



Neuer Mindestlohntarifvertrag in der Weiterbildung abgeschlossen

Im Frühjahr konnten sich GEW und ver.di mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbands über einen Mindestlohn für die pädagogisch Beschäftigten in Weiterbildungsunternehmen einigen, die überwiegend SGB II/III Maßnahmen durchführen. Der neue Tarifvertrag gleicht die Entgelte im Osten und Westen ab dem Januar 2017 an. Die Verhandlungspartner waren sich einig, die Voraussetzungen für faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen in der SGB II/III finanzierten Weiterbildung zu schaffen; ferner wollten sie einen niedrigen Lohn als allein dominanten Wettbewerbsfaktor verhindern.

In Ab	Erhöhung der Mindeststundenentgelte		Monatsentgelte für eine 39-Stunden-Woche	
	Westdeutschland einschl. Berlin	Ostdeutschland	Westdeutschland einschl. Berlin	Ostdeutschland
Januar 2016	um 65 Cent auf 14,00 €	um 100 Cent auf 13,50 €	2.374,01 €	2.289,22 €
Januar 2017	um 60 Cent auf 14,60 €	um 110 Cent auf 14,60 €	2.475,75 €	2.475,75 €

Dies bedeutet für die Pädagogen/innen in Westdeutschland einschl. Berlin eine Gesamterhöhung von 9,4 % und für diejenigen in Ostdeutschland von 16,8 %.

Mit der GEW und ver.di werden die Arbeitgeber einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages stellen, sodass auch die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber kein Lohndumping betreiben können. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2017.

Neue Europäische Vergaberichtlinie von Dienstleistungen – Chancen zur Verbesserung der sozialen Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung

Das Thema Vergaberecht bewegt seit vielen Jahren die Einrichtungen der öffentlich finanzierten Aus- und Weiterbildung, ebenso die zuständigen Verbände und Gewerkschaften. Die geltende Vergabeordnung steht in der Kritik, weil sie dem Preis von Dienstleistungen Vorrang vor der Qualität gibt und die Gehaltsentwicklung der Beschäftigten massiv unter eine akzeptable Schwelle gedrückt hat. Die jetzigen Vorgaben zeitigen schon seit Jahren absolut negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und Bezahlung der Beschäftigten wie auch negative Folgen für Qualität und Wirksamkeit der personalintensiven sozialen Dienstleistungen. Die einzige soziale Haltelinie nach unten stellt der Mindestlohn Weiterbildung dar – und dies lediglich für das pädagogische Personal.

Gerade der Bereich der öffentlich finanzierten Aus- und Weiterbildung unterliegt seit Jahren einem enormen Kostendruck auf der Grundlage einer preisorientierten Vergabepaxis der Bundesagentur für Arbeit (BA). Dieser ruinöse Preiswettbewerb stellte Einrichtungen vor die Wahl, Arbeitsbereiche ganz aufzugeben oder auszugründen. Befristete Arbeitsverträge sind inzwischen die Regel. In über 10-jähriger Erfahrung mit zentralen Ausschreibungen nach der aktuellen nationalen Vergabeordnung VOL/A hat sich gezeigt, dass die von der BA innerhalb des Vergabesystems vorgenommenen Anpassungen nur bedingt Verbesserungen nach sich ziehen. Alle Weiterbildungseinrichtungen benötigen umgehend Alternativen zur aktuellen Vergabepaxis, um den negativen Folgen entgegenzuwirken.

Neue Richtlinie bietet Chancen zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen

Die neue europäische Richtlinie 2014/24/EU zur Modernisierung aller nationalen Vergaberechtsysteme in der Europäischen Union eröffnet nun ein "Zeitfenster", gemeinsam Möglichkeiten für

**GEW Hauptvorstand
Organisationsbereich
Berufliche Bildung
und Weiterbildung**

Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt a. M.

Verantwortlich:

Leiter
Ansgar Klinger
069/78973-325
ansgar.klinger@gew.de

Referent
Arnfried Gläser
069/78973-319
arnfried.glaeser@gew.de

FAX:
069/78973-103

Internet:
www.gew.de
Facebook:
[www.facebook.com/
GEW.DieBildungsgewerkschaft](http://www.facebook.com/GEW.DieBildungsgewerkschaft)

Twitter:
twitter.com/gew_bund

**Vorstandsteam Bundesfachgruppenausschuss
Erwachsenenbildung**

Wilfried Rehfeld
02571/2587
dialog@muenster.net

Ursula Martens-Berkenbrink
0531/893957
martens-b@t-online.de

Uwe Roßbach
0361/5657337
[uwe.rossbach@arbeitundlebens-
thueringen.de](mailto:uwe.rossbach@arbeitundlebens-thueringen.de)

