



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bekanntmachung über einen Antrag auf Erlass einer Verordnung zur Erstreckung der Rechtsnormen eines Tarifvertrags für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen und den Entwurf einer Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

Vom 13. Februar 2019

I.

Die Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung, Hannoversche Straße 19a, 10115 Berlin, einerseits, sowie die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt/Main, andererseits, haben gemeinsam beantragt, den zwischen ihnen abgeschlossenen

Tarifvertrag zur Regelung eines Mindestlohnes für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (TV Mindestlohn)

nach § 7 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), der durch Artikel 6 Nummer 6 Buchstabe b des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anzuwenden.

II.

Auf Grund des in Abschnitt I bezeichneten Antrags beabsichtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 AEntG eine

Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch

zu erlassen.

Der Entwurf der Verordnung ist im Folgenden abgedruckt.

III.

Den in den Geltungsbereich der vorgesehenen Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des unter Abschnitt I bezeichneten Tarifvertrags, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung festlegen, wird hiermit gemäß § 7 Absatz 4 in Verbindung mit Absatz 2 AEntG Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb einer Frist von drei Wochen, vom Tag der Veröffentlichung dieser Bekanntmachung im Bundesanzeiger an gerechnet, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin, gegeben.



Nach Beschluss der Bundesregierung werden zur Erhöhung der Transparenz Verbändestellungnahmen zu Rechtssetzungsverfahren im Internet veröffentlicht. Stellungnahmen sind daher frei von personenbezogenen Daten oder alternativ mit Schwärzungen etwaiger personenbezogener Daten in der Stellungnahme abzugeben. Sollte eine Stellungnahme mit personenbezogenen Daten abgegeben werden, muss der Nachweis über die erteilte Einwilligung der betroffenen Personen zur Veröffentlichung ihrer in der Stellungnahme enthaltenen personenbezogenen Daten mit übermittelt werden. Sofern von der Veröffentlichung der Stellungnahme abgesehen werden soll, muss bei Übermittlung der Stellungnahme ausdrücklich der Veröffentlichung widersprochen werden. In diesem Fall wird im Rahmen der Veröffentlichung lediglich vermerkt, dass eine Stellungnahme des betroffenen Verbandes eingereicht wurde. Zu veröffentlichende Stellungnahmen sind barrierefrei abzugeben.

Berlin, den 13. Februar 2019
IIIa6 - 31245 - 84

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
Loskamp



Entwurf
Fünfte Verordnung
über zwingende Arbeitsbedingungen
für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
(Fünfte Aus- und Weiterbildungsdienstleistungsarbeitsbedingungenverordnung – AusbDienstLArbbV5)

Vom ... 2019

Auf Grund des § 7 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, dessen Absätze 1 und 4 durch Artikel 6 Nummer 6 Buchstabe b und c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden sind, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Absatz 1 dieser Verordnung, den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich sowie den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich dieser Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

(1) Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019, abgeschlossen zwischen der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung, Hannoversche Straße 19a, 10115 Berlin, einerseits, sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt/Main, andererseits, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, die unter seinen am *[einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung]* gültigen Geltungsbereich fallen, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Sinne des fachlichen Geltungsbereichs des Tarifvertrags überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch erbringt.

(2) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich dieser Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am *[einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats]* in Kraft und am 31. Dezember 2022 außer Kraft.



Anlage
(zu § 1 Absatz 1)

Rechtsnormen
des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal
vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5
vom 6. Februar 2019

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. fachlich für Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung, soweit diese Betriebe oder selbstständigen Betriebsabteilungen überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch erbringen. Ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 51 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
3. persönlich für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im pädagogischen Bereich mit Ausnahme von Praktikanten und Praktikantinnen (auch im Anerkennungsjahr).

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im pädagogischen Bereich sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen betraut.

§ 2

Regelungsgegenstände

- (1) Dieser Tarifvertrag regelt ausschließlich das Mindeststundenentgelt und den jährlichen Urlaubsanspruch. Er enthält zudem eine Öffnungsklausel für die Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Für andere Regelungsgegenstände ist die Vereinbarung eines tariflichen Anspruchs aus diesem Tarifvertrag ausdrücklich nicht gewollt.
- (2) Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben unberührt.

§ 3

Entgelt

(1) Das Mindeststundenentgelt (brutto) beträgt in Gruppe 1

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. ab dem 1. April 2019 | 15,72 Euro, |
| 2. ab dem 1. Januar 2020 | 16,19 Euro, |
| 3. ab dem 1. Januar 2021 | 16,68 Euro, |
| 4. ab dem 1. Januar 2022 | 17,18 Euro. |

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach § 1 Satz 1 Nummer 3 haben Anspruch auf das Mindeststundenentgelt der Gruppe 2, sofern sie über eine der in der Anlage „Qualifikationen – Gruppe 2“ abschließend aufgeführten formalen Qualifikationen verfügen. Die Anlage ist insofern Bestandteil dieses Tarifvertrages. Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt der Gruppe 2 besteht auch dann, wenn sich durch den Erwerb einer der maßgeblichen Qualifikationen die konkret auszuübende Tätigkeit nicht ändert. Er besteht auch bei Abschlüssen, die im Ausland erworben und im Inland als den in der Anlage aufgeführten Abschlüssen entsprechend anerkannt wurden.

Das Mindeststundenentgelt (brutto) beträgt in Gruppe 2

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. ab dem 1. April 2019 | 15,79 Euro, |
| 2. ab dem 1. Januar 2020 | 16,39 Euro, |
| 3. ab dem 1. Januar 2021 | 17,02 Euro, |
| 4. ab dem 1. Januar 2022 | 17,70 Euro. |

(2) Der Anspruch auf das Mindeststundenentgelt wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.

