

## 1. Hintergrund – allgemeine Aufgabenstellung des gesamten Projektes

### Bund-Länder-Dimension

Der soziale Sektor, einschließlich der Bereiche Beschäftigungsförderung und Aus- und Weiterbildung, ist eines der größten Arbeitsfelder in Deutschland. Die Tätigkeiten in diesem Bereich sind verantwortungsvoll, schwierig und für das eingesetzte Personal häufig psychisch oder physisch belastend. Durch den starken Wettbewerb in diesem Bereich herrschen oft unzureichende Arbeitsbedingungen vor. Die Preise für die Dienstleistungen werden häufig auf dem Wege von Rahmenverträgen durch Wohlfahrtverbände oder durch Ausschreibungsverfahren mit wenigen Anbietern ermittelt. Es geht daher auch darum, die Arbeitsbedingungen im sozialen Sektor deutschlandweit flächendeckend zu verbessern und die Schaffung bundesweiter tariflicher Strukturen in diesem Sektor zu unterstützen. Angesichts der Tarifautonomie ist es selbstverständlich Aufgabe der (potentiellen) Tarifpartner, angemessene Standards in ihren Wirtschaftsbereichen zu setzen. Idealerweise sollte eine Allgemeinverbindlicherklärung von tarifvertraglichen Strukturen angestrebt werden. Flächendeckende Tarifstrukturen gibt es im sozialen Bereich aber nicht, auch wenn bei manchen Trägern und Unternehmen z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien, haustarifliche Regelungen bei Trägern der Freien Wohlfahrtspflege oder Tarife, die sich an den öffentlichen Dienst anlehnen, vorliegen. Private Anbieter sind tarifvertraglich meist nicht gebunden. Sie sind oft abhängig von Ausschreibungen der Jobcenter und der Bundesagentur für Arbeit, die außer dem Mindestlohn auf Bundesebene bzw. dem Weiterbildungsmindestlohn meist keine tarifliche Orientierung akzeptieren. Um die wirtschaftliche Existenz der betreffenden Unternehmen nicht zu gefährden, sind befristete Arbeitsverhältnisse entsprechend der jeweiligen Laufzeit der Maßnahmen an der Tagesordnung und die Unternehmen konkurrieren mehr und mehr um die knapper werdenden Fachkräfte. Es geht aber nicht nur um angemessenes tarifliches Entgelt, sondern angesichts der herausfordernden Tätigkeiten auch um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen insgesamt inklusive der betrieblichen Möglichkeiten, eigene Ressourcen zur Qualitätssicherung und damit einhergehenden Personalentwicklung bilden und umsetzen zu können. Gerade wenn freie Träger aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, darf deren Arbeit als Multiplikatoren der Anpassung an die Erfordernisse des Strukturwandels nicht zu unzureichenden Arbeitsbedingungen erfolgen. Es muss der Grundsatz gelten: „Öffentliches Geld nur bei guter Arbeit“.

### Berliner Dimension

Die Berliner Regierungskoalition will fairen Wettbewerb, Gute Arbeit und Tarifverträge stärken. Der Berliner Senat setzt sich für Gute Arbeit für alle Berliner\*innen ein und will prekäre Arbeit zurückdrängen. Das wirtschaftliche Wachstum und die Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung müssen bei allen Berliner\*innen ankommen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Abgeordnetenhaus Berlin, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/0073 vom 18.01.2017, Vorlage zur Beschlussfassung – Billigung der Richtlinien der Regierungspolitik

Die Koalitionsparteien haben sich im Koalitionsvertrag deshalb u.a. auch auf notwendige Anpassungen bei den Vergütungen der Beschäftigten von Zuwendungsempfängern geeinigt<sup>2</sup>. Mit dem Nachtraghaushaltsgesetz 2017 sowie im Doppelhaushalt 2018/2019 wurden daher für die Tarif- bzw. Vergütungsanpassung von Zuwendungsempfängern auch zusätzliche Mittel im Landeshaushalt bereitgestellt.

