

Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags aus der Branche der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und Entwurf einer Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

I. Sachverhalt

Am 27. März 2013 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesanzeiger einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags aus der Branche der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und den Entwurf einer Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch veröffentlicht.

Grundlage 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. 1 vom 14. Februar 2013.

Der Wuppertaler Kreis nimmt hierzu Stellung.

II. Stellungnahme des Wuppertaler Kreises

1. Vorbemerkung

Im Zusammenhang mit der politischen Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns haben sich die gewerkschaftsnahen Bildungsträger zur Zweckgemeinschaft BBB zusammengeschlossen mit dem ausdrücklichen Ziel, einen Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche durchzusetzen.

Ein Mindestlohn in dieser Branche könnte aus gewerkschaftlicher Sicht gleich zwei Zwecke erfüllen: Da die Gewerkschaften selbst Anbieter von Weiterbildungsdienstleistungen sind, bestand die Hoffnung, ein Mindestlohn könnte den Preiswettbewerb in der Branche einschränken und damit die Position der eigenen Bildungsträger gegenüber dem Haupt-Auftraggeber, der Bundesagentur für Arbeit, stärken. Auf der anderen Seite würde der Mindestlohn die überwiegend mittelständisch geprägte Branche zur Tarifbindung zwingen und damit mittelbar den Organisationsgrad der Beschäftigten und den gewerkschaftlichen Einfluss in der Branche erhöhen.

Bereits im Jahr 2009 wurde 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. Ziel dieses Gesetzes ist (§1 AEntG) „die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen. Dadurch sollen zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden“.

Der erste Versuch im Herbst 2010 auf der Basis eines Tarifvertrages, den die Zweckgemeinschaft des BBB mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) geschlossen hat, war zunächst gescheitert, nachdem die Bundesregierung eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) dieses Tarifvertrages 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 eines Branchentarifvertrages in der Weiterbildung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) 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-Tarifvertrages bei weitem nicht gegeben waren.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Zweckgemeinschaft des BBB (Bundesverband der Träger beruflicher Bildung) hatten daraufhin im Sommer/Herbst 2011 erneut einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des BBB-Tarifvertrages beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gestellt.

Im Juli 2012 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch diesen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt. Diese Verordnung trat am 1. August 2012 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2013. Der Wuppertaler Kreis war zur Stellungnahme aufgefordert und hatte wie bereits mehrfach in den vorangegangenen Stellungnahmen beantragt, den Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich zu erklären.

Der Wuppertaler Kreis spricht sich unverändert gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung des BBB-Tarifvertrages und gegen einen Mindestlohn in der Weiterbildung aus. Die Argumente und die Rahmenbedingungen haben sich nicht geändert.

Die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung sind weiterhin nicht erfüllt, der Antrag ist daher abzulehnen.

2. Erfahrungen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises mit dem aktuell geltenden, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag vom 15. November 2011

Auf der Grundlage der Verordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 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 vom 15. November 2011 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.

Diejenigen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises, die davon betroffen sind, weil sie in Teil-Bereichen oder im Gesamtunternehmen überwiegend in diesem Angebotsbereich tätig sind, berichten über die negativen Auswirkungen, die dieser Tarif auf ihre unternehmerische Tätigkeit hat:

