

Mindestlohntarifvertrag in der Weiterbildungsbranche

## Einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der Weiterbildung

**D**er allgemeinverbindliche Mindestlohn für die pädagogischen Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch ist bis Ende 2015 gesichert. Das haben die Tarifparteien, GEW, ver.di und die Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung, erreicht. Unser Antrag auf erneute Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohntarifvertrags wurde durch eine zweite Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) auf die gesamte Branche erstreckt und gilt seit dem 1. Juli 2013 verbindlich für alle rund 22.000 Beschäftigten.

**Der Mindestlohn ist wichtig, weil in der Branche ein ruinöser Unterbietungswettbewerb herrscht.**

Durch die erneute Allgemeinverbindlichkeit profitieren alle pädagogisch Beschäftigten der Branche auch von den im neuen Mindestlohntarifvertrag vereinbarten Erhöhungen der Mindeststundensätze, der Annäherung Ost an West und von dem erhöhten Urlaubsanspruch.

Der Mindestlohn ist wichtig, weil in der Branche aufgrund der Ausschreibe- und Vergabep Praxis der Maßnahmen nach dem

SGB II+III durch die Bundesagentur für Arbeit ein ruinöser Unterbietungswettbewerb herrscht. Nicht die Qualität des Angebots ist ausschlaggebend für den Zuschlag, sondern nahezu ausschließlich der Preis. Das hat nicht nur zahlreiche Wettbewerber in den Ruin getrieben, weil sie die Preise auf Dumpingniveau absenken mussten oder keine Maßnahmen mehr gewinnen konnten, sondern auch die Gehälter und Honorare in der Branche in den Niedriglohnbereich gedrückt. Akademisch ausgebildete vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben zum Teil Nettogehälter von unter 1.000 Euro erhalten. Diese Negativspirale konnte durch einen flächendeckenden Mindestlohn unterbunden werden.

Aber ein Mindestlohntarifvertrag wirkt nur als untere Haltelinie gegen Dumpinglöhne. Um die Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung insgesamt tariflich zu gestalten brauchen wir einen Branchentarifvertrag, der auch Weiterbildungsmaßnahmen jenseits des SGB II+III umfasst. Unser Ziel ist ein Flächentarifvertrag, der vergleichbar der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes als „Leitwährung“ fungiert und einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der Weiterbildung herstellt. ◀

**Andreas Gehrke**

**Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik der GEW**



Andreas Gehrke, Leiter des Arbeitsbereichs Tarif- und Beamtenpolitik der GEW

# Mindestlohnvertrag in der Weiterbildungsbranche

Auf dieser Doppelseite dokumentieren wir die zweite Rechtsverordnung zum Mindestlohn Weiterbildung und geben ergänzende Hinweise.

## Info

### Der allgemeinverbindliche Mindestlohn für die pädagogischen Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche nach dem SGB II+III bis Ende 2015

Mindeststundenvergütung West (brutto)		Mindeststundenvergütung Ost (brutto)	
bis 31. Dezember 2013:	12,60 Euro	bis 31. Dezember 2013:	11,25 Euro
ab dem 1. Januar 2014:	13,00 Euro	ab dem 1. Januar 2014:	11,65 Euro
ab dem 1. Januar 2015:	13,35 Euro	ab dem 1. Januar 2015:	12,50 Euro

## Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch, SGB II+III, vom 26. Juni 2013

Auf Grund des § 7 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerin-

nen, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Satz 1 dieser Verordnung sowie den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat.

Quelle: BAnZ AT 28.06.2013 V1

## § 3

### § 3 Abs. 2 des Tarifvertrags

Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Bei Vereinbarung eines verstetigten Monatsentgelts, das sich nach der Formel Mindeststundenvergütung x verein-

barte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348 berechnet, gilt Satz 1 nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Das Arbeitszeitkonto

darf höchstens 100 Plusstunden umfassen. Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung abzugelten oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen.

## § 1 Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 1 vom 14. Februar 2013, abgeschlossen zwischen der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung, Französische Straße 8, 10117 Berlin, einerseits, sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) – Hauptvor-

stand, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main, andererseits, finden auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführt; ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 35 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die

Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

## Info

### Zuständigkeit der Zollbehörden

Die Bundesfinanzdirektion West mit Sitz in Köln ist federführend im gesamten Bundesgebiet zuständig für die Prüfungsgebiete illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit. Dazu gehört auch die Überprüfung der Einhaltung der nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz allgemeinverbindlich erklärten Mindestarbeitsbedingungen.

Die Zollbehörden führen von sich aus stichprobenartige Betriebsprüfungen durch und werden bei Vorliegen von Anzeigen tätig – auch bei anonymen Anzeigen. Daneben arbeiten die Zollbehörden mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen, um Träger zu identifizieren, die Maßnahmen nach SGB II und III durchführen.

### Honorarlehrkräfte

Der Mindestlohn gilt nicht für Honorarlehrkräfte. Honorarlehrkräfte werden daher auch bei der Prüfung des sachlichen Geltungsbereichs (Überwiegensprinzip) nicht berücksichtigt. Allerdings wird bei einer Überprüfung durch den Zoll nicht nur die Einhaltung des

Mindestlohns geprüft, sondern auch, ob Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß gezahlt werden und ob es sich bei Honorarlehrkräften um Scheinselbstständige handelt (sogenannte Kombiprüfung). Es erfolgt ggf. eine Information an die Rentenversicherung.

