

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

1. Sachverhalt

Nach der Aufnahme des Tätigkeitsfeldes der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) haben die Tarifpartner Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) die Allgemeinverbindlicherklärung des zwischen ihnen am 12. Mai 2009 vereinbarten Tarifvertrages beantragt. Dieser Antrag wurde am 18. Juni 2009 im Bundesanzeiger veröffentlicht, verbunden mit der Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb von drei Wochen nach Veröffentlichung.

2. Votum

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

3. Begründung

a) Der Antrag zur Allgemeinverbindlicherklärung verfolgt (markt)politische Ziele und dient nicht den Interessen der Beschäftigten in der Weiterbildung

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

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.

Der Wortlaut des Tarifvertrages unterstreicht dies dadurch, dass in diesem Jahr bis zum 31. Oktober 2009 ein Sonderkündigungsrecht (TV § 5 Nr. 3) vorgesehen ist. Die Tarifpartner beabsichtigen offenbar nicht, diese Bedingungen in ihren Bereichen selbst tatsächlich einzuhalten, wenn dieser nicht als allgemeinverbindlich für die Branche erklärt wird. Von einer ernsthaften Bereitschaft und dem Willen zum Abschluss eines eigenständigen Tarifvertrages kann daher keine Rede sein. Damit ist der Vertrag im Grunde auch nicht tariffähig.

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 der Weiterbildungsunternehmen und ihrer Mitarbeiter/innen.

Der BBB und seine Zweckgemeinschaft sind für die Weiterbildungsbranche nicht repräsentativ, bei der Mitgliederstruktur der Zweckgemeinschaft des BBB ist von einer Art „Insichgeschäft“ auszugehen, denn bei einem bedeutenden Teil der Mitgliedsunternehmen handelt es sich im gewerkschaftsnahe Bildungsunternehmen.

b) Die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung sind nicht erfüllt

Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung 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.

In der Zweckgemeinschaft, die den Tarifvertrag mit den Gewerkschaften unterzeichnet hat, sind 18 Bildungseinrichtungen zusammengeschlossen, die zusammen rund 6.000 Beschäftigte vertreten. Die Zweckgemeinschaft des BBB vertritt somit nur eine kleine Minderheit von Bildungsunternehmen in Deutschland.

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 20.000 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 mindestens 40.000 bis 50.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Andere Schätzungen, die u.a. auch Weiterbildungsaktivitäten der Kommunen berücksichtigen, weisen für den Geltungsbereich des TV insgesamt 80.000 bis 100.000 Beschäftigte aus.

Die Annahme der Antragsteller, dieses Branchensegment umfasse rund 23.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, ist nicht aufrecht zu halten.

Der für die Allgemeinverbindlicherklärung geforderte Grad der Tarifbindung ist mit diesem Tarifvertrag des Zweckverbandes bei weitem nicht erreicht, die Repräsentativität des Tarifvertrages ist nicht erfüllt.

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 Bildungsunternehmen 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 Kontrollfordernisse 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.

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. 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.