

**Stellungnahme des Unternehmerverbandes Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.
zur vorgesehenen Rechtsverordnung über zwingende Arbeitsbedingungen
für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch**

Gemäß der Bekanntmachung über einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages aus der Branche der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch und dem Entwurf einer Dritten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, veröffentlicht im Bundesanzeiger vom 27. August 2015, reichen wir folgende Stellungnahme als Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. – kurz: Soziale Dienste und Bildung - beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein:

1. Minderheit darf nicht Mehrheit bevormunden

Die Gewerkschaften ver.di und GEW sowie die Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V. (BBB) haben einen Antrag zur Allgemeinverbindlicherklärung ihres Tarifvertrages vom 12. Mai 2009 erneut in der Fassung vom 27. Januar 2015 eingereicht gemäß § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), Absatz 1. Nun soll die erstmalige Allgemeinverbindlicherklärung von 2012/2013 und Erneuerung für 2014/2015 in aktualisierter Form Grundlage einer Rechtsverordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen für die Jahre 2016 bis 2017 werden. Wir halten es für **äußerst problematisch**, daß die **antragstellende Zweckgemeinschaft des BBB nur eine kleine Minderheit von Bildungseinrichtungen in Deutschland vertritt**, nicht einmal alle Mitglieder im BBB selbst. **Der Antragsteller ist nicht repräsentativ für die Branche.** (Siehe auch Ausführungen auf S. 6/7).

2. Tarifautonomie ist zu wahren

Als Vertreter unserer Mitglieder, die teilweise tarifgebunden sind, aber teilweise auch nicht tarifgebunden, die sich zum Teil in Arbeitsverträgen an Bestandteile von Tarifverträgen anlehnen oder auch auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen festgelegt haben, legen wir als Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung höchsten Wert auf die

Tarifautonomie und somit auch die negative Koalitionsfreiheit, die im Grundgesetz garantiert wird (Art. 9 (3) GG). Die Erklärung von Tarifabschlüssen als zwingende Arbeitsbedingungen qua Rechtsverordnung durch die Politik muß daher absolute Ausnahme bleiben.

3. Mindestlohn darf nicht Entgelt-Regelsatz für Ausschreibungen werden

Die zwingende Festschreibung der Mindestlöhne und einer Mindesturlaubszeit, die oberhalb des Urlaubs nach Gesetz liegt, veranlaßt die **Institutionen, die Maßnahmen ausschreiben und finanzieren, bei der Ausschreibung die Personalkosten mit den als zwingende Arbeitsbedingungen verordneten Entgelten gemäß § 3 (1) anzusetzen und Anbieter, die höhere Personalkosten ansetzen, nicht zum Zuge kommen zu lassen.** Dabei sieht es in der Realität so aus, daß die Altbeschäftigten – und das ist die deutliche Mehrheit der Mitarbeiter – wegen früher üblicher Refinanzierungspraxis noch gemäß der Besitzstandswahrung des BAT ihr Gehalt beziehen, und seit 2005 eingestellte Beschäftigte in der Regel Gehälter im Rahmen des TVöD, die weit über den Mindestlöhnen des Tarifvertrages Bildung liegen. Ein Träger mit solchen finanziellen Belastungen hat keinerlei Chancen, eine Ausschreibung zu gewinnen, die mit neu eingeführten Mindestlöhnen kalkuliert. Schon seit Juni 2009, also bereits im Zuge der ersten Antragstellung auf Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages Bildung, stand in den Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit regelmäßig folgende Passage (z.B.: Öffentliche Ausschreibungen Regionales Einkaufszentrum NRW Vergabenummern 301-09-10139 und 301-09-10121 oder Regionales Einkaufszentrum SÜDWEST Vergabenummer 61-09-F-02, siehe Anlage):

Die Branche für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III wurde in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen. Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen. Bietern wird daher empfohlen, vor der Angebotsabgabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn gelten wird. Eine Nachverhandlung der Vergütung aufgrund gestiegener Personalkosten ist ausgeschlossen.

Seriöse, traditionsreiche Bildungseinrichtungen mit Unternehmenskontakten in der Region und erfolgreichen Vermittlungsquoten in den Arbeitsmarkt mit tarifgebundenen (nicht Tarifvertrag des BBB, sondern tarifgebunden an z.B. TVöD u.ä.) Personalkosten verlieren diese Ausschreibungen, während Billiganbieter, die ihre Mitarbeiter zwar vielleicht nicht unterhalb, aber auch nicht oberhalb des Mindestlohnes bezahlen, diese Ausschreibungen gewinnen, dann aber in der Qualität ihrer Arbeit oft nicht überzeugend sind.

4. Definition des Geltungsbereichs darf nicht zu legaler Umgehung führen

Der Mindestlohn soll nach der jetzt geplanten Verordnung nur für diejenigen Betriebe oder selbständigen Betriebsabteilungen von Trägern der beruflichen Bildung gelten, die überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB) erbringen (§ 1 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch). Bildungseinrichtungen, die dies nicht überwiegend, aber auch machen, können ganz legal **außerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrages unterhalb des Mindestlohnes** zahlen und damit jede Ausschreibung gewinnen. **Zudem können alle, die statt eigener Mitarbeiter Honorarkräfte beschäftigen (was in der Bildungsbranche nicht unüblich ist), den Mindestlohn umgehen.** Das geht zu Lasten der Bildungseinrichtungen, die professionell und schwerpunktmäßig Arbeitslose mit festen und gut ausgebildeten Mitarbeitern qualifizieren und integrieren. **Eine Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen bzw. ein Mindestlohn darf nicht zu Marktverzerrungen führen, die Dumpingpreisanbieter fördern,** denn eigentlich ist diese Maßnahme vom Gesetzgeber ja gerade dazu gedacht, Dumpinglöhne zu verhindern.

