

# **Antrag auf Erlass einer Verordnung zur Erstreckung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal und Entwurf einer Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch**

## **I. Sachverhalt**

Am 27. August 2015 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesanzeiger einen Antrag auf Erlass einer Verordnung zur Erstreckung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags aus der Branche der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen und den Entwurf einer Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch veröffentlicht.

Grundlage des Antrags ist der Tarifvertrag der Zweckgemeinschaft des gewerkschaftsnahen Bildungsverbandes BBB, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 27. Januar 2015.

## **II. Stellungnahme des Wuppertaler Kreises**

### **1. Vorbemerkung**

Die Diskussion um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in der Weiterbildung geht auf eine einseitige Initiative der Gewerkschaften und der gewerkschaftsnahen Bildungsträger, die sich in der Zweckgemeinschaft BBB zusammengeschlossen haben, zurück. Bei der Zweckgemeinschaft handelt es sich nicht um einen Bildungsverband, sondern – wie der Name sagt – um eine Zweckgemeinschaft mit dem ausdrücklichen Ziel, einen Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche durchzusetzen.

Ein gewerkschaftliches Interesse an einem Mindestlohn in dieser Branche besteht aus mehreren Gründen:

- Die Gewerkschaften bzw. gewerkschaftsnahe Bildungsunternehmen sind selbst Anbieter von Weiterbildungsdienstleistungen. Mit einem Mindestlohn wurde die Hoffnung verbunden, den Preiswettbewerb in der Branche einzuschränken und damit die Position der eigenen Bildungsträger gegenüber dem Haupt-Auftraggeber, der Bundesagentur für Arbeit, zu stärken.
- Die Erstreckung des eigenen Tarifvertrags, der zunächst quasi als „Inschlag“ zwischen den Gewerkschaften und den gewerkschaftsnahen Trägern geschlossen wurde, auf die überwiegend mittelständisch geprägte Weiterbildungsbranche könnte mittelbar den Organisationsgrad der Beschäftigten und damit den gewerkschaftlichen Einfluss in der Branche erhöhen.

Bereits im Jahr 2009 wurde deshalb auf Druck der Gewerkschaften die Branche der „Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ in den Katalog der im AEntG (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) einbezogenen Branchen aufgenommen.

Der erste Versuch im Herbst 2010 auf der Basis eines ersten Tarifvertrags, den die Zweckgemeinschaft des BBB mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zu diesem Zweck geschlossen hat, war zunächst gescheitert, nachdem die Bundesregierung eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) dieses Tarifvertrags für die Weiterbildungsbranche abgelehnt hatte.

Im Rahmen des Kompromisses zur Hartz IV Reform war im Vermittlungsausschuss (Februar 2011) daraufhin vereinbart worden, die Ablehnung der Allgemeinverbindlicherklärung noch einmal zu überprüfen. Diese Entscheidung bezog sich nicht auf veränderte fachliche oder branchenbezogene Gegebenheiten, sondern war ein politischer Kompromiss, der zur Durchsetzung weitergehender Ziele in anderen Politikbereichen eingegangen wurde. Dabei wurde in Kauf genommen, dass die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung des BBB-Tarifvertrags bei Weitem nicht gegeben waren.

Der im Sommer/Herbst 2011 erneut gestellte Antrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Zweckgemeinschaft des BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung) auf Allgemeinverbindlicherklärung wurde daraufhin angenommen und der

Tarifvertrag im Juli 2012 durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt. Diese Verordnung trat am 1. August 2012 in Kraft und galt bis zum 30. Juni 2013.

Vor Ablauf dieser Verordnung wurde ein neuer Antrag der Zweckgemeinschaft auf Verlängerung der Rechtsverordnung auf Basis eines veränderten Tarifvertrages gestellt, die Verordnung des Bundesarbeitsministeriums dazu trat am 1. Juli 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2015.

Der Wuppertaler Kreis war jeweils zur Stellungnahme aufgefordert und hat beantragt, den Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich zu erklären. Die Begründung für die Ablehnung war weiterhin, dass die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung vor allem aufgrund der fehlenden Repräsentativität des Tarifvertrags nicht erfüllt sind.

