

Mindestlohn in der Sackgasse? Allgemeinverbindlichkeit noch nicht erklärt.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

viele von euch haben davon gehört: Der Mindestlohn für das pädagogische Personal in der SGB II und SGB III geförderten Weiterbildung ist nicht wie geplant zum 1. Januar 2019 für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Mindestlohntarifvertrag gilt.

Der für die Jahre 2019 – 2022 zwischen den Tarifvertragsparteien ver.di/GEW und Zweckgemeinschaft des BBB vereinbarte Mindestlohntarifvertrag gilt zunächst im Januar 2019 und ausschließlich in allen 64 Unternehmen, die Mitglied der Zweckgemeinschaft des BBB sind. Wir wissen, dass dies nicht in allen Unternehmen so gesehen wird. ver.di-Mitglieder können ihren Anspruch geltend machen und ggf. mit Unterstützung von ver.di beim Arbeitsgericht Klage einreichen.

Warum gilt der Mindestlohn nur in den Unternehmen der Zweckgemeinschaft?

Wider Erwarten wurde der Min-

destlohn noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat Bedenken dagegen geäußert, dass der DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen) als Vergleichsinstrument für Qualifikationen in den Tarifvertrag aufgenommen und mittels einer Rechtsverordnung auf alle pädagogisch Beschäftigten erstreckt wird, die in Unternehmen arbeiten, die überwiegend SGB II und III geförderte Weiterbildung durchführen.

Daraufhin haben die Arbeitgeber ihr Sonderkündigungsrecht in Anspruch genommen und den für die Jahre 2019 bis 2022 vereinbarten Mindestlohntarifvertrag zum Jahresende 2018 gekündigt.

Welche Bedeutung hat die Kündigung des Mindestlohntarifvertrages?

Der Mindestlohntarifvertrag räumt den Arbeitgebern ein Sonderkündigungsrecht für den Fall ein, dass der Mindestlohn nicht allgemeinverbindlich erklärt ist. Die Arbeitgeber wollen vermeiden, dass allein die Unternehmen der Zweckgemeinschaft ab 2019 den höheren

Mindestlohn zahlen müssen und gegenüber anderen Anbietern am Markt in den bevorstehenden Ausschreibungsverfahren einen Wettbewerbsnachteil haben.

Da die Kündigung uns als Tarifvertragspartei aber nicht innerhalb der dafür vereinbarten Frist von einer Woche zum Monatsende erreicht hat, ist sie unwirksam. Somit gilt dieser Mindestlohntarifvertrag seit 01. Januar 2019. Er löst damit den „alten“ Mindestlohntarifvertrag aus 2018 ab.

Da die Rechtsverordnung für die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) aber 2018 endete und eine neue Rechtsverordnung noch nicht erlassen worden ist, gilt dies nur für die 64 Unternehmen der Zweckgemeinschaft des BBB.

In allen anderen Unternehmen gilt kein Mindestlohn mehr.

Und was nun?

Es ist anzunehmen, dass die Zweckgemeinschaft den Tarifvertrag zum 31. Januar 2019 aus o.g. Gründen erneut kündigt. Wenn bis dahin keine AVE gilt, gibt es

