

02.02.2023 | Neuer Mindestlohn für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen

Gestern ist die Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen (6. AusbDienstLArbbV) in Kraft getreten. Sie hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2026. Die 5. AusbDienstLArbbV war bereits zum 31.12.2022 ausgelaufen.

Der Mindestlohn für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen gilt für alle Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich mit Ausnahme von Praktikanten (auch im Anerkennungsjahr) in Betrieben oder selbstständigen Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II / III) erbringen. Ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gemäß § 51 Absatz 1 Satz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmern betraut.

Werden Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich der Verordnung fallen, so sind ihnen nach § 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Kunden nicht in den fachlichen Geltungsbereich der Verordnung fällt.

Mindestlöhne

Mit Inkrafttreten der 6. AusbDiensLArbbV sind ab 01.02.2023 folgende Mindestlöhne zu beachten:

Das Mindeststundenentgelt (brutto) beträgt in Gruppe 1

ab 01.02.2023	17,87 Euro,
ab 01.01.2024	18,58 Euro,
ab 01.01.2025	19,37 Euro und
ab 01.01.2026	20,24 Euro.

Das Mindeststundenentgelt (brutto) beträgt in Gruppe 2

ab 01.02.2023	18,41 Euro,
ab 01.01.2024	19,15 Euro,
ab 01.01.2025	19,96 Euro und
ab 01.01.2026	20,86 Euro.

Das Mindeststundenentgelt der Gruppe 2 erhalten Mitarbeiter, die über eine der in der Anlage „Qualifikationen – Gruppe 2“ abschließend aufgeführten formalen Qualifikationen verfügen. 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.

Fälligkeit und Arbeitszeitkonto

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

Ein Arbeitszeitkonto darf geführt werden, wenn ein verstetigtes Monatsentgelt gezahlt wird, das sich nach folgender Formel berechnet:

Mindeststundenvergütung x vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348.

Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 100 Plusstunden umfassen, die innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung abzugelten oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Plusstunden, die bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch bestehen, sind abzugelten.

Mindesturlaub

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.

Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte der im Anhang beigefügten 6. AusbDienstLArbbV.