

Probleme im Zusammenhang mit den seit dem 01.08.12 geltenden Mindestarbeitsbedingungen („Mindestlohn“) für Aus- und Weiterbildungsdienstleister

- Stand: 15.10.12 -

▪ **Problem 1: Kurzfristiges Inkrafttreten ohne Übergangslösung**

Die von der Bundesregierung beschlossene „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch“ wurde **am 20.07.12 im Bundesanzeiger veröffentlicht**. Die entsprechenden durch die VO vorgegebenen Mindestarbeitsbedingungen **traten bereits am 01.08.12 in Kraft**, auch mit Wirksamkeit für solche laufende Maßnahmen nach dem SGB II und –III, bei denen die durchführenden Träger die nunmehr geltenden Mindestlöhne offensichtlich nicht einkalkuliert hatten. In der Vergangenheit hatte die Bundesregierung bereits einen ähnlichen Antrag der beteiligten Tarifpartner, die von ihnen ausgehandelten Tarifbedingungen für allgemeinverbindlich zu erklären, wegen „fehlenden öffentlichen Interesses“ abgelehnt.

▪ **Problem 2: Eingeschränkte Geltung der aktuellen Mindestarbeitsbedingungen / Gefahr der Wettbewerbsverzerrung**

Die aktuellen Mindestarbeitsbedingungen gelten nur für das festangestellte pädagogische Personal (also nicht für Honorarkräfte!) von Dienstleistern, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II und/oder –III durchführen, solange sie nicht auch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation i.S.v. §35 Abs. 1 S. 1 SGB IX sind.

Hinsichtlich des Begriffes „überwiegend“ wird darauf abgestellt, ob das festangestellte pädagogische Personal in mehr als 50 Prozent der monatlich durchgeführten Gesamtarbeitsstunden des Arbeitgebers in SGB-II-und-III-Maßnahmen mit Bildungscharakter eingesetzt wurde.

Bildungseinrichtungen, die hingegen zu einem überwiegenden Anteil beispielsweise berufliche Ersatzschulen unterhalten, Firmenschulungen, BAMF-Sprachkurse für Migranten und/oder ESF-finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, müssen diese Mindestarbeitsbedingungen nicht einhalten, wobei der prozentuale Anteil des Hauptbetätigungsfeldes des Dienstleistlers auch von Monat zu Monat je nach Auftragslage variieren kann.

Da die Regionalen Einkaufszenter (REZ) der Bundesagentur für Arbeit bei Ausschreibungen aber Anbieter, die nicht unter die Mindestarbeitsbedingungen fallen, nach den bestehenden rechtlichen Vorgaben auch nicht ausschließen können, drohen hier nunmehr in einem nicht unerheblichen Ausmaß Wettbewerbsverzerrungen. Fraglich ist auch, warum pädagogische Honorarkräfte vom Mindestlohn ausgeschlossen sind. Arbeitgeber, die jedoch unter die Mindestarbeitsbedingungen fallen, müssen für ihr gesamtes festangestelltes pädagogisches Personal – also auch für solches, das nicht in SGB-II-oder-III-Maßnahmen eingesetzt wird – den Mindestlohn zahlen.

▪ **Problem 3: Was passiert nach dem 30.06.13?**

Die aktuellen Mindestarbeitsbedingungen entfalten bisher nur für den Zeitraum bis zum 30.06.13 Wirkung.

Ob ab dem 01.07.13 neue Mindestarbeitsbedingungen gelten oder überhaupt keine mehr oder ob eine Verlängerung der aktuellen Mindestarbeitsbedingungen erfolgt, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Die Arbeitsmarktdienstleister beteiligen sich aber in der Regel schon jetzt an REZ-Ausschreibungen von Maßnahmen, die auch über den 01.07.13 andauern werden.

Sie tragen damit erneut ein erhebliches wirtschaftliches Risiko, falls ab dem 01.07. wieder ohne Übergangsfrist nochmals erhöhte Mindestlöhne gelten sollten.

▪ **Problem 4: Einschränkung des Arbeitsvertragsrechtes und erhöhte Bürokratie (Dokumentation der Arbeitsstunden der pädagogischen Mitarbeiter)**

Die unter die o. g. VO fallenden Arbeitgeber sind während der Laufzeit bis zum 30.06.13 verpflichtet, ihren festangestellten pädagogischen Mitarbeitern jeweils spätestens am 15. des folgenden Monats mindestens die per VO festgeschriebenen Entgelte für alle im abgelaufenen Monat geleisteten Arbeitsstunden zu zahlen. Dies kann möglicherweise mit arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeitkonten kollidieren (durchschnittliche Wochenarbeitszeit = 40 Stunden, könnte auch im Laufe des Jahres bei temporärer Mehrarbeit ausgeglichen werden). Ein derartiger Ausgleich wäre nach Maßgabe der o. g. VO unter bestimmten Umständen nicht mehr möglich, vielmehr werden die Arbeitgeber nunmehr in der Regel dazu gezwungen, ihre Buchführung von Gehalts- auf (stundengenaue) Lohnzahlungen umzustellen.

Die betroffenen Arbeitgeber sind seit 01.08.12 dazu verpflichtet, die konkreten Arbeitsstunden ihrer festangestellten pädagogischen Mitarbeiter/innen genauestens zu dokumentieren. Dies gilt auch für solche Arbeitgeber, die überdurchschnittliche Gehälter an ihre pädagogischen Mitarbeiter zahlen, die sich weit über den Vorgaben des gesetzlichen Mindestlohns bewegen.

- **Problem 5: Folgen der (auch nicht vorsätzlichen) Nichteinhaltung der Mindestarbeitsbedingungen oder Dokumentationspflichten**

Insbesondere den nicht in Verbänden organisierten Weiterbildungseinrichtungen sind die seit dem 01.08.12 geltenden Mindestarbeitsbedingungen und die hieraus für sie erwachsenden Pflichten (u. a. Dokumentation der Arbeitsstunden) häufig nur unzureichend bekannt.

Für die Überprüfung der Einhaltung dieser Pflichten sind die Behörden der Zollverwaltung mit weitreichenden Befugnissen zuständig. Diese können von den betroffenen Arbeitgebern u. a. die Herausgabe der dokumentierten Stundennachweise, die Vorlage der jeweiligen Arbeitsverträge und anderer Geschäftsunterlagen verlangen (z. B. auch zur Abgrenzung, ob der kontrollierte Arbeitgeber in den vergangenen Monaten überwiegend oder nicht überwiegend im SGB-II-und-III-Bereich tätig war).

Festgestellte Verstöße gegen die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen oder gegen die hieraus folgenden Dokumentationspflichten können mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 € geahndet werden. **Noch wesentlicher aber dürfte sein, dass die Arbeitgeber, bei denen die Zollverwaltung tatsächlich oder vermeintlich einen entsprechenden Verstoß festgestellt hat, „für eine angemessene Zeit“ von der Teilnahme an der Durchführung von Maßnahmen nach dem SGB-II-und-III auszuschließen sind, sobald gegen sie ein Bußgeld in Höhe von mindestens 2.500 € verhängt wird.** In diesen Fällen muss mit einem drastisch erhöhten Insolvenzrisiko der betroffenen Arbeitgeber gerechnet werden.

Verantwortlich für Ausarbeitung:

Jürgen Banse
- Geschäftsführer VDP Sachsen-Anhalt -