

**Von:** yyy@weiterbildung-hamburg.net>

**Gesendet:** Mittwoch, 24. Dezember 2025 07:59

**An:** xxx@bundestag.de>

**Betreff:** Branchentarifvertrag - Allgemeinverbindlichkeit - Bundestariftreuegesetz - Eine unheilige Allianz

Lieber XXX,

zunächst möchte ich mich nochmals ausdrücklich für den konstruktiven und vertrauensvollen Austausch am 09.12.2025 bei Ihnen in Dresden bedanken. Ich hatte Ihnen versprochen, die besprochenen Themen in einer Email zusammen zu fassen.

Ich starte dabei mit unseren Sorgen zu den aktuellen Entwicklungen rund um den in Verhandlung befindlichen Branchentarifvertrag für die Weiterbildungsbranche sowie das geplante Bundestariftreuegesetz. Jedes dieser Vorhaben für sich stellt die Branche bereits vor große Herausforderungen. In ihrer Kombination drohen jedoch gravierende strukturelle Verwerfungen.

...

### **Branchentarifvertrag und mögliche Allgemeinverbindlichkeit**

Der derzeit verhandelte Branchentarifvertrag wird maßgeblich von großen, bundesweit tätigen Trägern geprägt, die sich seit Jahren am TVöD orientieren und entsprechende Gehaltsstrukturen aufgebaut haben. Diese Träger sind jedoch in der Regel nicht oder nur eingeschränkt im Bereich der geförderten Weiterbildung (FbW, AVGS) sowie in Ausschreibungsmaßnahmen aktiv, da diese Angebote mit einer TVöD-nahen Kostenstruktur wirtschaftlich kaum darstellbar sind.

Der nun verfolgte Ansatz läuft darauf hinaus, dieses Kostenmodell auf die gesamte Trägerlandschaft zu übertragen. Nach derzeitiger Einschätzung stehen Personalkostensteigerungen von bis zu 30 Prozent im Raum. Für viele kleine, mittelständische und spezialisierte Bildungsträger ist dies wirtschaftlich nicht tragfähig.

Besonders problematisch ist dabei, dass die Bundesagentur für Arbeit zwar signalisiert, steigende Personalkosten grundsätzlich anzuerkennen, zugleich jedoch an einem faktischen Gesamtdeckel des Eingliederungstitels festhält. Steigende Kosten sollen somit innerhalb eines nicht wachsenden Budgets aufgefangen werden. Die zwangsläufige Folge sind weniger Maßnahmen, weniger Plätze und ein reduziertes Angebot.

Betroffen wären vor allem kleinere Träger im ländlichen Raum sowie hochspezialisierte Anbieter. Gerade diese sichern heute Bildungsvielfalt, regionale Erreichbarkeit und passgenaue Qualifizierungsangebote. Ihr Wegfall träfe nicht nur die Träger selbst,

sondern vor allem Arbeitslose, Beschäftigte und Unternehmen – sowohl im Bereich der Arbeitsmarktförderung als auch im Kontext des Qualifizierungschancengesetzes.

Vor diesem Hintergrund erscheint es unrealistisch, die von der Bundesregierung formulierten Weiterbildungsziele sowie die internationalen Verpflichtungen –u.a. OECD- zur Erhöhung der Weiterbildungsquote bis 2030 zu erreichen. Ein Branchentarifvertrag – erst recht in Verbindung mit einer möglichen Allgemeinverbindlichkeit – wirkt hier nicht unterstützend, sondern kontraproduktiv.

### **Bundestariftreuegesetz**

Ähnliche Risiken sehen wir beim geplanten Bundestariftreuegesetz. Es besteht die erhebliche Gefahr, dass der Zuschlag bei öffentlichen Vergaben nicht mehr am wirtschaftlichsten und qualitativ besten Angebot orientiert wird, sondern faktisch am Tarifstatus. Dies führt zu steigenden Maßnahmekosten, einer Verknappung des Angebots und zur Verdrängung kleiner und mittlerer Träger sowie spezialisierter Anbieter.