## § 2

### § 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2013 in Kraft und am 31. Dezember 2015 außer Kraft.

### GEW-Ansprechpartner zum Mindestlohn

Name	Telefon	E-Mail
Katharina Bockelmann, GEW-Hauptvorstand	069/78973204	katharina.bockelmann@gew.de
Ingeborg Goerlich, GEW Baden-Württemberg	0711/2103043	inge.goerlich@gew-bw.de
Rüdiger Heitefaut, GEW Niedersachsen	0511/3380424	r.heitefaut@gew-nds.de
Hans-Georg Klindt, GEW Hessen	0561/771783	hans-georg.klindt@gew-nordhessen.de
Daniel Merbitz, GEW Sachsen-Anhalt	0391/7355437	daniel.merbitz@gew-lsa.de
Erwin Denzler, GEW Bayern	0911/737219	erwin.denzler@gew-bayern.de

## § 4

### § 4 des Tarifvertrags: Urlaub

Die Arbeitnehmer/innen haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Jahresurlaub; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Unter Zugrundelegung einer 5-Tage-

Woche beträgt der Urlaubsanspruch 29 Arbeitstage; der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von sechs Monaten.

## Gewerkschaftstag 2013 – Neue Spitze des Vorstandsbereiches Berufliche Bildung und Weiterbildung



Ansgar Klinger  
Leiter des Arbeitsbereiches  
Berufliche Bildung und  
Weiterbildung der GEW

**A**uf dem Gewerkschaftstag der GEW im Juni 2013 wurde ich zum Nachfolger von Frau Dr. Stephanie Odenwald als Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands für den Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung gewählt. Seit August bin ich von meinem bisherigen Arbeitgeber zur Wahrnehmung dieser Aufgabe freigestellt, und ich möchte die bewährte Zusammenarbeit mit allen Experten/innen, die sich für eine zukunftsgerichtete Weiterbildung engagieren, fortsetzen und somit zu einer Aufwertung der Weiterbildung und ihrer Beschäftigten beitragen:

- Im vergangenen Jahrzehnt haben die Beschäftigten und Freiberufler in der allgemeinen Weiterbildung eine kaum vorstellbare Prekarisierung erfahren. Arbeit aber darf nicht arm machen, das muss auch für jede pädagogische Arbeit gelten! Die bisherigen erfolgreichen Anstrengungen um einen Mindestlohn bzw. -honorar in der Weiterbildung sind fortzusetzen. Hierzu gehören auch die wissenschaftlichen Untersuchungen über die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung. Auch über 2015 hinaus benötigen alle Beschäf-

tigte in der staatlich verantworteten Weiterbildung einen angemessenen Mindestlohn. In der Vergabepraxis öffentlicher Institutionen (beispielsweise der Bundesagentur für Arbeit) sind soziale Kriterien künftig angemessen zu berücksichtigen. Für die Lehrkräfte in Integrationskursen fordern wir eine Festanstellung und eine Bezahlung entsprechend TVÖD.

- Der Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung hat die Weimarer Thesen formuliert – ein Schutzschirm für die Weiterbildung. Sie zeigen die Fehlentwicklung auf, die eintritt, wenn man Bildung dem Markt überlässt und fordern eine öffentlich verantwortete Weiterbildung. Für die Umsetzung der Weimarer Thesen durch die Politik einzutreten, sehe ich als eine wichtige Aufgabe an.
- Ein zu erwartendes Ergebnis unserer diesjährigen Herbstakademie wird die Erkenntnis sein, dass Politik und Unternehmen die Probleme der Grundbildung wahrnehmen und die gesellschaftliche Teilhabe der Individuen u.a. mit subjektorientierter Bildung und Beratung verbessern müssen. ◀

## GEW Bielefeld: Aufruf zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen von Sprachkursleitenden

**D**ie Fachgruppe Weiterbildung der GEW Bielefeld, hauptsächlich bestehend aus freiberuflich tätigen Sprachkursdozent/-innen, welche in Integrationskursen nach der Integrationskursverordnung (IntV) im Auftrag des Bundesministerium des Inneren (BMI) tätig sind, starteten einen öffentlichen Aufruf, um einerseits auf ihre aktuellen prekären Beschäftigungsverhältnisse aufmerksam zu machen, andererseits klare Forderungen zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen von Sprachkursleitenden zu stellen. Die GEW-Kolleg/-innen erhalten im Durchschnitt ein Stundenhonorar von 20 Euro. Davon müssen sie sämtliche Leistungen der

Sozialversicherung sowie Steuern komplett selbst zahlen und bekommen keine Lohnfortzahlungen im Urlaub und bei Krankheit. Zu ihren Kernforderungen zählen u.a.:

- Eine Festanstellung und Bezahlung nach Tarifvertrag des öffentlichen Dienst TVÖD sowie die Ankopplung an dessen Tarifentwicklung.
- Ein Mindesthonorar in Höhe von 30 €/Unterrichtsstunde plus Mindeststundengarantie, plus anteilige Zahlungen an die Sozialversicherung, plus Urlaubs- und Krankengeld sowie bezahlte Mitarbeiterkonferenzen, Teambesprechungen und Fortbildungen. ◀

### Info

Der Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung des GEW-Hauptvorstandes unterstützt diese Initiative unserer Kolleg/-innen aus Bielefeld und ruft auf, sich an der Unterschriftenaktion zu beteiligen:  
[www.change.org/deutschlernen](http://www.change.org/deutschlernen)