

## Stuttgarter Erklärung zum Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im August 2012 per Verordnung einen Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche für allgemeinverbindlich erklärt. Für die Bildungseinrichtungen, die vom branchenspezifischen Mindestlohn erfasst sind, gelten seit dieser Zeit gleichzeitig die Regelungen des Arbeitnehmerentsegesetzes. Im März 2013 wurden die Mindestlohnanforderungen für die Weiterbildungsbranche weiter modifiziert.

Der Verband Deutscher Privatschulverbände e.V. (VDP) hat bereits in verschiedenen Stellungnahmen deutlich gemacht, dass er grundsätzlich die Einführung einer tariflichen (Mindest-)Vergütung für die Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche befürwortet. **Es muss jedoch auch darauf hingewiesen werden, dass die gegenwärtigen allgemeinverbindlichen Mindestlohnregelungen zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen insbesondere für kleine und mittlere Bildungsdienstleister geführt haben:**

So ist beispielsweise der Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche nur von solchen Bildungsdienstleistern zu beachten und bei der Angebotserstellung einzukalkulieren, die **überwiegend** mit der Durchführung von Arbeitsfördermaßnahmen nach den SGB II und III befasst sind.

Die vom Ordnungsgeber angestrebte Stabilisierung der Mitarbeitervergütungen in der Weiterbildungsbranche findet aufgrund dieser Vorgabe jedoch immer weniger statt, da vor allem die größeren Bildungsanbieter immer seltener überwiegend SGB-II- und -III-Maßnahmen durchführen. Zu beobachten ist beispielsweise, dass Einzelunternehmen zusammengeführt wurden/werden, so dass der überwiegende Teil ihrer betrieblichen Tätigkeit nunmehr in anderen Bereichen (also außerhalb der dargestellten Arbeitsfördermaßnahmen) erfolgt. In diesem Fall unterliegen derartige Bildungsdienstleister überhaupt nicht den Mindestlohnregelungen für die Weiterbildungsbranche. Der bisherige Geltungsbereich des Weiterbildungs-Mindestlohns greift somit viel zu kurz und kann relativ leicht umgangen werden. Besonders problematisch ist dies, wenn öffentliche Auftraggeber längerfristige Aufträge (teilweise mit einer Dauer von bis zu 5 Jahren) vergeben und von einigen Wettbewerbsteilnehmern bei ihren Angebotspreisen weder der aktuell geltende branchenspezifische Mindestlohn noch die zu erwartenden Mindestlohnsteigerungen einkalkuliert werden müssen.

Außerdem führen die Verwaltung des Mindestlohns und die Umsetzung der Regelungen des Arbeitnehmerentsegesetzes für die betroffenen Bildungsdienstleister zu einem unverhältnismäßig hohen bürokratischen Aufwand, zumal in der Bildungsbranche in der Regel keine Löhne, sondern Gehälter gezahlt werden. Der VDP setzt sich deshalb für eine erneute Modifizierung des allgemeinverbindlichen Weiterbildungs-Mindestlohns ein und bittet die Tarifpartner bei ihren laufenden Tarifverhandlungen sowie nachfolgend das BMAS als Ordnungsgeber folgende Punkte zu berücksichtigen:

- 1. Eine Definition der Weiterbildungsbranche, die vom Geltungsbereich des gesetzlichen tariflichen Mindestlohnes erfasst werden soll, ist mit allen relevanten Bildungsverbänden abzustimmen.**
- 2. Der tarifliche Mindestlohn muss für alle Branchenteilnehmer gleichermaßen gelten. Ausnahmeregelungen, die es ermöglichen, den Mindestlohn zu unterlaufen, sind zu korrigieren.**
- 3. Es muss eine Abkehr von der seit 2012 praktizierten Mindeststundenvergütung (Lohn) hin zu einem monatlichen Mindestgehalt erfolgen.**
- 4. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns muss so flexibel gestaltet werden, dass bestehende längerfristige Verträge mit öffentlichen Auftraggebern von den Bildungsdienstleistern kostendeckend erfüllt werden können.**

Stand 24.11.2014