

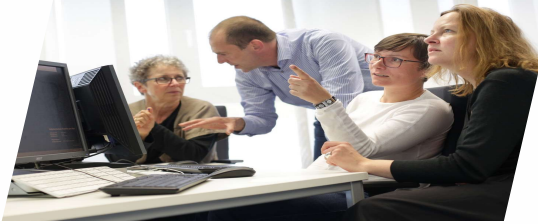
// VB Berufliche Bildung und Weiterbildung //



Der Mindestlohntarifvertrag für die Weiterbildung

Ansgar Klinger, Vorstandsmitglied GEW Hauptvorstand

Regionalkonferenz Weiterbildung OWL, 18.12.2018



Übersicht

- I. Historie des Mindestlohns Weiterbildung
- II. Geltungsbereich des Mindestlohns Weiterbildung
- III. Was regelt der Mindestlohntarifvertrag Weiterbildung?
- IV. Aktueller Stand zum Mindestlohn Weiterbildung



I. Historie des Mindestlohns Weiterbildung

- Grund für die Vereinbarung:
Steter Preiskampf unter den Anbietern, um Maßnahmeausschreibungen zu gewinnen → zu Lasten der Entgelte der Beschäftigten
- Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes, GEW und ver.di schließen seit 2012 Mindestlohntarifverträge ab und lassen diese nach Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmerentsendegesetz für allgemeinverbindlich erklären → eine AVE über das Tarifvertragsgesetz und den Tarifausschuss war aufgrund von Widerständen aus dem Arbeitgeberlager nicht möglich
- Fortführung des Mindestlohns wird angestrebt, um einen erneuten Wettbewerb der Träger um Maßnahmen auf Kosten der Beschäftigten zu verhindern → Entscheidend für die Auswahl eines Trägers sollte nicht der Preis, sondern die Qualität der Durchführung der Maßnahme sein!



Die Entwicklung des Mindestlohns im Überblick

(Westdeutschland; Ost-Angleichung erfolgte 2017)

01.08.2012	12,60 €		
01.01.2014	13,00 €	+ 3,2 %	
01.01.2015	13,35 €	+ 2,7 %	
01.01.2016	14,00 €	+ 4,9 %	
01.01.2017	14,60 €	+ 4,3 %	
01.01.2018	15,25 €	+ 4,5 %	→ allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt bis 31.12.2018



II. Geltungsbereich des Mindestlohns Weiterbildung

Warum erfolgt eine Begrenzung auf den Bereich SGB II und III?

Juristisch lässt sich „die Weiterbildungsbranche“ nicht klar abgrenzen

Problem:

Gewerkschaften & Arbeitgeber müssen für eine Allgemeinverbindlicherklärung nachweisen, dass sie „die Branche“ vertreten → der Bereich SGB II und III ist klar zu fassen; die gesamte Weiterbildungslandschaft dagegen nicht



III. Was regelt der Mindestlohntarifvertrag Weiterbildung?

Geregelt werden kann nur, was das Arbeitnehmerentsendegesetz abschließend vorsieht (das Tarifvertragsgesetz bietet deutlich mehr Möglichkeiten):

§ 5 AEntG = abschließende Aufzählung:

Gegenstand eines Tarifvertrages nach § 3 können sein

1. **Mindestentgeltsätze**, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Regionen differieren können, einschließlich der Überstundensätze,
2. die Dauer des **Erholungsurlaubs**, das **Urlaubsentgelt** oder ein zusätzliches **Urlaubsgeld**,
3. die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen nach Nummer 2 durch eine **gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (...)**
4. **Arbeitsbedingungen** im Sinne des § 2 Nr. 3 bis 7.

Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

→ Die Tarifvertragsparteien haben sich bislang auf Mindestentgeltsätze sowie die Dauer des Erholungsurlaubs verständigt.

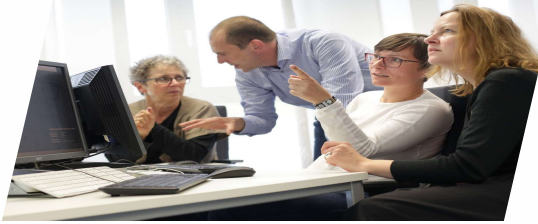


IV. Aktueller Stand zum Mindestlohn Weiterbildung

Die Tarifvertragsparteien einigten sich im Sommer 2018 auf einen zweistufigen Mindestlohn. Die Differenzierung zwischen den zwei Stufen erfolgt anhand des Deutschen Qualifikationsrahmens. Die Grenze verläuft zwischen den Niveaus DQR 5 (z.B. Ausbilder ohne Meistertitel) und DQR 6 (z.B. Meister, Sozialpädagogen, Lehrer).

Einigungsstand

Gruppe 1 (unter DQR 6)				Stufe 2 (DQR 6 und höher)			
01.01.2019	3,%	15,72 €/h	2.665,67 €	01.01.2019	3,50 %	15,79 €/h	2.677,54 €
01.01.2020	3 %	16,19 €/h	2.745,37 €	01.01.2020	3,75 %	16,38 €/h	2.777,59 €
01.01.2021	3 %	16,68 €/h	2.828,46 €	01.01.2021	3,90 %	17,02 €/h	2.886,12 €
01.01.2022	3 %	17,18 €/h	2.913,25 €	01.01.2022	4,00 %	17,70 €/h	3.001,42 €
	+ 12,55 %	+ 1,92 €	+ 325,58 €		+ 16,03 %	+ 2,44 €	+ 413,75 €



Allgemeinverbindlicherklärung?

GEW, ver.di und die Zweckgemeinschaft des BBB haben beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Allgemeinverbindlichkeit zum 01. Januar 2019 beantragt

Problem: Abstimmungsprozess zwischen BMAS und anderen betroffenen Ministerien (Justiz, Finanzen) dauert an → bislang noch keine Veröffentlichung im Bundesanzeiger; AVE wird nicht zum 1. Januar erfolgen; mit einem Scheitern der AVE rechnen wir nicht, sie verzögert sich allerdings



Weiteres Verfahren

Erscheinen Verordnungsentwurf im Bundesanzeiger



Dreiwöchige Frist für Gegner des MiLo Widerspruch zu erheben



Erwiderungsmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien



Nochmalige Prüfung durch das BMAS



Erklärung der AVE



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!