



## 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 5. Dezember 2022

I.

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

#### **Tarifvertrags Nr. 7 zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 27. Juli 2022**

nach § 7 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), der durch Artikel 1 Nummer 7 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist, auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung finden.

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

#### **Sechste 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Parteien des in 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 **vier 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 5. Dezember 2022  
IIIa6-31245-102

Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag  
Böttcher

---



**Entwurf**  
**Sechste Verordnung**  
**über zwingende Arbeitsbedingungen**  
**für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen**  
**nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch**  
**(Sechste Aus- und Weiterbildungsdienstleistungsarbeitsbedingungenverordnung – 6. AusbDienstLARbbV)**

Vom ... 2022

Auf Grund des § 7 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, dessen Absatz 1 durch Artikel 1 Nummer 7 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) und dessen Absatz 4 durch Artikel 6 Nummer 6 Buchstabe c des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, 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 Nr. 7 zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 27. Juli 2022, abgeschlossen zwischen der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung, einerseits, sowie ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), andererseits, finden auf alle nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

(3) Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihr oder ihm 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 2026 außer Kraft.



**Anlage**  
(zu § 1 Absatz 1)

**Rechtsnormen  
des Tarifvertrags Nr. 7  
zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal  
vom 27. Juli 2022**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. fachlich für Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung, soweit diese Betriebe oder selbständigen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich mit Ausnahme von Praktikanten und Praktikantinnen (auch im Anerkennungsjahr).

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

**§ 2**

**Regelungsgegenstände**

- (1) Dieser Tarifvertrag regelt ausschließlich die Mindeststundenentgelte 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Regelungen bleiben unberührt.

**§ 3**

**Entgelt**

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

- ab dem 1. Januar 2023 17,87 Euro,
- ab dem 1. Januar 2024 18,58 Euro,
- ab dem 1. Januar 2025 19,37 Euro und
- ab dem 1. Januar 2026 20,24 Euro.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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

- ab dem 1. Januar 2023 18,41 Euro,
- ab dem 1. Januar 2024 19,15 Euro,
- ab dem 1. Januar 2025 19,96 Euro und
- ab dem 1. Januar 2026 20,86 Euro.

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

(4) Bei Vereinbarung eines verstetigten Monatsentgelts, das sich nach der Formel Mindeststundenentgelt x vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348 berechnet, gilt Absatz 3 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. Plusstunden, die zum Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch bestehen, sind abzugelten.



### § 4

#### Öffnungsklausel Altersvorsorge; Entgeltumwandlung

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

### § 5

#### Urlaub

Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Jahresurlaub; Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 29 Arbeitstage; der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis von sechs Monaten. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche, erhöht oder verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

---



### Anhang

(zu § 3 Absatz 2 der Anlage)

#### „Qualifikationen – Gruppe 2“ zum TV Mindestlohn pädagogisches Personal Nr. 7

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,
  - Verkaufsleiter im Lebensmittelhandwerk oder 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; Geprüfte Berufsspezialisten aller Fachrichtungen oder Berufsspezialistinnen; Bachelor Professional in; Master Professional in

7. Staatlich anerkannte akademische Grade

Bachelor, Master, Magister, Diplom, Staatsexamen und denen Gleichgestellte, Doktoratsebene.

---