Der Versuch der Gewerkschaften, einen Manteltarifvertrag – wiederum mit der für die Branche nicht repräsentativen Zweckgemeinschaft des BBB – mit deutlich weitergehenden Regelungsinhalten auszuhandeln, der auch über den bisherigen sehr eingeschränkten Geltungsbereich hinausgehen sollte, ist im Jahr 2014 gescheitert, die Verhandlungen wurden ausgesetzt.

Mit den Neuregelungen des am 16. August 2014 in Kraft getretenen Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) wurden u.a. die im § 7 AEntG festgelegten Voraussetzungen für die Erstreckung von Rechtsnormen aus Tarifverträgen auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer geändert. Danach ist als Voraussetzung für eine Rechtsverordnung nicht mehr eine Allgemeinverbindlicherklärung vorgesehen. Voraussetzung ist nunmehr lediglich, dass die Erstreckung von Rechtsnormen aus Tarifverträgen entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes „im öffentlichen Interesse geboten erscheint“.

Der Wuppertaler Kreis spricht sich unverändert gegen die Erstreckung der Rechtsnormen des BBB-Tarifvertrags auf nicht tarifgebundene Weiterbildungsunternehmen und gegen einen Mindestlohn in der Weiterbildung aus. Die Argumente für die Ablehnung haben sich nicht geändert. Der Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche ist eine Konstruktion, die nicht den Zielen dient, die durch das Arbeitgeberentgeltgesetz vorgegeben sind, und die darüber hinaus in der Praxis zu hoher Bürokratie und fehlsteuernden Wettbewerbsverzerrungen führt. Ein öffentliches Interesse liegt deshalb nicht vor.

Die Voraussetzungen gem. § 7 AEntG sind nicht erfüllt, d.h. ein öffentliches Interesse an der Erstreckung besteht nicht, der Antrag ist daher abzulehnen.

## **2. Erfahrungen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises mit dem aktuell geltenden, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag der Zweckgemeinschaft BBB**

Seit dem 1. August 2012 gilt der zwischen den Tarifparteien Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung geschlossene Tarifvertrag aufgrund der Rechtsverordnung des BMAS als allgemeinverbindlich und ist für alle Bildungsunternehmen oder Betriebsbereiche anzuwenden, die überwiegend (d.h. zu mehr als 50%) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführen.

Ein Teil der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises ist von dieser Allgemeinverbindlicherklärung erfasst. Diese Einrichtungen berichten über negative Auswirkungen, die dieser Tarif auf ihre unternehmerische Tätigkeit hat:

- Die Bildungsunternehmen, die vor der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags moderne Formen des Arbeitszeitmanagements hatten (z.B. Vertrauensarbeitszeit), mussten aufgrund des Tarifvertrags nunmehr Zeiterfassungs- und Kontrollsysteme mit zusätzlichen Kosten einrichten. Darüber hinaus berichten die Betriebe über negative Folgen für die Unternehmenskultur: Mitarbeiter, die bisher wie in qualifizierten Wissensberufen üblich, ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich und im Team gestaltet haben, werden durch die nunmehr zwingend eingeführte Zeiterfassung herabgesetzt und demotiviert.
- Das Aufgabengebiet des „Pädagogischen Mitarbeiters“ ist im geltenden Tarifvertrag sehr offen und unklar definiert. Das führt in der Praxis dazu, dass betriebsintern geklärt werden muss, wer zu dem Personenkreis gehört, für den der Mindestlohn gilt.
- Der Tarifvertrag lässt die früher üblichen flexiblen Arbeitszeitmodelle und Überstundenregelungen mit der Möglichkeit der Übertragung von Arbeitszeitguthaben in Folgemonate nicht mehr zu. Überstundenregelungen müssen deshalb restriktiver gehandhabt werden als in der Vergangenheit. Für das Unternehmen ist die Folge, dass die Personaldisposition erschwert wird und ggf. zusätzliches Personal eingeplant werden muss. Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter müssen auf bisherige Einkommensmöglichkeiten durch Überstunden verzichten.