Die negativen Auswirkungen träfen erneut nicht nur die Bildungsträger, sondern insbesondere die Kunden beider Rechtskreise sowie Unternehmen, die im Zuge des Transformationsdrucks dringend auf flexible und passgenaue Weiterbildungsangebote angewiesen sind.

### **Laufende und anstehende Ausschreibungen**

Zusätzlich verschärft wird die Situation durch langfristige Preisbindungen, insbesondere bei Maßnahmen nach § 45 SGB III und FbW-Umschulungen. Durch Optionsziehungen von §45- Maßnahmen bestehen hier laufende Verträge mit fixierten Preisen. Sollten Branchentarifvertrag und Bundestariftreuegesetz wie geplant greifen, würden Träger mit erheblichen, ungeplanten Personalkostensteigerungen konfrontiert, die in bestehenden Kalkulationen nicht abgebildet sind.

Steigende Kosten bei gleichzeitig fixierten Preisen sind betriebswirtschaftlich nicht tragfähig und führen zwangsläufig zu einer erhöhten Insolvenzwahrscheinlichkeit. Eine Umsetzung des Bundestariftreuegesetzes ab 2027 würde dieses Risiko erheblich verstärken.

### **Rechtskreise**

Ein zentraler Punkt, der weiterhin einer klarstellenden Berücksichtigung bedarf, ist die Frage, ob das geplante Bundestariftreuegesetz auch die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erfasst.

Nach dem derzeitigen Referentenentwurf des Bundestariftreuegesetzes gilt das Gesetz für die Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes. Das Gesetz richtet sich ausdrücklich an klassische öffentliche Auftragsverhältnisse, in denen ein Auftraggeber Leistungen gegen eine vertraglich vereinbarte Gegenleistung vergibt.

Die von der BA vergebenen Maßnahmen wie AVGS-, FbW- oder Qualifizierungschancengesetz-Maßnahmen werden jedoch in der Praxis nicht über klassische öffentliche Aufträge, sondern durch Förderbescheide und Zuwendungsvereinbarungen abgewickelt, die zudem mit beitragsfinanzierten Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Diese unterscheiden sich strukturell von den im Bundestariftreuegesetz angesprochenen öffentlichen Aufträgen. Eine eindeutige Erfassung dieser Förderprogramme unter den Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes ist im Referentenentwurf nicht vorgesehen und bislang auch nicht rechtlich geklärt.

Sollten beitragsfinanzierte Fördermaßnahmen tatsächlich nicht unter den Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes fallen, wäre dies ein wichtiges Argument zur Einschränkung des Bundestariftreuegesetz-Anwendungsbereichs, das die Risiken für die geförderte Weiterbildungslandschaft zumindest teilweise entschärft.

### **Zusammenfassende Bewertung**

Wir halten es für dringend geboten, diese komplexe Gemengelage in ihrer Gesamtheit zu betrachten. Aus unserer Sicht wäre es in der aktuellen konjunkturellen Lage sinnvoll, zumindest vorerst auf die Anwendung des Bundestariftreuegesetzes in der Weiterbildungsbranche zu verzichten und die Auswirkungen eines Branchentarifvertrags sowie einer möglichen Allgemeinverbindlichkeit realistisch und vollständig zu bewerten.

Deutschland ist auf eine leistungsfähige, vielfältige und regional verankerte Weiterbildungslandschaft angewiesen – für Beschäftigte, Arbeitslose, Unternehmen und den strukturellen Wandel insgesamt. Wir bitten Sie daher, unsere Position nachzuvollziehen, politisch mitzudenken und diese in die Überlegungen der geplanten Gesetzgebungen mit einzubeziehen.

Gerne stehen wir für einen vertiefenden Austausch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

YYY

Vorstand

Weiterbildung Hamburg e. V.