(3) Bei Vereinbarung eines verstetigten Monatsentgelts, das sich nach der Formel Mindeststundenentgelt x vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348 berechnet, gilt Absatz 2 nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 100 Plusstunden umfassen. Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung abzugelten oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen.



§ 4

Öffnungsklausel Altersvorsorge/Entgeltumwandlung

Entsprechend der §§ 20 und 1a BetrAVG wird die Entgeltumwandlung zugelassen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin auf Entgeltumwandlung wird durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder individualrechtlich geregelt.

§ 5

Urlaub

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Jahresurlaub; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 29 Arbeitstage; der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von sechs Monaten.



Anlage „Qualifikationen – Gruppe 2“

1. Die im Folgenden aufgeführten formalen Qualifikationen (Abschlüsse) auf Grundlage von Rechtsverordnungen zur Regelung der beruflichen Fortbildung nach § 53 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder § 42 Absatz 1 der Handwerksordnung (HwO); außer Regelungen für die Meisterprüfungen.
 - Geprüfter Fachkaufmann oder geprüfte Fachkauffrau:
 - Geprüfter Bilanzbuchhalter oder geprüfte Bilanzbuchhalterin
 - Geprüfter Controller oder geprüfte Controllerin
 - Geprüfter Personalfachkaufmann oder geprüfte Personalfachkauffrau
 - Fachwirte aller Fachrichtungen oder Fachwirtinnen aller Fachrichtungen
 - Operative Professional (Geprüfter oder Geprüfte):
 - Geprüfter IT-Berater oder geprüfte IT-Beraterin – (Certified IT Business Consultant)
 - Geprüfter IT-Entwickler oder geprüfte IT-Entwicklerin – (Certified IT Systems Manager)
 - Geprüfter IT-Ökonom oder geprüfte IT-Ökonomin – (Certified IT Marketing Manager)
 - Geprüfter IT-Projektleiter oder geprüfte IT-Projektleiterin – (Certified IT Business Manager)
 - Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge oder geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin
 - Geprüfter Pharmareferent oder geprüfte Pharmareferentin
 - Geprüfter Prozessmanager Elektrotechnik oder geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik
 - Geprüfter Prozessmanager Mikrotechnologie oder geprüfte Prozessmanagerin Mikrotechnologie
 - Geprüfter Prozessmanager Produktionstechnologie oder geprüfte Prozessmanagerin Produktionstechnologie
 - Geprüfter Verkaufsleiter im Lebensmittelhandwerk oder geprüfte Verkaufsleiterin im Lebensmittelhandwerk
 - Geprüfter Berufspädagoge oder geprüfte Berufspädagogin
 - Geprüfter Betriebswirt oder geprüfte Betriebswirtin
 - Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung oder geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung
 - Geprüfter Technischer Betriebswirt oder geprüfte Technische Betriebswirtin
 - Geprüfter Strategischer Professional oder geprüfte Strategische Professional:
 - Geprüfter Informatiker oder geprüfte Informatikerin – (Certified IT Technical Engineer)
 - Geprüfter Wirtschaftsinformatiker oder geprüfte Wirtschaftsinformatikerin – (Certified IT Business Engineer)
2. Die im Folgenden aufgeführten formalen Qualifikationen (Abschlüsse) auf der Grundlage landesrechtlich geregelter Weiterbildung an Fachschulen (Rahmenvereinbarung über Fachschulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz).
 - Staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt oder staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin (in allen Fachrichtungen)
 - Staatlich geprüfter Wirtschaftler oder staatlich geprüfte Wirtschaftlerin (in allen Fachrichtungen)
 - Staatlich geprüfter Gestalter oder staatlich geprüfte Gestalterin (in allen Fachrichtungen)
 - Staatlich geprüfter Techniker oder staatlich geprüfte Technikerin (in allen Fachrichtungen)
 - Staatlich geprüfter Betriebswirt oder staatlich geprüfte Betriebswirtin beziehungsweise staatlich geprüfter hauswirtschaftlicher Betriebsleiter oder staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterin (in allen Fachrichtungen)
 - Staatlich anerkannter Erzieher oder staatlich anerkannte Erzieherin beziehungsweise staatlich anerkannter Heilerziehungspfleger oder staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin
 - Staatlich anerkannter Heilpädagoge oder staatlich anerkannte Heilpädagogin
3. Die im Folgenden aufgeführten formalen Qualifikationen (Abschlüsse) auf der Grundlage von Rechtsverordnungen nach § 45 Absatz 1 sowie § 51a Absatz 2 HwO über die Anforderungen in der Meisterprüfung in einem Gewerbe der Anlage A beziehungsweise B zur HwO.
 - Meister aller Fachrichtungen oder Meisterinnen aller Fachrichtungen
4. Die im Folgenden aufgeführten formalen Qualifikationen (Abschlüsse) auf der Grundlage der Fortgeltung bestehender Regelungen bei handwerklichen Meisterprüfungen nach § 122 HwO.
 - Meister aller Fachrichtungen oder Meisterinnen aller Fachrichtungen
5. Die im Folgenden aufgeführten formalen Qualifikationen (Abschlüsse) auf der Grundlage von Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen nach § 53 BBiG beziehungsweise § 42 Absatz 1 HwO.
 - Meister aller Fachrichtungen oder Meisterinnen aller Fachrichtungen



6. Die im Folgenden aufgeführten beruflichen Fortbildungsqualifikationen aller zuständigen Stellen nach § 54 BBiG.
 - Fachwirte, Meister und Techniker aller Fachrichtungen oder Fachwirtinnen, Meisterinnen und Technikerinnen aller Fachrichtungen
 7. Staatlich anerkannte akademische Grade.
 - Bachelor, Master, Magister, Diplom, Staatsexamen und denen Gleichgestellte, Doktoratsebene
-