- Die mit dem Entsendegesetz verbundenen staatlichen Kontrollen durch den Zoll werden durch die Institute als unpassend erlebt. Den Wissensunternehmen wird damit ein unseriöser Umgang mit ihren Beschäftigten unterstellt – ein Verdacht, für den es keinerlei Grundlage gibt. Die Kosten für die Kontrollen müssen aus den öffentlichen Haushalten getragen werden.
- Die hohen prozentualen Lohn- und Gehaltssteigerungen für die pädagogischen Mitarbeiter müssen aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit im Betrieb auch für die nicht vom Tarif erfassten Mitarbeiter in Betracht gezogen werden. Diese Kostensteigerungen werden allerdings nicht durch entsprechende Steigerungen der mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern erzielten Preise aufgefangen. Es ist deshalb damit zu rechnen, dass Bildungsunternehmen – vor allem in Ostdeutschland – aus Kostengründen das Ziel verfolgen werden, durch Senkung des Angebotsanteils an Dienstleistungen nach SGB II/III aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags zu fallen. Die Bildungsunternehmen werden sich verstärkt aus diesem Tätigkeitsfeld zurückziehen und keine arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mehr anbieten.
- Die Folge dieser Entwicklung sind Wettbewerbsverzerrungen, da ein wachsender Anteil von Anbietern die Preisuntergrenzen unterschreiten kann, die mit Anwendung der Tarifregelungen verbunden sind. Das Ziel der Tarifpartner, nämlich die Einschränkung des Preiswettbewerbs um Aufträge der Bundesagentur für Arbeit, wird damit verfehlt, da er leicht durch Diversifizierung unterlaufen werden kann und in der Praxis auch wird.

Nach drei Jahren Erfahrungen mit dem Mindestlohn bestätigt sich die Voraussage des Wuppertaler Kreises, dass die Anwendung des Tarifvertrags der Zweckgemeinschaft BBB zu mehr Bürokratie führt, wettbewerbsverzerrend ist und damit negative Auswirkungen auf den Markt hat.

### **3. Änderungen im Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 27. Januar 2015**

Die Tarifpartner haben den Tarifvertrag am 27. Januar 2015 gegenüber der Fassung des Änderungstarifvertrages vom 14. Februar 2015 in der Regelungstiefe

nicht verändert. Einzige inhaltliche Änderung ist eine deutliche Anhebung der Mindestlöhne mit dem Ziel der Angleichung der Mindestlöhne zwischen Ost- und Westdeutschland.

Die Mindeststundenvergütung wird zum 1. Januar 2016 im Westen um 4,9% und im Osten um 8% sowie zum 1. Januar 2017 noch einmal um weitere 4,3% bzw. 8,1% erhöht. Damit geht die Erhöhung des Mindestlohns deutlich über die durchschnittlichen jährlichen Tarifierhöhungen in der Wirtschaft hinaus (2014: 3,1%, Quelle Hans-Böckler-Stiftung/WSI Tarifarchiv).

#### **4. Votum**

Der Wuppertaler Kreis nimmt hierzu erneut Stellung und beantragt, die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags nicht auf die in seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen zu erstrecken, und eine Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch nicht zu erlassen. Ein öffentliches Interesse, das nach § 7 Abs. 1 AEntG Voraussetzung für die Erstreckung wäre, besteht nicht. Der Tarifvertrag ist darüber hinaus nicht geeignet, um die in § 1 AEntG genannten Ziele zu erreichen.