- In den Bildungsunternehmen, die bisher moderne Formen des Arbeitszeitmanagements hatten (z.B. Vertrauensarbeitszeit), mussten aufgrund des Tarifvertrages nunmehr Zeiterfassungs- und Kontrollsysteme eingerichtet werden. Neben den Kosten, die mit dem Aufbau und Betrieb dieser Infrastruktur verbunden sind, berichten die Betriebe über negative Folgen für die Unternehmenskultur: Zeiterfassung und Kontrolle waren in den qualifizierten Wissensberufen bisher nicht verbreitet und führen jetzt zu Demotivation bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bisher ihre Arbeitszeiten überwiegend eigenverantwortlich und im Team gestaltet haben.
- Die früher üblichen flexiblen Arbeitszeitmodelle und Überstundenregelungen mit der Möglichkeit der Übertragung von Arbeitszeitguthaben in Folgemonate sind durch den aktuellen Tarifvertrag nicht gedeckt. Bisher individuelle Überstundenregelungen müssen deshalb restriktiver gehandhabt werden als in der Vergangenheit. Die Personaldisposition wird dadurch unflexibler, zusätzliches Personal ist einzuplanen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auf bisherige Einkommensmöglichkeiten durch Überstunden verzichten.
- Die Anzahl der Beschäftigten, für die mit den Tarifregelungen tatsächlich Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen verbunden waren, ist in den meisten Instituten gering. Die große Mehrzahl der Beschäftigten hatte Arbeitsverträge, in denen ein höherer Lohn bzw. ein höheres Gehalt als der tarifliche Mindestlohn vereinbart war. Die Fälle, in denen mit der Tarifübernahme Arbeitsverträge verändert und höhere Löhne vereinbart wurden, betrafen oft einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich des pädagogischen Personals mit niedrigem Qualifikationsprofil. Dieses Aufgabengebiet ist im geltenden Tarifvertrag sehr offen und unklar definiert, so dass der Mitarbeiterkreis der pädagogischen Mitarbeiter sehr weit gefasst werden musste.
- Es bestand bisher kein Anlass, die Bildungsunternehmen und die Seriosität ihrer Geschäftstätigkeit in Frage zu stellen. Die mit dem Entsendegesetz verbundenen staatlichen Kontrollen durch den Zoll wurden deshalb durch die Institute als ausgesprochen unpassend erlebt.
- Bildungsunternehmen berichten über Wettbewerbsverzerrungen, da Mitbewerber durch Diversifizierung ihrer Angebote und Gestaltung ihrer Angebotspalette den Anteil ihrer Dienstleistungen im Bereich SGB II und SGB III unter 50% sinken lassen und damit nicht mehr in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Sie können damit die Preisuntergrenzen unterschreiten,

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. Ein fairer Wettbewerb, vom Gesetzgeber angestrebt, sieht anders aus.

- Der jetzt vorgelegte Tarifvertrag sieht eine Lohn- bzw. Gehaltssteigerung für diejenigen Mitarbeiter vor, in deren Arbeitsvertrag der im Tarif genannte Mindestlohn vereinbart ist. Die Höhe der prozentualen Gehaltssteigerungen im Bereich des Mindestlohns bei 2 ½ -jähriger Laufzeit - beispielhaft in den neuen Ländern zum 1. Januar 2014 um 3,6% und zum 1. Januar 2015 um 7,3%, also insgesamt um rund 11% - wird dazu führen, dass auch die anderen Mitarbeiter aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit entsprechende Gehaltssteigerungen einfordern. Diese Kostensteigerungen werden allerdings nicht durch entsprechende Steigerungen der mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern erzielten Preise aufgefangen. Bildungsunternehmen, vor allem in Ostdeutschland, werden wirtschaftlich in ihrer Existenz gefährdet. Die Erhöhung der Mindestlöhne führt insbesondere in den neuen Ländern zu Marktaustritten.

Die Voraussage des Wuppertaler Kreises, dass die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages zu mehr Bürokratie führt, wettbewerbsfeindlich ist und ausschließlich negative Auswirkungen auf den Markt haben wird, hat sich damit in der Praxis bestätigt.

3. Änderungen im Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal durch den Änderungstarifvertrag vom 14. Februar 2013

Die genannten Tarifpartner haben den Tarifvertrag am 14. Februar 2013 durch weitere Regelungen erweitert und erneut einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt. Die Änderungen betreffen folgende Sachverhalte:

- § 3 Abs. 1: Die Mindeststundenvergütung wird (je nach Einsatzort) zum 1. Januar 2014 im Westen um 3,2% und im Osten um 3,6% sowie zum 1. Januar 2015 um 2,7% bzw. 7,3% erhöht.
- § 3 Abs. 2: Es wird eine Regelung zu flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen eines Arbeitszeitkontos neu eingeführt.
- § 4: Der Mindestanspruch auf Jahresurlaub wird von 26 auf 29 Tage erhöht.

