



Misslich



Info der GEW-Hessen für Beschäftigte in der Weiterbildung

Nr. 3, März 2009

Branchentarifvertrag Weiterbildung – Fluch oder Segen?

Die einen sagen so – die andern so!

Liebe **K**olleginnen und **K**ollegen,

Aus- und Weiterbildung ist eine sehr heterogene Branche mit vielen Ausfransungen. Sie umfasst die allgemeine, politische und berufliche Bildung und findet an vielen Lernorten wie Volkshochschulen, betrieblichen Bildungseinrichtungen, Sprachschulen, unzähligen kleinen und privaten Bildungsangeboten bis hin zu anerkannten Rehabilitationsträgern statt. Von dem Tarifvertrag ist nun nicht die gesamte Branche Weiterbildung erfasst, sondern nur das Branchensegment „Förderung von Arbeitslosen, bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen“. In diesem Bereich, der schwerpunktmäßig von der Bundesagentur für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften nach SGB III und SGB II, bzw. aus Europaprogrammen von Kommunen oder Bundesländern finanziert wird, arbeiten ca. 40.000 Menschen, von denen etwa 23.000 tariflich gebunden sind.

Die Vergabe von Bildungsaufträgen in diesem Bereich erfolgt seit den „Hartz-Reformen“ mit öffentlichen Ausschreibungen nach Vergaberecht (VOL/A). Dies hat zu großen Verwerfungen auf diesem Markt geführt. Auch wenn die Bundesagentur immer wieder das Gegenteil beteuert, erleben wir, dass diese Aufträge zunehmend an den billigsten Anbieter vergeben werden. Da im Dienstleistungsbereich die Personalkosten etwa zwischen 55 bis 70% der Gesamtkosten ausmachen, ist die Entlohnung des Personals von entscheidender Bedeutung für die Chancen auf einen Zuschlag. Diese Entwicklung hat zu Druck auf die Arbeitsbedingungen wie den Wegfall von Vor- und Nachbereitungszeit und zur Entstehung eines Neuen Typs des Pädagogen geführt, dem Pädagogischen Wanderarbeiter: Er wandert mit dem Auftrag (zum Beispiel einer berufsvorbereitenden Maßnahme für Jugendliche) von einem Bildungsträger zum nächsten; er verliert bei jedem Wechsel seines Arbeitgeber an Gehalt und sein Arbeitsvertrag endet jeweils mit Maßnahmeende. Die schlechten Verdienstmöglichkeiten (zwischen 1.400 (Ost) und 1.600 € (West)) sind inzwischen keine Seltenheit mehr – (in Einzelfällen liegt die Entlohnung sogar bei 1.200 € für eine Vollzeitstelle) und die unsicheren Perspektiven fördern die Abwanderung von Mitarbeiterinnen in andere Branchen. So führt das Vergabeverfahren mittelfristig zu einem Verlust von pädagogischer Substanz und langjähriger Erfahrung.

Der Mindestlohn in der Weiterbildung will diese Entwicklung stoppen, indem er eine Untergrenze für die Bezahlung von pädagogischem Personal festlegt.

Die Anfangsstundenvergütung (brutto) beträgt mindestens

- I a) für MitarbeiterInnen in der Verwaltung: 10,71 € (Westdeutschland einschließlich Berlin) 9,53 € (Ostdeutschland)
- I b) für pädagogische MitarbeiterInnen:
12,28 € (Westdeutschland einschließlich Berlin)
10,39 € (Ostdeutschland)

Hinter dem Begriff „pädagogisches Personal“ verstecken sich AusbilderInnen mit Ausbilder-Eignung, MeisterInnen, LehrerInnen oder SozialpädagogInnen.

Dieser Mindestlohn bewegt sich in der Höhe des Mindestlohns für das Bauhauptgewerbe (12,50 € West, 9,80 € Ost), da pädagogische MitarbeiterInnen mindestens über eine Facharbeiterqualifikation verfügen müssen. Durch diesen Mindestlohn soll die Konkurrenz der Träger wirklich über Qualität oder neue Konzeptionen und nicht wie jetzt über die Bezahlung des pädagogischen Personals laufen.

Am 13. Februar hat der Bundesrat dem Entsendegesetz zugestimmt. Weitere sechs Branchen – darunter die berufliche Weiterbildung – fallen nun unter den Mindestlohn.

Dies ist ein großer Erfolg für die Gewerkschaften und für unser langjähriges Engagement

Die politisch gewollte ‚Vermarktwirtschaftlichung‘ der Weiterbildung hat zu einem radikalen Wertverlust der pädagogischen Arbeit geführt, so dass der Mindestlohn bitter nötig ist, um einen weiteren Absturz zu verhindern.