deutliche Verbesserungen im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen zu erarbeiten. Eine große Chance in der Umsetzung eines neuen nationalen Vergabegesetzes liegt darin, dass die Besonderheiten von sozialen und Arbeitsmarktdienstleistungen anerkannt werden. Somit können auch vergaberelevante Kriterien außerhalb von Preis und Konzept in die Bewertungen einfließen. Doch die Leistungserbringer sind auch in der Pflicht, klar zu sagen, was die Qualität ihrer Arbeit ausmacht, wie sie definiert, erkannt, gemessen und bewertet werden kann – eine sehr wichtige und gemeinsam von allen Akteuren in diesem Bildungssektor zu bearbeitende schwierige Aufgabe. Die neue Richtlinie bietet große Chancen, das bisherige Vergaberecht in Deutschland entscheidend zu verbessern. So gibt sie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, für soziale und andere besondere Dienstleistungen erleichterte Beschaffungsregelungen vorzusehen. Im Artikel 18 werden die Mitgliedstaaten aufgerufen, sicherzustellen, dass bei der Ausführung der öffentlichen Aufträge die sozialen sowie arbeits- und umweltrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Darunter fallen z.B. in Deutschland allgemeingültige Branchenmindestlöhne sowie Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz. Der Artikel 76 definiert Grundsätze für die Vergabe von Aufträgen. Hier werden die öffentlichen Auftraggeber aufgefordert, die Notwendigkeit, Qualität, Kontinuität, Zugänglichkeit, Bezahlbarkeit, Verfügbarkeit und Vollständigkeit der Dienstleistungen sicherzustellen. Der Auftraggeber ist nun verpflichtet, die bezahlten Preise der Dienstleistungen offenzulegen sowie das Vergabeverfahren für alle Auftragnehmer transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Außerdem kann die Auswahl der Dienstleister auf der Grundlage des Angebots mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis getroffen werden – unter Berücksichtigung von Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien. Zwar sind mit dem neuen Vergaberecht nicht alle Praxisprobleme bzw. offenen Grundsatzfragen lösbar, doch sofern Vergabeverfahren stattfinden, ist deren sozialverträgliche Gestaltung sicherzustellen.

Die GEW in Kooperation mit ver.di, DGB und Verbänden – Ende der Dumpingpreise angestrebt

Die Gewerkschaften (GEW, ver.di und DGB) und Verbände haben sich erst einzeln, dann in Form eines Bündnisses am politischen Umsetzungsprozess der neuen EU-Vergaberichtlinie mit eingebracht. Im Oktober 2014 organisierten die GEW und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugendsozialarbeit eine Konferenz zum Thema „Vergabe öffentlich finanzierter Aus- und Weiterbildung – Rechtslage u. Alternativen“. Diese Veranstaltung fand einen breit aufgestellten Unterstützerkreis nahezu aller relevanten betroffenen Akteure. Mitte März plant dieses Bündnis ein Experten/innengespräch mit den arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Sprecher/innen der Fraktionen des Deutschen Bundestages und Vertreter/innen der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Dabei soll ein Beitrag geleistet werden, mit dieser Reform eine gute Arbeit in diesem Dienstleistungssektor in der Zukunft überhaupt wieder zu ermöglichen. Qualität, Innovation und sozialrechtliche Aspekte sollen – wie es die Europäische Richtlinie für Dienstleistungen vorsieht – stärker als bisher berücksichtigt werden.

Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie in nationales Recht

Die Bundesregierung veröffentlichte Anfang Januar ein "Eckpunktepapier zur Reform des Vergaberechts" und geht derzeit von folgendem Umsetzungszeitplan aus: Im Frühjahr 2015 soll es einen Kabinettsbeschluss zur GWB-Novelle geben, im Herbst 2015 soll ein entsprechendes Gesetz von Bundestag und Bundesrat beschlossen werden, im Anschluss soll ein Kabinettsbeschluss zu den Verordnungen folgen, im Winter 2015/2016 die Zustimmung des Bundesrates zu den Verordnungen. Für den 18. April 2016 ist das Inkrafttreten des neuen Vergaberechts vorgesehen.

Korrektur: Im Infoblatt Weiterbildung Februar 2015 sind Formulierungen enthalten, die zu Missverständnissen führen können und hier klargestellt werden. Die Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung ist nicht der Meinung, dass 20 Unterrichtsstunden pro Woche die Bedingung für einen Arbeitnehmerstatus sind; mit Bezug auf den konkreten Fall des Lüneburger Urteils wurde die Stundenzahl von 20 hervorgehoben, da dies als besonders skandalös betrachtet wird. Eine Anerkennung als Arbeitnehmer im Bereich der Integrationskurse ist eine Forderung der Bundesfachgruppe; Gerichte haben dies bisher nicht bestätigt.

**GEW Hauptvorstand
Organisationsbereich
Berufliche Bildung
und Weiterbildung**

Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt a. M.

Verantwortlich:

Leiter
Ansgar Klinger
069/78973-325
ansgar.klinger@gew.de

Referent
Arnfried Gläser
069/78973-319
arnfried.glaeser@gew.de

FAX:
069/78973-103

Internet:
www.gew.de

Facebook:
[www.facebook.com/
GEW.DieBildungsgewerkschaft](http://www.facebook.com/GEW.DieBildungsgewerkschaft)

Twitter:
twitter.com/gew_bund

**Vorstandsteam Bundes-
fachgruppenausschuss
Erwachsenenbildung**

Wilfried Rehfeld
02571/2587
dialog@muenster.net

**Ursula Martens-
Berkenbrink**
0531/893957
martens-b@t-online.de

Uwe Roßbach
0361/5657337
[uwe.rossbach@arbeitundlebens-
thueringen.de](mailto:uwe.rossbach@arbeitundlebens-thueringen.de)