildungsleistungen.

Ein allgemeinverbindlich erklärter Branchentarif wird dem sehr differenzierten und individuellen Profil der überwiegend mittelständisch strukturierten Weiterbildungsanbieter nicht gerecht. Die angestrebte Vereinheitlichung durch einen gemeinsamen Tarifvertrag ist für den überwiegenden Teil der Anbieter kein Vorteil, sondern bedeutet lediglich einen erheblichen bürokratischen Aufwand im Einsatz des Personals.

Für die markt- und unternehmensnahen Anbieter von Weiterbildungsleistungen wäre dieser Tarifvertrag ein Schritt, der ihre Flexibilität und Marktnähe beeinträchtigt und sie mit bürokratischem Aufwand belastet. Es ist zu erwarten, dass viele

der langjährig und erfolgreich auf unterschiedlichen Märkten agierenden Weiterbildungsunternehmen künftig ihre Angebote im Bereich der nach SGB II und SGB III geförderten Maßnahmen weiter einschränken. Eine weitere Marktferne der zur Integration von Arbeitslosen vorgesehenen Maßnahmen ist die Folge.

Der Tarifvertrag geht damit in die falsche Richtung. Ein Mindestlohn eignet sich nicht als Kriterium für den Einkauf von Bildungsdienstleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit. Um die Einkaufspolitik der Bundesagentur entsprechend qualitätsorientiert zu gestalten, ist ein Mindestlohn ein ordnungspolitisch falscher Weg. Stattdessen sollte der Erfolg der Bildungsunternehmen bei der Wiedereingliederung seiner Kunden das erste Kriterium bei der Auswahl von Dienstleistungen sein. Ein Erfolg, der sich nur durch Marktnähe erreichen lässt und der nicht durch Mindestlöhne gesichert werden kann.