

KEIN APRILSCHERZ

Mindestlohn in der Weiterbildung gilt ab 01. April 2019

Nach monatelangem Ringen war es endlich soweit: Seit 01. April 2019 gilt ein neuer Mindestlohn-tarifvertrag für die ca. 30.000 pädagogisch Beschäftigten in der SGB II/III geförderten Weiterbildung. Er gilt zugleich allgemeinverbindlich für alle Arbeitnehmer/innen, die im pädagogischen Bereich Arbeitsmarktdienstleistungen in diesem Segment der Weiterbildung durchführen.

WEG MIT HINDERNISSEN.

Dabei hatten sich die Tarifvertragsparteien ver.di/GEW auf der einen und die Zweckgemeinschaft als Arbeitgeberverband des Berufsbildungsverbandes auf der anderen Seite bereits Anfang Juli 2018 auf den neuen Mindestlohn verständigt – der innerhalb von vier Jahren dreimal erhöht wird – und einen Tarifvertrag abgeschlossen. Der Mindestlohn steigt bis zum 01.01.2022 um mehr als 12 % in Gruppe 1 und mehr als 16 % in Gruppe 2. Neu im Tarifvertrag ist, dass der Mindestlohn künftig in zwei Qualifikationsgruppen dargestellt wird. Wer z.B. eine Aufstiegsqualifizierung zum Meister/ zur Meisterin, Fachwirt/Fachwirtin oder Aus- und Weiterbildungs-pädagogen/ oder -pädagogin absolviert oder erfolgreich ein

Bachelorstudium z.B. zum Sozialpädagogen oder zur Sozialpädagogin abgeschlossen hat, soll künftig von einem höheren Mindestlohn profitieren.

Zur Differenzierung gab der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) Orientierung. Dieser ist das einzige konsensuale, zwischen den Sozialpartner/innen anerkannte Vergleichsinstrument für Qualifikationen im Europäischen Raum. Dennoch entzündete sich am DQR der Widerstand der Kritiker des Mindestlohnes. Sie gaben vor, der DQR, welcher bislang lediglich empfehlenden Charakter hat, würde mit der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) rechtsbindenden Charakter erhalten. Man befürchte zudem, dass eine rechtsmissbräuchliche Anwendung des DQR die Folge sein könnte. So hat es letztlich Monate gedauert, um alle, auch immer wieder neuen, Argumente zu widerlegen.

TURBULENZEN UND NEUSTART

Im Dezember 2018 schien die AVE zunächst gescheitert zu sein. Für diesen Fall sieht der Tarifvertrag ein Sonderkündigungsrecht vor. Die Arbeitgeber kündigten daraufhin den Tarifvertrag zu Ende Januar. Sie befürchteten einen Wett-

bewerbsnachteil auf dem Markt, wenn die Allgemeinverbindlichkeit ausbleibt. Die Tarifvertragsparteien einigten sich darauf, den Tarifvertrag in geänderter Fassung abzuschließen und die AVE neu zu beantragen. Damit begann ein Wettlauf gegen die Zeit. Je länger der tariflose Zustand währt und kein Mindestlohn eine Grenze nach unten zieht, desto realistischer ist die Gefahr, dass Unternehmen ihre Dienstleistungen zu Niedrigpreisen zu Lasten der Beschäftigten auf dem Markt anbieten.

BUNDESKABINETT BILLIGT RECHTSVERORDNUNG ZU ALLGEMEINVERBINDLICHKEIT

Am 27. März 2019 billigt das Bundeskabinett die „Fünfte „Aus- und Weiterbildungsdienstleistungsarbeitsbedingungenverordnung – AusbDienstLArbbV5“ Nach § 7 Absatz 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) finden die Rechtsnormen des Tarifvertrags danach auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber/innen sowie Arbeitnehmer/innen Anwendung. Dies gilt in Unternehmen, die überwiegend SGB II/III geförderte Weiterbildung verrichten. ■

Weitere Informationen hier:

www.biwifo.verdi.de/branchen/weiterbildung/milo-weiterbildung

Bildung, Wissenschaft
und Forschung

