

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt/Thüringen
Herrn Kay Senius
Frau-von-Selmnitz-Straße 6
06110 Halle (Saale)

MAGDEBURG, 09.07.2012

Umsetzung Mindestlohn in der Weiterbildung; Ausgestaltung Bildungsgutschein

Sehr geehrter Herr Senius,

gestatten Sie, dass ich mich mit einigen für unsere Arbeitsmarktdienstleister aktuellen und dringenden Fragen mit der Bitte um Unterstützung bzw. Aufklärung wieder direkt an Sie wende.

1. Nach einer Presseerklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 04.07.12 soll voraussichtlich bereits zum 01.08.12 der sog. **Mindestlohn für die Aus- und Weiterbildungsbranche** in Kraft treten. Zur konkreten Umsetzung dieses Mindestlohns bestehen aus der Sicht des VDP Sachsen-Anhalt jedoch noch eine Reihe von offenen Fragen:

- a.) Nach unserem Kenntnisstand sollen diese Mindestlohnregelungen nur für Träger beruflicher Bildung gelten, soweit diese „überwiegend“ Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem SGB II bzw. SGB III erbringen.

Wie wird das BMAS bzw. die Bundesagentur für Arbeit (BA) den Begriff „überwiegend“ definieren: Wird hier beispielsweise auf die in der Vergangenheit erzielten Umsätze, auf die erteilte Stundenzahl oder die betreuten/weitergebildeten Kunden/Teilnehmer abgestellt? In welcher Form wird Ihr Haus die Einhaltung der Mindestlöhne überwachen? Sind Träger, die zwar auch Arbeitsmarktdienstleistungen anbieten, ihren Tätigkeitsschwerpunkt aber

VDP

Verband Deutscher Privatschulen
Sachsen-Anhalt e.V.

Otto-von-Guericke-Str. 86a
39104 Magdeburg

T: 0391 / 731916-0
F: 0391 / 731916-1

VDELSA@t-online.de
www.vdp-sachsen-anhalt.de

Bankverbindung

Deutsche Kreditbank
Konto-Nr.: 107 334 00
BLZ: 120 300 00

Vereinsregister

Amtsgericht Stendal
VR 11611

überwiegend in anderen Bereichen haben (z. B. Betreiben von Ersatz- und Ergänzungsschulen) gerade nicht an die vorgegebenen Mindestlöhne gebunden? Bestünde dann nicht die Gefahr, dass eine derartige uneinheitliche Bindung an die Mindestlohnvereinbarung zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen führen könnte und wenn ja, wie gedenkt die BA hiermit umzugehen?

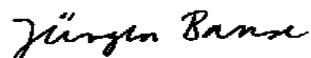
- b.) Welche Auswirkungen hat dieser Mindestlohn aus der Sicht der BA auf die Entwicklung der Bundesdurchschnittskostensätze für die FbW-Maßnahmen und vor allem für die Maßnahmen nach § 45 SGB III? Wird die Einhaltung des Mindestlohns künftig schon während des laufenden Ausschreibungsverfahrens geprüft? Wird desweiteren auf die Einhaltung des Mindestlohns auch bei Arbeitsmarktinstrumenten bzw. –dienstleistungen seitens der BA geachtet, wenn diese Instrumente strenggenommen nicht der Aus- und Weiterbildung zugeordnet werden können (z. B. Durchführung von Arbeitsgelegenheiten oder reinen Vermittlungsmaßnahmen)?
- c.) Wird es für die Einführung des Mindestlohns Übergangsfristen für bereits laufende, ggf. auch längerfristige Maßnahmen (z. B. BaE) geben, weil hier einige Ausschreibungsgewinner bei ihren Preiskalkulationen den ab kommenden Monat möglicherweise geltenden Mindestlohn unterschritten haben, was zum Teil auch für die den Zuschlag erteilenden Stellen (z. B. REZ) erkennbar war?
2. Desweiteren treten bei einigen unserer Mitglieder zunehmend Unsicherheiten beim Umgang mit dem sog. Bildungsgutschein auf. Auf der Homepage der BA heißt es hierzu unter der Überschrift „Einlösen des Bildungsgutscheins“ u. a.: „Die von der Teilnehmerin oder vom Teilnehmer ausgewählte Bildungsstätte bestätigt auf dem Bildungsgutschein (**Ausfertigung für den Träger**) die Aufnahme in die zugelassene Maßnahme und legt den Bildungsgutschein vor Beginn der Maßnahme bei der den Gutschein ausstellenden Agentur für Arbeit vor.“
- a.) Nach unserem Kenntnisstand legen die Bildungsgutscheininhaber den Gutschein zur Abzeichnung beim zugelassenen Weiterbildungsträger vor und nehmen diesen dann im Original wieder mit, um den Gutschein dem ausstellenden Bedarfsträger auszuhändigen. Der Weiterbildungsträger erhält hingegen keine extra Trägersausfertigung, sondern kann das Original maximal für seine Unterlagen kopieren. Ist dies aus der Sicht der BA ausreichend, zumal ja der Gutschein quasi einer Finanzierungszusage hinsichtlich der teilnehmerbezogenen Maßnahmekosten entspricht?
- b.) In der Regel enthält ein derartiger Gutschein bei der Vorlage durch den Inhaber beim Bildungsdienstleister auch keine rechtsverbindliche Unterschrift seitens des Bedarfsträgers. Inwiefern darf der Bildungsdienstleister trotzdem auf die entsprechende Finanzierungszusage vertrauen?

- c.) Was passiert, wenn der Gutscheininhaber nach der „Abzeichnung“ des Gutscheins durch den zugelassenen Träger **aus vom Bildungsdienstleister nicht zu vertretenen Gründen** die Maßnahme doch nicht aufnimmt oder vorzeitig abbricht? Beispiel: 6 Bildungsgutscheininhaber legen den Gutschein bei einem Bildungsdienstleister vor, der deshalb die Zusage für den Beginn einer entsprechenden Maßnahme gibt. Zum Beginn der Maßnahme erscheinen jedoch aus für den Bildungsdienstleister nicht nachvollziehbaren Gründen tatsächlich nur 4 Teilnehmer. Mit nur 4 Teilnehmern hätte er aus betriebswirtschaftlichen Gründen eine derartige Maßnahme gar nicht erst begonnen. Hat in diesem Fall der Bildungsdienstleister für die entgangenen Einnahmen bzw. wegen der nicht erfolgten Vertragserfüllung Ansprüche gegenüber dem zuständigen Bedarfsträger oder dem Arbeitslosen, der den Gutschein zwar „eingelöst“, die Weiterbildung aber nicht angetreten oder (z. B. aus psycho-sozialen Gründen) vorzeitig abgebrochen hat, obwohl der Bildungsdienstleister die ursprünglich eingeplanten Kapazitäten vorhält?

Sehr geehrter Herr Senius,

insbesondere das Mindestlohnthema wird schon in Kürze für viele unserer Mitgliedseinrichtungen höchst relevant. Es wäre deshalb sehr freundlich und für uns sehr hilfreich, wenn Sie eine sehr zeitnahe Beantwortung dieser Anfrage veranlassen würden. Schon jetzt danke ich Ihnen herzlich für Ihr Verständnis und Ihre nachfolgenden Bemühungen!

Mit freundlichen Grüßen



Jürgen Banse
- Geschäftsführer -