Er bietet vielen Kolleginnen und Kollegen nun die Aussicht auf ein wenigstens einigermaßen vernünftiges Auskommen.

Allerdings scheint vielen nicht klar zu sein, was dieser Mindestlohn bedeutet, für wen er gilt und ab wann er zu fordern ist.

Deswegen soll an dieser Stelle versucht werden, zur Klarheit beizutragen.

Wie ist das weitere Verfahren?

„Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat“ (Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales).

Auch mit dem Inkrafttreten des Gesetzes gilt noch nicht automatisch der Branchentarifvertrag Weiterbildung für alle Weiterbildungsträger und die dort Beschäftigten. Die Gewerkschaften müssen beim Tarifausschuss den Branchentarifvertrag zur Allgemeinverbindlichkeit einreichen. Entscheidet der Tarifausschuss gegen die Allgemeinverbindlichkeit - was bei der Zusammensetzung (50 Prozent Arbeitgeber - 50 Prozent Gewerkschaften) immerhin möglich ist, wird der Arbeitsminister per Verordnung den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären.

Wann die entsprechenden Termine sind, ist bisher nicht bekannt. Jedoch wird sich das Prozedere sicher bis in den Frühsommer hineinziehen.

Für wen gilt der Mindestlohn?

Um dies nochmals deutlich zu machen, ein Zitat aus dem Tarifvertrag:

§ 1 – Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

*1) räumlich im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2) sachlich für Träger der beruflichen Bildung, die überwiegend für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen im Bereich der außerbetrieblichen Qualifizierung oder der sozialen und beruflichen Integration tätig sind. Ausgenommen sind die Träger der beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen.*

3) persönlich für alle Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 5 BetrVG mit folgenden

Ausnahmen:

a) Auszubildende, UmschülerInnen sowie PraktikantInnen in außerbetrieblichen Maßnahmen;

b) Beschäftigte, die im Sinne des Sozialversicherungsrechts selbstständig oder als arbeitnehmerähnliche Selbstständige tätig sind

c) leitende Angestellte im Sinne von § 5 BetrVG

d) ArbeitnehmerInnen, die Beamten gleichgestellt sind

e) Arbeitnehmer/innen, soweit und solange die arbeitsvertragliche Gestaltung und/oder die Vergütung durch Drittmittelgeber") vorgegeben ist

f) Arbeitnehmer/innen, die nach den Vorschriften des SGB gefördert, und zum Zweck ihrer Aus-, Weiterund Fortbildung bzw. Integration beschäftigt werden.

Vereinfacht gesagt: der Mindestlohn wird für alle Angestellten in Maßnahmen des SGB II und SGB III gelten. Egal, ob sie in Dauerarbeitsverhältnissen stehen oder mit befristeten Verträgen arbeiten.

Aber:

durch diesen Tarifvertrag wird kein befristetes Arbeitsverhältnis entfristet!

In der Zeit der Befristung muss jedoch der Mindestlohn gezahlt werden!

Was ist mit denjenigen, die einen besseren (Haus-)Tarifvertrag haben

(z.B. nach oder in Anlehnung an BAT/TVÖD entlohnt werden)?

Die Kolleginnen und Kollegen, die noch in Verträgen stehen, deren Bedingungen besser sind als der Mindestlohn, seien noch einmal auf den § 2 des Tarifvertrages hingewiesen:

§ 2 - Kollisionsklausel zur Besitzstandswahrung

2 a) Haustarifvertragliche Regelungen, die für ArbeitnehmerInnen, welche von diesem Tarifvertrag erfasst werden, in den in §§ 3 bis 5 geregelten Bereichen günstigere Regelungen begründen, gehen diesem Tarifvertrag vor.

b) Dieser Tarifvertrag wirkt für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer Kündigung eines Haustarifvertrages bereits beschäftigt sind, im Sinne des § 4 Absatz 5 TVG weder als ersetzende Regelung für die

ausdrücklich nicht geregelten Gegenstände noch gegenüber günstigeren haustarifvertraglichen Regelungen im Sinne von § 2 Absatz 2a des Tarifvertrags.

c) In Betriebsvereinbarungen oder Gesamtzusagen geregelte günstigere Regelungen bleiben ausdrücklich bestehen. Sie werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

d) § 2 Absatz 2c gilt entsprechend für in Arbeitsverträgen geregelte günstigere Regelungen

Sicher ist davon auszugehen, dass einige Träger versuchen werden, bestehende tarifvertragliche Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen auf den Mindestlohn herunterzurechnen.

Dies zu verhindern liegt allerdings allein in der Kampfkraft der Beschäftigten!!!

Aber: der Konkurrenzkampf über die Höhe der Personalkosten sollte damit vorbei sein.

Was ist mit Honorarkräften?

Hat der Mindestlohn etwas mit den Honoraren zu tun?