#### **5. Begründung**

- a) Die Aufnahme der Branche Weiterbildung in den Katalog der Branchen nach § 4 AEntG ist falsch und stellt eine unzulässige Benachteiligung der Weiterbildungsunternehmen dar

Die Branche der Weiterbildung nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist aufgrund einer Kompromissvereinbarung im Februar 2011 (Hartz-IV-Kompromiss) als Entgegenkommen gegenüber den Gewerkschaften in den Katalog der Branchen in § 4 Abs. 1 AEntG aufgenommen worden, für die die Bundesregierung die Erstreckung von Tarifverträgen per Rechtsverordnung aufgrund des öffentlichen Interesses und der in § 1 AEntG genannten Ziele erklären kann. Schon vom Aufgabengebiet und dem eingesetzten Personal passt die Branche Weiterbildung nicht in die Zielsetzung des Gesetzes – der Fall der grenzüberschreitend entsandten und regelmäßig im Inland beschäftigten Arbeitnehmer ist für diesen Geltungsbereich überhaupt nicht relevant.

b) Die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrags entspricht nicht dem öffentlichen Interesse

Eine Erstreckung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags nach § 7 Abs. 1 AEntG setzt voraus, dass diese Erstreckung im öffentlichen Interesse für die Ziele des Gesetzes geboten erscheint.

Nach § 4 AEntG soll einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegengewirkt werden. Dieser Verdrängungswettbewerb soll nach der Meinung der Antragsteller dadurch entstehen, dass im Marktbereich der Weiterbildungsleistungen nach SGB II und SGB III ein staatliches Nachfragemonopol herrscht, der einen Preiswettbewerb hervorruft, der als Lohnkostenwettbewerb zu Lasten der Beschäftigten geführt wird. Die Realität zeigt, dass ein Lohnkostenwettbewerb durch den Tarifvertrag nicht wirksam verhindert wird.

Es ist das Ziel der Tarifpartner, über das Instrumentarium des Entsendegesetzes auch die Bedingungen der öffentlichen Auftragsvergabe zu verändern.

Die aktuell laufende Modernisierung des Vergaberechts auf der Grundlage der EU-Vergaberichtlinien eröffnet für Arbeitsmarktdienstleistungen die Chance, die Vergabe moderner und leistungsorientierter zu gestalten. Bereits in den geltenden Regelungen (§ 4 Abs. 2 VgV) für die Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen können die Organisation, die Qualifikation des eingesetzten Personals und die Erfahrung bei vergleichbaren Aufträgen als Kriterium für den Zuschlag herangezogen werden.

Zukünftig werden bisherige Erfolge bei der Integration in den Arbeitsmarkt als Zuschlagskriterium stärkere Bedeutung haben. Die zügige und nachhaltige Integration in Beschäftigung und Ausbildung ist Ziel aller Arbeitsmarktmaßnahmen und wird zukünftig eine entscheidende Rolle spielen. Die Qualität und die Erfolge bisher erbrachter Leistungen werden eine wesentliche Rolle für die Vergabe spielen.

Dies ist auch im Interesse der Bundesagentur für Arbeit als Auftraggeber, für die der Erfolg der Maßnahme wichtiger sein muss als die Senkung von Lohnkosten. Damit sollte ein mögliches Lohndumping als Ergebnis des Vergabewettbewerbs der Vergangenheit angehören.

Eine Rechtsverordnung, die die Weiterbildungsbranche mit wettbewerbsverzerrender Überregulierung und Bürokratie überzieht, um ein mögliches Lohndumping

zu verhindern, ist vor dem Hintergrund der geplanten Änderungen im Vergaberecht nicht erforderlich und ist deshalb auch nicht im öffentlichen Interesse.

c) Der Tarifvertrag ist nicht wirksam für die Ziele des AEntG (§ 1 und § 4 AEntG)

Im Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde der Katalog der vom AEntG umfassten Tarifverträge in § 4 Abs. 2 auf alle anderen Branchen erweitert, solange die Erstreckung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die Gesetzesziele zu erreichen. Insbesondere wird hier das Ziel genannt, einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzutreten.