4. Votum

Der Wuppertaler Kreis nimmt hierzu erneut Stellung und beantragt, diesen Tarifvertrag für **nicht** allgemeinverbindlich zu erklären und eine Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch **nicht** zu erlassen.

5. Begründung

a) Der Tarifvertrag ist nicht repräsentativ für den beanspruchten Geltungsbereich

Die Branche der Weiterbildung nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist in den Katalog der Branchen in § 4 AEntG aufgenommen, für den die Bundesregierung die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen per Rechtsverordnung aufgrund des öffentlichen Interesses und der in § 1 AEntG genannten Ziele erklären kann.

Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 5 TVG ist, dass die tarifgebundenen Unternehmen mindestens 50% der vom Tarifvertrag umfassten Mitarbeiter der Branche beschäftigen. Der Begriff „Branche“ wird hier auf den kleinen Teil der Weiterbildungsbranche beschränkt, der überwiegend Aufträge für die Bundesagentur für Arbeit ausführt. Hierbei handelt es sich nicht um eine Branche, sondern um eine künstliche Abgrenzung, die für ein Bildungsunternehmen je nach Angebotsspektrum in einem bestimmten Zeitraum zutreffen kann oder auch nicht. Der in dem Tarifvertrag geregelte Bereich deckt nur einen Teil des Angebotsspektrums von Bildungsunternehmen ab. In der Regel bieten Weiterbildungseinrichtungen 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 Voraussetzung der Tarifbindung zu mehr als 50% der Branche, die in § 5 TVG geregelt ist, ist im AEntG nicht enthalten, allerdings hat die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine kleine Anfrage (BT-Drucksache 17/3515) am 5. November 2010 als Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung nach AEntG benannt, dass einem Tarifvertrag eine „gewisse Repräsentativität“ in einer Branche

zukommt. In dem Zusammenhang steht auch § 7 AEntG, in dem die Repräsentativität des Tarifvertrages eingefordert wird.

Der BBB und seine Zweckgemeinschaft repräsentieren auch in der seit 2013 veränderten Mitgliedschaft 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 11.224 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Abzug der Verwaltungs- und sonstigen Mitarbeiter (davon 7%) hat die Zweckgemeinschaft 10.438 sozialversicherungspflichtige pädagogische Beschäftigte (Stand Januar 2013). 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, ob der Tarifvertrag eine „gewisse Repräsentativität“ hat, kann deshalb nur auf der Basis von Schätzungen bzw. über Hilfsberechnungen beantwortet werden.

Wie viele Weiterbildungsträger sind im Bereich der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch tätig?

- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung ging im Jahr 2000 noch von einer Zahl von über 25.000 Weiterbildungseinrichtungen und -organisationen aus. Nach Marktvereinigungen in den letzten Jahren ist die Zahl von rund 19.000 Weiterbildungsunternehmen in Deutschland realistisch.
- Öffentlich verfügbare Informationen, z.B. die Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit, lassen darauf schließen, dass mindestens 10.000 Bildungsunternehmen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch anbieten.
- Von den fachkundigen Stellen sind inzwischen deutlich über 5.700 Bildungsträger nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) bzw. der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zugelassen worden.

In der Zweckgemeinschaft des BBB ist jedoch nur ein sehr kleiner Teil der Bildungsträger der Branche, insgesamt 47 Bildungsträger, vertreten.

Wie viele Beschäftigte sind in dem Bereich der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch tätig?

- Schätzungen, die u.a. auch Weiterbildungsaktivitäten der Kommunen berücksichtigen, weisen für den Geltungsbereich des Tarifvertrages insgesamt 80.000 bis 100.000 Beschäftigte aus.
- Die Annahme, dass im Tätigkeitsfeld des SGB II/III mindestens 50.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte als pädagogische Mitarbeiter/innen tätig sind, ist allein schon bei Hochrechnung der bereits zugelassenen Bildungsträger realistisch.
- 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 BBB selbst angenommen, der Anteil der Verwaltungs- und Leitungsmitarbeiter bei 7% liegt, wären nach dieser Studie mindestens 52.000 sozialversicherungspflichtige pädagogische Beschäftigte in diesem Bereich tätig.

