

Tarif-Info **Mindestlohn in der Weiterbildung**

GEW fordert spürbare Steigerung des Mindestlohns

Arbeitgeber sind aufgefordert, das Tauziehen zu beenden

8. März 2017

Seit mehr als fünf Monaten verhandeln ver.di und GEW mit der Zweckgemeinschaft des BBB über den Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche. Trotz der sehr guten wirtschaftlichen Entwicklung sind die Arbeitgeber bisher nicht zu einer spürbaren und angemessenen Erhöhung der Einkommen bereit. ver.di und GEW fordern, dass der Mindestlohn dynamisch weiter entwickelt wird. Mittelfristig muss es gelingen, die Lücke zum TVöD zu schließen.

Arbeitgeberangebot abgelehnt

Nach vier Verhandlungsrunden lehnten die Bundestarifkommissionen von ver.di und GEW am 31. Januar 2017 das Angebot der Zweckgemeinschaft, den derzeit geltenden Mindestlohn von 14,60 € zum 1. Januar 2018 um 6 % auf 15,48 € bei einer Laufzeit von 21 Monaten zu erhöhen, ab. Die Tarifkommissionen haben die Arbeitgeber aufgefordert, ein verbessertes Angebot vorzulegen, das der derzeitigen, von Personalknappheit und sehr guter Auftragslage geprägten Entwicklung der Weiterbildungsbranche gerecht wird und die Verhandlungen fortzusetzen.

Arbeitgeber kommen mit leeren Händen

Am 24. Februar 2017 teilte der Vorstand der Zweckgemeinschaft uns mit, dass er kein neues Angebot vorlegt. Diese Aussage kam überraschend, hatten doch beide Parteien zuletzt in Gesprächen stets betont, dass das Scheitern der Verhandlungen keine Option sei und ihren Einigungswillen bekräftigt. Es schien somit zu diesem Zeitpunkt durchaus realistisch, ein für beide Seiten akzeptables Ergebnis zu erzielen.

Am Aschermittwoch ist Schluss mit lustig!

Am Mittwoch, den 1. März 2017 trafen sich die Tarifkommissionen erneut, um über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Es bleibt dabei: Das Angebot ist nicht akzeptabel! Wir erwarten von der Zweckgemeinschaft des BBB, dass sie mit einem deutlich verbesserten Angebot an den Verhandlungstisch zurückkehrt.

Ein „Spiel“ auf Zeit

Die Arbeitgeber spielen offenbar auf Zeit. Ein perfides Spiel, das auf dem Rücken der Beschäftigten in der Branche ausgetragen wird. Bis Ende 2017 gilt für beide Seiten die Friedenspflicht. Soll heißen: Ein Ergebnis kann bis dahin ausschließlich am Verhandlungstisch erzielt werden. Arbeitskampfmaßnahmen sind in dieser Zeit ausgeschlossen. Auch wenn der 1. Januar 2018 noch in weiter Ferne zu sein scheint – die Verhandlungen treten seit gut fünf Monaten auf der Stelle. Ein Ende ist nach zwischenzeitlichen Annäherungen wieder in weite Ferne gerückt. Mit dem Tarifabschluss ist es noch nicht getan. Um alle Träger, die überwiegend Maßnahmen nach SGB II und III

durchführen an den Tarifvertrag zu binden, muss er für **allgemeinverbindlich** erklärt werden. Auch aus diesem Grund gilt es, keine weitere Zeit zu verlieren. Noch kann ein nahtloser Anschluss der neuen an die alte Allgemeinverbindlichkeitsverordnung des Mindestlohns im Januar 2018 gelingen – das Bundesministerium für Arbeit und Soziales spricht von einem Zeitfenster zur Antragsstellung bis Spätsommer 2017. Doch bis dahin ist es noch ein weiter und arbeitsintensiver Weg – daher muss **JETZT** eine Tarifeinigung her!

Was ist zu tun?

- Wir erwarten, dass die Arbeitgeber ihren Worten Taten folgen lassen und mit einem neuen Angebot Einigungswillen beweisen. Es ist an der Zeit, das Tauziehen zu beenden und die Verhandlungen mit einem für beide Seiten akzeptablen Ergebnis zu beenden.
- Die Beschäftigten rufen wir auf: Unterstützt die Forderung nach einem angemessenen Mindestlohn und werdet Gewerkschaftsmitglied, wenn ihr es nicht schon seid! Nur mit einem starken Rückhalt in den Belegschaften können gute Tarifergebnisse erzielt werden.

Keine Tarifverträge ohne Gewerkschaft!



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Unsere guten Argumente

Das Geld ist da: Der „Weiterbildungsmarkt“ boomt! Nichts deutet derzeit darauf hin, dass sich dies in naher Zukunft ändern wird. Die Bundesagentur für Arbeit plant allein für die aktive Arbeitsmarktförderung in 2017 zusätzliche Ausgaben von Höhe von 850 Mio. €. Für die Förderung der beruflichen Bildung stehen allein 500 Mio. € mehr zur Verfügung als im Jahr zuvor. Auch die Ausgaben für die Berufseinstiegsbegleitung sind mit 5 Mio. € deutlich höher angesetzt als in 2016.

Fachkräfte gesucht: Bereits heute zahlen viele Träger dreistellige Zulagen, um qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und zu halten. Kein Wunder, dass sich Pädagog*innen eher dort hin orientieren, wo sie ihrer Qualifikation entsprechend vergütet werden. Weiterbildung braucht aber hoch qualifiziertes Personal. So wird das Tauziehen um den Mindestlohn zum Teufelskreis.

Altersarmut ausschließen: Um einen vollen Rentenpunkt zu erwerben, müsste der Mindestlohn 17,82 € betragen. Das ergäbe eine Altersrente von 1.218 € nach 40 Beitragsjahren. Ein Jahreseinkommen in Höhe von 28.488 € (Jahreseinkommen auf Mindestlohnniveau in 2016) ergibt 0,78 Rentenpunkte. Nach 40 Beitragsjahren hätten die Beschäftigten eine monatliche Rente von 950 € zu erwarten. Altersarmut ist damit vorprogrammiert.

Abstand zum Öffentlichen Dienst verringern: Die Beschäftigten der Weiterbildungsunternehmen erbringen Leistungen im Auftrag der öffentlichen Hand. Zwischen dem Einkommen einer Sozialpädagogin, eines Sozialpädagogen im Öffentlichen Dienst und dem einer Pädagogin, eines Pädagogen in einem Unternehmen der beruflichen Weiterbildung klafft aber eine Lücke von ca. 20 %. Die nächste Tarifrunde für Bund und Kommunen startet zu Beginn des Jahres 2018. Der Tarifabschluss der Länder mit einer Steigerung im Umfang von insgesamt ca. 5% bis Ende 2018 ist ein weiteres Indiz dafür, dass die Lücke größer wird, die es zu schließen gilt.

Reallohnverluste ausgleichen: Das Statistische Bundesamt rechnet mit einer Steigerung der Inflationsrate von 2,2 % in 2017. Damit ist sie so hoch wie zuletzt im August 2012. Das ist ein Grund mehr für eine spürbare Erhöhung des Mindestlohnes.