Die Praxis zeigt, dass Weiterbildungseinrichtungen durch Diversifikation ihres Angebotsspektrums es leicht erreichen können, dass sie nicht oder nicht mehr in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, indem sie nicht mehr „überwiegend“, d.h. zu mehr als 50% Dienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch des Sozialgesetzbuches erbringen. Weiterbildungsunternehmen bieten in der Regel ein breites Spektrum von Dienstleistungen an, von denen diese nur ein Teilsegment darstellen. Diese Unternehmen können dann auch zu niedrigeren Lohnkosten Angebote abgeben. Die Erstreckung ist deshalb kein wirksames Instrument, um einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzutreten.

d) Der Tarifvertrag ist nicht repräsentativ

Der im Bundesanzeiger veröffentlichte Entwurf der Rechtsverordnung sieht die Allgemeinverbindlicherklärung im Gegensatz zu den vorangegangenen Regelungen nicht mehr vor. Der Wuppertaler Kreis hatte bereits in den vorausgehenden Anträgen mehrfach dargelegt, dass die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags nicht erfüllt sind.

Nachdem eine Allgemeinverbindlicherklärung für eine Erstreckung nicht mehr erforderlich ist, ist auch die Voraussetzung der Repräsentativität des Tarifvertrags im Geltungsbereich nicht mehr zwingend. Gleichwohl ist es weiterhin so, dass die Gewerkschaften mit einer nicht repräsentativen Gruppe von unter anderem gewerkschaftsnahen Bildungsträgern über das Mittel der Erstreckung ihres eigenen Tarifvertrags unzulässig Wettbewerbsverzerrungen, Bürokratiekosten und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in vielen nicht tarifgebundenen Unternehmen erzwingen.

Der in dem Tarifvertrag geregelte Bereich deckt nur einen Teil des Angebotsspektrums von Bildungsunternehmen ab. In der Regel bieten Weiterbildungseinrichtun-



gen ihre Leistungen 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. Die Branche, für die hier ein Tarifvertrag durchgesetzt werden soll, ist in der Realität so nicht existent.

Die Tarifbindung zu mehr als 50% der Branche ist seit der Neuregelung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes nicht mehr Voraussetzung für eine Erstreckung eines Tarifvertrags. Die Repräsentativität ist nunmehr nur noch für den Fall vorausgesetzt, wenn mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise dem selben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung kommen.

Der BBB und seine Zweckgemeinschaft repräsentieren sowohl vom Anteil der Tarifbindung als auch von seinen Interessen nur eine Minderheit der Weiterbildungsunternehmen, die Dienstleistungen nach SGB II und SGB III anbieten.

Nach Angaben des BBB beschäftigen die Mitglieder der Zweckgemeinschaft des BBB insgesamt 12.598 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Abzug der Verwaltungs- und sonstigen Mitarbeiter (davon 7%) hat die Zweckgemeinschaft 11.716 sozialversicherungspflichtige pädagogische Beschäftigte (Stand Dezember 2014). Der Tarifvertrag ist damit für die Weiterbildungsbranche nicht repräsentativ.

Es gibt keine offizielle Statistik über die Anzahl der Beschäftigten und die Anzahl der Unternehmen im Bildungsbereich. Die Frage der Repräsentativität ist deshalb nur auf der Basis von Schätzungen bzw. über Hilfsberechnungen zu beantworten.

Nach Marktberichtigungen in den letzten Jahren ist die Zahl von rund 19.000 Weiterbildungsunternehmen in Deutschland realistisch. Allein die Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit weist ca. 17.000 Bildungsanbieter aus.

In der Zweckgemeinschaft des BBB ist jedoch nur ein sehr kleiner Teil der Bildungsträger der Branche, insgesamt 59 Bildungsträger, vertreten.

Schätzungen, die u.a. auch Weiterbildungsaktivitäten der Kommunen berücksichtigen, weisen für den Geltungsbereich des Tarifvertrags insgesamt 80.000 bis 100.000 Beschäftigte aus. Die Annahme der Zweckgemeinschaft und ihrer Tarifpartner, dass im Tätigkeitsfeld des SGB II/III nur knapp 20.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte als pädagogische Mitarbeiter/innen tätig sind, ist deshalb unrealistisch.