Die Annahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Zweckgemeinschaft des BBB, die bei der Begründung des Antrags herangezogen wird, dieses Branchensegment umfasse rund 21.720 sozialversicherungspflichtige pädagogische Beschäftigte, trifft nicht zu.

Die Schätzung der Tarifparteien basiert auf einer Hochrechnung auf der Grundlage der Teilnehmerzahlen und der kalkulatorischen Personalschlüssel der Ausschreibungsverfahren und sieht eine Voll-Auslastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Maßnahmen vor. Die Antragsteller gehen scheinbar davon aus, dass in Bildungsunternehmen alle beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter im permanenten Einsatz, also in Maßnahmen sind. Bei einer Vollzeitstelle ist jedoch eher von einer zwei Drittel Einsatzzeit im Seminar auszugehen. Die Modellrechnung greift deutlich zu niedrig. Auch der jeweils zu Grunde gelegte Personalschlüssel stimmt mit der tatsächlichen Gruppengröße in der Praxis nicht überein.

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 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, werden aber in den Unternehmen mit pädagogischen Mitarbeitern besetzt.

Eine realistische Hochrechnung wäre deshalb auf eine deutlich höhere Schätzung von mehr als 50.000 pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahekommende Beschäftigtenzahl gekommen. Der unterstellte Anteil der Zweckgemeinschaft ist eine massive Überschätzung ihrer Bedeutung. Selbst die für eine Allgemeinverbindlicherklärung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorausgesetzte „gewisse Repräsentativität“ für die Branche ist in der Realität bei weitem nicht gegeben.

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 und keine Allgemeinverbindlicherklärung auf der Basis vorläufiger und fragwürdiger Abschätzungen vorzunehmen. Nach § 176 SGB III bedürfen alle Träger der Zulassung durch eine fachkundige Stelle, um Maßnahmen der Arbeitsförderung durchzuführen. Es bietet sich deshalb an, vor einer erneuten Allgemeinverbindlicherklärung bei den Trägern der Arbeitsförderung eine Erhebung der Beschäftigtenzahlen durch die fachkundigen Stellen vornehmen zu lassen.

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

Das Hauptargument des Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung des 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 führt. Der Einsatzzweck des Entsendegesetzes, nämlich die Definition von Mindeststandards der Arbeitsbedingungen bei internationalem Wettbewerb zum Schutz deutscher Arbeitnehmer ist damit hier nicht erfüllt. Deshalb hatte sich der Wuppertaler Kreis gegen eine Aufnahme der Weiterbildung in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und damit gegen die Aushöhung 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 überzieht. 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 auf dem Wege der Allgemeinverbindlicherklärung 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. Die BBB Zweckgemeinschaft ist damit weder tariffähig noch ist sie tarifwillig.

Darüber hinaus können 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 spricht hier nicht für die Weiterbildungsbranche. 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.

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.

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

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

Die ersten Erfahrungen in der Praxis haben gezeigt, dass z.B. in der Arbeitszeitgestaltung neue Anforderungen auf die Unternehmen zugekommen sind, die die Flexibilität sowohl der Beschäftigten als auch der Personaldisposition erheblich einschränken. Allein schon aus diesem Grund wird es das Interesse sein, durch Gestaltung des Produktportfolios darauf hinzuwirken, die Tarifgeltung zu vermeiden. Die geforderten Mindestlöhne sind ohnehin für die allermeisten bestehenden Arbeitsverträge nicht relevant, da überwiegend höhere Löhne gezahlt werden. Die unklare Definition des Tarifvertrages 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, sind Anpassungen bei den qualifizierteren Beschäftigten auch weit oberhalb des Mindestlohns die Folge gewesen.

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 Kontrollerfordernisse 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.

d) Der Tarifvertrag gefährdet den Wettbewerb

Weiterbildungsanbieter können sich dem Tarifvertrag und dem damit verbundenen Mindestlohn 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. Sie können auf diese Weise auch niedrigere Löhne oder Honorare zahlen und damit im Wettbewerb einen Vorteil erzielen. Die durch den Tarif erhoffte preispolitische Wirkung wird also nicht erreicht, Wettbewerbsverzerrungen sind die Folge.

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 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.