

Informationen für
Beschäftigte in der
Weiterbildung

Bildung
Wissenschaft
Forschung

September
2014

Bereich
Weiterbildung

Mindestlohn Weiterbildung Extra 1

Bundestarifkommission Weiterbildung

Jetzt über unsere Forderungen zum Mindestlohn in der Weiterbildung diskutieren

Die Vorbereitungen für die *Mindestlohntarifrunde 2015* mit der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes laufen. Anlass ist das Ende 2015 ohne Nachwirkung Auslaufen des für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohntarifvertrages für die pädagogischen Beschäftigten in Weiterbildungsunternehmen, die überwiegend SGB II/SGB III Maßnahmen durchführen.

Die Bundestarifkommission für die Branche Weiterbildung hat in ihrer Sitzung am 24. September 2014 beschlossen, eine Mitgliederdiskussion über die Forderung zu führen. Die Ergebnisse der Diskussionen werden von der Tarifkommission zusammengefasst und diskutiert. Die Forderungen für die Mindestlohnrunde Weiterbildung werden am 20. November 2014 von der Bundestarifkommission Weiterbildung beschlossen.

Anlass der Tarifverhandlungen

Die Rechtsverordnung über den geltenden Mindestlohn in der Weiterbildung läuft am 31. Dezember 2015 aus. Dies gilt auch für den zu Grunde liegenden Tarifvertrag. Auch er endet ohne Nachwirkung zu dem Zeitpunkt. Die Folge wäre, dass die unter den Geltungsbereich des laufenden Mindestlohntarifvertrages fallenden Pädagogen, die nicht durch Haustarifverträge geschützt sind, nach dem Auslaufen des Mindestlohntarifvertrages ihre einzelvertraglich vereinbarten Entgelte wieder erhielten.

Voraussetzungen für fairen Wettbewerb schaffen

Mit einem allgemeinverbindlichen Mindestlohntarifvertrag verfolgen wir das Ziel zu verhindern, dass nicht tarifgebundene Arbeitgeber sich Konkurrenzvorteile durch Lohndumping verschaffen

können und die tarifgebundenen Betriebe zunehmend in ihrer wirtschaftlichen Existenz gefährden. Mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag wollen wir die Voraussetzungen für faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen gewährleisten und verhindern, dass allein ein niedriger Lohn als Wettbewerbsfaktor dominiert. Dadurch kann auch ein Qualitätswettbewerb stattfinden.



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Regelungen in einem Mindestlohtarifvertrag

In einem Mindestlohtarifvertrag können Mindestentgeltsätze,

- die nach Art der Tätigkeit,
- der Qualifikation der Arbeitnehmer/innen,
- die nach Regionen

unterschieden werden können, geregelt werden. Es können auch Überstundensätze, die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld geregelt werden. Die Dauer der Berufserfahrung *gilt nicht als Kriterium* bei der Festlegung der Höhe der Mindestentgeltsätze.

Skepsis gegenüber Mindestlohn in der Weiterbildung

Von den Kritikern des Mindestlohnes in der Weiterbildung wird angeführt, dass die Arbeitgeber versuchen den Mindestlohn als Standardlohn einzuführen. Viele Arbeitgeber versuchen die Zahlung des Mindestlohnes zu umgehen. Es gelingt ihnen oftmals, weil die Einhaltung unzureichend überwacht wird.

Unumstritten ist aber auch, dass der Mindestlohn in der Weiterbildung zu einer Nivellierung und Anhebung der unteren Einkommensgruppen für Weiterbildungler/innen geführt hat. Insgesamt ist die Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohtarifvertrages in dieser Branche ein sozialer Fortschritt.

Die bisherigen Entwicklungsschritte der Mindeststundenentgelte in der Weiterbildung

	Ost	West
1. Juli 2012	11,25 €	12,60 €
1. Januar 2014	11,65 € (3,5 %)	13,00 € (3,2 %)
1. Januar 2015	12,50 € (7,3 %)	13,35 € (2,7 %)

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen stimmen

Auch wenn die Konjunktur in Deutschland durch äußere Bedingungen in diesem Jahr sich nicht so wie erwartet entwickelt hat, gehen wir im kommenden Jahr wieder von einer Erholung und eine Zunahme des Bruttoinlandsproduktes aus. Die Arbeitslosigkeit stagniert. Die Erwerbstätigkeit wird ihren Aufwärtstrend fortsetzen. Das Steueraufkommen wird auch in den nächsten Jahren weiter steigen.

Nachholbedarf bei Entgelten

Um eine gute Qualität in den Maßnahmen zu gewährleisten, sind die Arbeitnehmer/innen gut zu bezahlen. Die Weiterbildungler haben beim Mindestlohn einen Nachholbedarf. Dieser Nachholbedarf ist gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen. Die Qualität der Arbeit und die Qualifikation der Arbeitnehmer/innen in der Weiterbildung sind nicht umsonst zu haben!

Forderung diskutieren und aufstellen

Bis zum Beschluss der Tarifkommission am 20. November 2014 gilt es, die Vorstellungen der betroffenen ver.di-Mitglieder in der Weiterbildung und die Möglichkeiten ihrer Durchsetzung in den Betrieben und Unternehmen zu diskutieren. Doch schon jetzt sind sich die Mitglieder der Bundestarifkommission einig: Gut arbeitende Weiterbildungseinrichtungen sind notwendig für unsere Gesellschaft. Sie brauchen motivierte Beschäftigte, und die gibt es nicht zum Nulltarif. Wir leisten gute Arbeit und gute Arbeit muss ordentlich bezahlt werden!

Die Beschäftigten in der Weiterbildung haben Position zu beziehen. Diskutiert und teilt eure Ansichten zum Mindestlohn in der Weiterbildung uns mit. Ein höherer Mindestlohn wird uns nicht in den Schoß fallen. Dafür müssen wir nun aktiv werden. Natürlich müssen wir uns mit unseren Forderungen in der gesellschaftlichen Wirklichkeit bewegen. Zur Diskussion über Forderungen gehört gleichzeitig eine realistische Einschätzung der Durchsetzungsfähigkeit. ●

Sendet uns eure Ergebnisse der Diskussionen, Ansichten und Beschlüsse **bis zum 15. November 2014** an die

ver.di Bundesverwaltung

Ressort 11, AG Weiterbildung

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft