



Tarif-Info Mindestlohn Weiterbildung

Frankfurt, 4. Februar 2022

Start der Tarifverhandlungen

// Im Sommer 2018 einigten sich die Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (BBB) einerseits sowie die Gewerkschaften GEW und ver.di andererseits auf eine Fortführung des Mindestlohns für das pädagogische Personal in der Weiterbildung nach SGB II und III. Zum 1. April 2019 ist der Tarifvertrag in Kraft getreten. Seitdem ist der Mindestlohn in Gruppe 1 um 12,55 Prozent gestiegen und in Gruppe 2 um 16,03 Prozent. Lange stand die Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohn-tarifvertrages auf der Kippe, wurde aber am 27. März 2019 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verordnet. Zum Ende des Jahres 2022 läuft der aktuelle Tarifvertrag und damit auch der allgemeinverbindliche Mindestlohn aus. //

// Auftakt der Tarifverhandlungen //

Damit Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen im Bereich der Weiterbildung auch weiterhin Planungssicherheit haben, haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, bereits zu Beginn des Jahres 2022 Tarifverhandlungen für einen neuen Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns in der beruflichen Weiterbildung aufzunehmen. Am **7. Februar 2022** starten die Tarifverhandlungen.

// Forderungskatalog //

Folgende **Forderungen** haben GEW und ver.di in einer gemeinsamen Sitzung ihrer Tarifkommissionen aufgestellt:

- Gesamtlaufzeit von 2 Jahren für die Jahre 2023 und 2024
- Erhöhung des Mindestlohnes Weiterbildung für das pädagogische Personal um 7,5 Prozent zum 1.1.2023 und um weitere 7,5 Prozent zum 1.1.2024
- Aufhebung der Stufen 1 und 2
- Orientierung an der Stufe 2

// Mehrwert des Mindestlohns //

Mit dem Mindestlohn verfolgen die Tarifvertragsparteien der Weiterbildungsbranche das Ziel zu verhindern, dass nicht organisierte Arbeitgeber*innen sich gegenüber den Mitgliedern der BBB Konkurrenzvorteile durch Lohndumping verschaffen können und so die tarifgebundenen Betriebe zunehmend in ihrer wirtschaftlichen Existenz gefährden. Ziel ist es daher, den Mindestlohn-tarifvertrag in der Weiterbildung über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wieder für allgemeinverbindlich erklären zu lassen und somit eine bundesweite einheitliche Untergrenze zumindest für das pädagogische Personal zu schaffen. Der Mindestlohn hat sich als wichtiger Beitrag zur Qualitätssicherung und -steigerung in der Weiterbildungsbranche bewährt. Er verschafft dem pädagogischen Personal in der Weiterbildung einen garantierten Mindestverdienst, der weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Tarifabschlüsse gibt es nur mit einer starken Gewerkschaft!
Deshalb scanne jetzt den QR- Code und werde online GEW-Mitglied
oder gehe auf diesen Link: www.gew.de/mitglied-werden