Für die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) ist das Projekt Tarifierung eng verknüpft mit dem Thema Gute Arbeit. Um Gute Arbeit bei Zuwendungsempfängern bzw. Arbeitsmarkt- und Bildungsträgern zu erreichen und nachhaltig zu sichern, will die SenIAS im Laufe der aktuellen Legislaturperiode den Prozess der Herausbildung und Etablierung von Tarifvertragsparteien und letztlich die Entwicklung eines Branchentarifvertrages in der Trägerlandschaft unterstützen.

Was die Tarifierung angeht, sind aber eine Reihe von Herausforderungen zu bewältigen:

Die Trägerstruktur im Bereich Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik ist vielfältig und heterogen (kleine - große Träger, Beschäftigungsträger – Bildungsträger – hybride Träger, Umsetzende von Maßnahmen einerseits, Beratungsstellen andererseits, tarifgebundene Träger – nicht tarif-gebundene Träger etc.). Diese Heterogenität zu berücksichtigen, wird eine der ganz großen Herausforderungen sein, die in einem Tarifvertrag für die – noch zu definierende – Branche zu bewältigen sein werden. Weiterhin ist der Weiterbildungsmindestlohn (im Jahr 2020 bei 16,19 EUR Stufe 1 oder 16,39 EUR Stufe 2 pro Stunde) in der Branche der Weiterbildungsträger und das Besserstellungsverbot gegenüber dem öffentlichen Dienst zu beachten.

Der finanzielle Mehrbedarf, der bei den Trägern durch die Tarifierung entsteht und vom Land ausgeglichen wird, gilt nur für Projekte, die vom Land Berlin gefördert werden. Viele Träger im Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsbereich haben jedoch mehrere Auftraggeber / Zuwendungsgeber bzw. von anderer Seite geförderte Projekte, die ggf. andere oder geringere Eingruppierungen verlangen bzw. bei denen die Eingruppierung aus Wettbewerbsgründen niedriger ausfällt als der TV-L (z.B. Finanzierung durch Aufträge nach Ausschreibungen über die REZ der Bundesagentur für Arbeit). Eine Tarifierung würde sich dann zwangsläufig auf das gesamte Gehaltsgefüge des Trägers auswirken und lässt sich nicht auf vom Land Berlin finanzierte Personalkosten beschränken.

---

<sup>2</sup> Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen, Koalitionsvereinbarung 2016 – 2021 (Land Berlin). Zitate: „Die Tarifierung wird auch für Zuwendungsempfänger\*innen nachvollzogen“. (S. 69)

„Im Bereich der Zuwendungsempfänger will die Koalition mehr Mittel zur Verfügung stellen, damit Tarifierungen in den Grenzen des Besserstellungsverbots Rechnung getragen werden kann. Für kleine Projekte soll eine verbesserte Berücksichtigung ihrer Personalkosten erfolgen. Gleichzeitig soll sichergestellt und kontrolliert werden, dass diese Mittel tatsächlich für Tarifierungen bzw. für Vergütungssteigerungen bei den Beschäftigten verwandt werden“. (S. 142)

Deshalb bleibt es ein politisches Ziel, einen bundesweiten Tarifvertrag zu etablieren, der im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung nicht nur von den Ländern, sondern z.B. auch bei den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter zu beachten wäre.

**Unabhängig von diesem Ziel soll im Sinne eines Pilotprojekts zunächst jedoch eine regionale, auf Berlin (und ggf. Brandenburg) bezogene Lösung angestrebt werden.**

Dabei spielen insbesondere die Sozialpartner (Gewerkschaften und (potentielle) Arbeitgeberverbände), aber auch weitere Partner wie die Bundesagentur für Arbeit, ihre Dienststellen, insbesondere das REZ, und die Jobcenter eine wichtige Rolle und sollen in das Vorhaben mit einbezogen werden.

Insgesamt geht es darum,

**eine Struktur aufzubauen und weiterzuentwickeln, die die Berliner Arbeitsmarkt- und Bildungsträger stärkt, diesen die Möglichkeit gibt, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, durch personelle Kontinuität auch eine bessere Qualität der zu erbringenden Dienstleistungen ermöglicht und so sowohl zu besseren Ergebnissen für die Teilnehmenden an den Maßnahmen, als auch zu einer effizienteren und effektiveren Umsetzung der Landes- und ESF-Instrumente führt.**