Tarifrechtlich gesehen nein – politisch gesehen ja!

Honorartätigkeit wird nicht vom Mindestlohtarifvertrag erfasst!

Wie kann man/frau trotzdem den Mindestlohn für die Diskussion um die Höhe von Honoraren nutzen?

Unsere Forderung: Keine Beschäftigung mehr unterhalb des Mindestlohns!!

Versuche einzelner Auftraggeber oder Volkshochschulen, die im Tarifvertrag festgelegten Mindeststundensätze für Vollzeitbeschäftigte auf Honorartätigkeit anwenden zu wollen, ist auf das Schärfste zurückzuweisen!

Wie kann man/frau zwischen dem Mindestlohn und einer Honorarfestlegung eine Beziehung herstellen?

Man kann den Mindestlohn in ein Stundenhonorar umrechnen, wenn man die unterschiedlichen Faktoren Monatseinkommen, Sozialversicherungsanteil des Arbeitgebers, Urlaubsanspruch und Feiertage, Unterrichtsstunden für eine volle Stelle in Rechnung stellt.

Würde der Mindestlohn entsprechend den tariflichen Regelungen auf Honorarkosten umgerechnet werden, läge der Mindeststundensatz bei knapp 25,00 Euro.

Folgende **Berechnung liegt dem zugrunde:**

* Unterrichtsverpflichtung für eine volle Stelle = 28 UE (siehe Schuldienst)

* Jahresarbeitszeit = 44 Wochen (entspricht 52 – 6 Wochen Urlaub – 2 Wochen Feiertage)

Berechnung: 2076 (Mindestlohn) × 12 = 24.912 + 20% Arbeitgeberanteil = 29.894,-- Euro

Unterrichtsverpflichtung = 44 × 28 = 1232 Unterrichtseinheiten pro Jahr

Stundenwert: 29.894 geteilt durch 1.232 = **24,26 Euro**

Darin ist noch kein Faktor für Krankheitsrisiko enthalten und auch keine Sonderzahlungen, die im ÖD üblich sind.

Die **Festlegung auf 25,- Euro mindestens** ist also sehr gut begründet und beschreibt nach wie vor eine **Untergrenze** der Honorare für Menschen, die davon ihren Lebensunterhalt bestreiten.

Das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zugrunde gelegte Honorar von 15,- Euro für Integrationskurse als „Schmerzgrenze“ ist damit weit unterhalb des Mindestlohns. Zumindest das kann man feststellen.

Wie gehen die Arbeitsagenturen mit dem Mindestlohn um?

Die BA hat wie angekündigt auf den Branchentarifvertrag reagiert. In einer Ausschreibung zu einer Maßnahme nach § 46 SGB III findet sich im Fragen- und Antwortenkatalog (FAQ) folgende Information:

Punkt B 1.8 Vergütung/Angebotspreis wird wie folgt ergänzt:

Die Branche für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III wurde in das Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG) aufgenommen.

Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen. Bieten wird daher empfohlen, vor Angebotsabgabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn für Auftraggeber gelten wird. Eine Nachverhandlung der Vergütung aufgrund gestiegener Personalkosten ist ausgeschlossen.

Zumindest scheint sich die BA auf die neuen Regelungen eingelassen zu haben.

Auch die Regionalen Einkaufszentren werden den Mindestlohn in ihren Bewilligungen berücksichtigen und ihn zur Vorraussetzung machen.

Wie geht es mit dem Tarifvertrag weiter?

Arbeitgeberverband und Gewerkschaften sind sich einig, dass nach einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Minimalforderungen zügig in Verhandlungen über einen ausgearbeiteten Entgelt- und Manteltarifvertrag eingetreten werden soll. Bei diesen Verhandlungen muss und wird es auch um alle Formen prekärer Beschäftigung in der Weiterbildung gehen. Ebenso um die Aufhebung der unsäglichen Ost-West-Differenzierungen.

Vielleicht ergibt sich dazu bereits im Herbst die Möglichkeit.

Grundsätzlich allerdings gilt:

auch wenn der Mindestlohn für Allgemeinverbindlich erklärt ist, fängt die Arbeit erst richtig an. Es wird die Aufgabe nicht nur von Gewerkschaften und Betriebsräten sein können, auf die Einhaltung der Mindestbedingungen zu achten. Das müssen alle Beschäftigten tun, denn in vielen Klein- und Mittelbetrieben gibt es noch keine Betriebsräte.

Das jedoch muss sich schnellstens ändern!

Auch die Erfolge bei der Realisierung eines ‚richtigen‘ Tarifvertrages hängen wesentlich von dem Engagement der Beschäftigten ab.

Gewerkschaften können nur mit starken Belegschaften und vielen Mitgliedern Erfolge erringen!

Freiwillig werden uns die Arbeitgeber nichts schenken.