Das Ergebnis einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Auftrag gegebenen Studie bestätigt die Einschätzung des Wuppertaler Kreises: Der Weiterbildungsmonitor (wbmonitor 2011) vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) stellt in dem Marktsegment der Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch als Untergrenze 56.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte fest. Sofern davon, wie vom BIBB selbst angenommen, der Anteil der Verwaltungs- und Leitungsmitarbeiter nur bei 7% liegt, wären nach dieser Studie mindestens 52.000 sozialversicherungspflichtige pädagogische Beschäftigte in diesem Bereich tätig und nicht wie von der Zweckgemeinschaft angenommen, nur 19.500 Mitarbeiter.

Die Schätzung, die die Tarifparteien dem BIBB entgegenhalten, aus der sich diese niedrige Anzahl der Mitarbeiter in der Branche ergeben soll, ist grob verzerrt, entspricht nicht der Realität der Branche und greift deutlich zu niedrig.

Allein schon die Annahme, dass alle pädagogischen Mitarbeiter mit ihrer vollen Arbeitszeit in Maßnahmen aktiv sind, ist falsch. Es ist eher von ca. zwei Drittel Einsatzzeit im Seminar auszugehen. In der Realität ist ein breites Angebotsspektrum mit mehreren Auftraggebern und ein Aufgabenfeld der Mitarbeiter, das neben lehrenden und pädagogischen Tätigkeiten auch kaufmännische oder wissenschaftliche Tätigkeiten umfasst, die Regel. Die festangestellten pädagogischen Mitarbeiter werden außer in den Maßnahmen auch in der internen Auditierung und Qualitätssicherung, in der Bildungsforschung, Beratung und in der Leitung von Niederlassungen eingesetzt. Alle diese Tätigkeiten sind im Berechnungsmodell nicht berücksichtigt, so dass die Gesamtanzahl der pädagogischen Mitarbeiter systematisch zu niedrig dargestellt wird. Die Weiterbildungsstatistik des DIE geht im Übrigen nur von einem Anteil von 40% an pädagogischen Mitarbeiter/innen im Personalstamm der Weiterbildungseinrichtungen aus und nicht wie die Zweckgemeinschaft von 97% pädagogischen Mitarbeiter/innen.

Auch der jeweils zu Grunde gelegte Personalschlüssel stimmt mit der tatsächlichen Gruppengröße in der Praxis nicht überein. Eine realistische Hochrechnung wäre deshalb auf eine deutlich höhere Schätzung von mehr als 50.000 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahekommende Beschäftigtenzahl gekommen, die auch der Erhebung des BIBB entspricht.

Damit stellt die Zweckgemeinschaft ihre Bedeutung deutlich höher dar, als sie in der Realität ist.

Eine Benachteiligung der gesamten Branche auf der Grundlage eines nicht repräsentativen Tarifvertrags kann nicht im öffentlichen Interesse sein. Für eine realistische Bewertung bietet es sich an, die Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV) zu nutzen. Nach § 176 SGB III bedürfen alle Träger der Zulassung durch eine fachkundige Stelle, um Maßnahmen der Arbeitsförderung durchzuführen. Der Wuppertaler Kreis schlägt deshalb weiterhin vor, vor einer Erstreckung des Tarifvertrags mit fragwürdiger Grundlage die Frage der Repräsentativität über die fachkundigen Stellen nach AZAV und mit Unterstützung der Deutschen Akkreditierungsstelle GmbH (DAKKS) prüfen zu lassen.

e) Der Tarifvertrag für die Weiterbildungsbranche dient nicht dem öffentlichen, sondern überwiegend einem verbandspolitischen Interesse

Die Gewerkschaften und die in der Funktion des Arbeitgeberverbandes auftretende Zweckgemeinschaft vertreten in keiner Weise die Interessen aller Weiterbildungsunternehmen und ihrer Mitarbeiter/innen. Viele der Mitglieder der Zweckgemeinschaft sind gewerkschaftsnahe Bildungsunternehmen, so dass bei dem Interesse der Regelung eines Mindestlohns in der Weiterbildung von einer Art politischen „Insichgeschäft“ auszugehen ist.

Ein verbandspolitisches Interesse, auf dem Weg der Erstreckung des Tarifvertrags den Einfluss in der Branche zu erhöhen, kann nicht als öffentliches Interesse bezeichnet werden.

f) Der Tarifvertrag für die Weiterbildungsbranche schafft bürokratische Hürden und ist mit hohen Folgekosten verbunden

Die Umsetzung des Tarifvertrags führt bei den Weiterbildungsunternehmen zu erheblichen Kosten und zu bürokratischem Aufwand.

Dazu gehört ein hoher Organisationsaufwand bei der Arbeitszeitgestaltung, der die Flexibilität sowohl der Beschäftigten als auch der Personaldisposition erheblich einschränkt. Die unklare Definition des Tarifvertrags für das pädagogische Personal führt in Einzelfällen dazu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Betreuungsbereich nunmehr als pädagogische Mitarbeiter eingestuft und bezahlt werden. Um die Gehaltsgerechtigkeit zu wahren, können die überhöhten Steige-

rungen im Mindestlohn Auswirkungen auf die Kostenstruktur im Gesamtunternehmen haben.

Die Kontrollen durch den Zoll und die erhöhte Bürokratie haben darüber hinaus negative Auswirkungen auf die Unternehmenskultur. Die mit dem ursprünglichen Zweck des Entsendegesetzes – nämlich dem Schutz der inländischen Beschäftigten vor Lohndumping aus dem Ausland – begründeten Kontrollanforderungen schaden darüber hinaus dem Selbstverständnis und dem Image der Bildungsunternehmen. Sie haben sich bisher als moderne Wissensunternehmen verstanden und werden durch die Kontrollmechanismen nunmehr argumentativ in die Nähe von Unternehmen gerückt, die die Sozialstandards gefährden und staatlich kontrolliert werden müssen.

g) Der Tarifvertrag gefährdet den Wettbewerb

Weiterbildungsanbieter können sich dem Tarifvertrag und dem damit verbundenen Mindestlohn leicht entziehen, indem sie entweder verstärkt auf Honorarkräfte zurückgreifen oder ihre Angebote im Gesamtunternehmen organisatorisch so zuordnen, dass sie unterhalb des für die Tarifgeltung erforderlichen Anteils von 50% Dienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch bleiben.

Die durch den Tarif erhoffte preispolitische Wirkung wird nicht erreicht, Wettbewerbsverzerrungen sind die Folge, da Unternehmen mit einem stärker diversifizierten Angebot auch zu niedrigeren Lohnkosten anbieten können.

Es ist zu erwarten, dass viele der langjährig und erfolgreich auf unterschiedlichen Märkten agierenden Bildungsunternehmen künftig ihre Angebote im Bereich der nach SGB II und SGB III geförderten Maßnahmen weiter einschränken oder sich aus diesem Bereich zurückziehen, da sie sich den belastenden Einschränkungen (u.a. auf Produktivität und Arbeitsklima) nicht aussetzen wollen. Die Folge wird sein, dass sich die Angebote zur Integration von Arbeitslosen weiter vom Markt entfernen und die wirtschaftsnahen Weiterbildungseinrichtungen immer weniger in diesem Bereich tätig werden. Für die Kunden der Arbeitsagenturen und der Jobcenter wäre das ein schlechtes Ergebnis.

Das Ziel der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, nämlich die Wiedereingliederung seiner Kunden in den Arbeitsmarkt, lässt sich nur durch Marktnähe erreichen und kann nicht durch die flächendeckende Einführung eines Mindestlohns gesichert werden.

Nicht der Preis einer Maßnahme sollte entscheidend sein für die Vergabe von Aufträgen durch die Bundesagentur für Arbeit, sondern der Erfolg bei der Integration und eine nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Hierfür bietet die Reform des Vergabegesetzes gute Ansatzpunkte, so dass es einer tariflichen Regelung als Umweglösung nicht bedarf.