5. Mindestlohn verbaut Chancen für Berufseinsteiger

Der Branche würden bei Umsetzung der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen **wichtige und notwendige Handlungsspielräume für Einzelfälle genommen,** obwohl im Prinzip fast alle Bildungseinrichtungen sowieso mehr als den jetzt vorgesehenen Mindestlohn zahlen. So ist beispielsweise eine Differenzierung beim Entgelt erforderlich zwischen denen, die sich mit hochqualifiziertem Fachwissen als Pädagogen mit Arbeitslosen befassen, und anderen, die vielleicht als Anleiter die Arbeitslosen begleiten ohne höhere Qualifikation. Des weiteren gibt es Bildungseinrichtungen, die ein Stundenentgelt für Berufseinsteiger im pädagogischen Bereich unterhalb des jetzt für 2016 eingeforderten Mindestlohnes von immerhin 14,00 Euro (West, ab 2017 bundesweit 14,60 Euro) vorsehen, die gerade erst beruflich anfangen, aber aufgrund übertariflicher freiwilliger Zulagen darüber kommen.

Mit der **Beibehaltung eines Mindestlohnes und sogar Steigerung auf 14,00 €/Stunde** (ab 2016 West, ab 2017 bundesweit 14,60 Euro) im sehr pauschal definierten „pädagogischen Bereich“ gemäß § 1 (3) der „Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifver-

trages Nr. 2 vom 27. Januar 2015“ selbst für Mitarbeiter, die ggf. frisch einsteigen, ohne Vorkenntnisse und ohne berufliche Erfahrung, für Mitarbeiter, die unter Anleitung reinste Zuarbeiten tätigen, ohne irgend eine Verantwortung zu tragen und ohne selbst planerisch oder organisatorisch tätig zu werden, ist eine **Untergrenze fortgeführt und sogar erhöht, die jungen Berufseinsteigern oder auch Menschen mit Defiziten verschiedenster Art die Chance verbauen, in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen**, da sie für einen Bildungsträger zu teuer sind, denn diese Mitarbeiter haben weder eine hohe Produktivität noch kann man sie alleine arbeiten lassen, sondern man muß sich dauernd um sie kümmern. Die extrem starken Erhöhungen des Mindestlohns von 2015 auf 2016 um 4,9 % und zusätzlich in 2017 um weitere 4,3 % verstärken das Problem, Berufsanfänger oder aus anderen Gründen Produktivitäts-Schwache in Arbeit zu bekommen. **Kosteninduzierte Nicht-Einstellungen und Entlassungen haben Mindereinnahmen des Fiskus und der Sozialversicherungsträger zur Folge**. Das kann nicht im Sinne der Politik sein.

6. Berufsbezeichnung darf nicht interpretationsfähig sein

Der **Begriff „Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich“** bzw. die, welche „mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmerinnen/Teilnehmern betraut“ sind gemäß § 1 (3) der „Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 27. Januar 2015“ ist **sehr interpretationsfähig** und kann von studierten Pädagogen ausgedehnt werden bis zu Mitarbeiter/innen, die z.B. Weiterbildung organisieren, also Sekretariatstätigkeiten ausüben, und insofern aber mit der „Betreuung von Teilnehmerinnen/Teilnehmern betraut“ sind. **Ein einheitlicher Mindestlohn für eine solch große Bandbreite an Qualifikationen ist mehr als fragwürdig.**

7. Praxis zeigt Zielverfehlung des Mindestlohnes

Erfahrungen mit der Baubranche, in der es schon lange Zeit einen Mindestlohn gibt, **zeigen, daß ein Mindestlohn nicht wirklich die Probleme lösen kann**. Wir weisen auch auf die **Studie des RWI** von Ronald Bachmann, Thomas K. Bauer, Jochen Kluge, Sandra Schaffner und Christoph M. Schmidt zur Auswirkung von Mindestlöhnen hin, die im Heft 43 veröffentlicht wurde: „Mindestlöhne in Deutschland – Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte“, Herausgeber: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen 2008, ISSN 1612-3573, ISBN 978-3-86788-050-3.

8. Vorhandene Gesetze sind ausreichend

Auch wenn eine Urlaubsregelung nach § 5 (2.) AEntG ausdrücklich ermöglicht wird, so stellt sich die Frage, wieso nicht die Regelung im **Bundesurlaubsgesetz** reicht, um angemessene Bedingungen gemäß § 1 AEntG sicher zu stellen.

9. Definition des Geltungsbereiches geht an erforderlicher Flexibilität in der Praxis vorbei

Ein weiteres Problem liegt darin, daß manche **Bildungseinrichtungen**, die auch stark z.B. in der Kinder- und Jugendhilfe engagiert sind (also außerhalb des SGB II und SGB III), **ihre Mitarbeiter sehr flexibel einsetzen** müssen: Das hängt davon ab, welche Maßnahmen bei Ausschreibungen gerade jeweils gewonnen und welche verloren werden. Daher kann es sein, daß ein Träger, der heute unter den **Geltungsbereich** des Tarifvertrages fällt, schon morgen nicht mehr dazu zählt. Aufgrund der Ausschreibungspraxis der letzten Jahre können die Arbeitgeber auch oft nur noch befristete Arbeitsverträge schließen. Entsprechend schwanken auch die Mitarbeiterzahlen in (selbständigen) Abteilungen. Die Fluktuation bei Bildungseinrichtungen ist entsprechend hoch. Die **Messung** der Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages in „Betrieben“ oder „selbständigen Betriebsabteilungen“ (§ 1 (2) Tarifvertrag Bildung) würde einen riesigen **bürokratischen Aufwand** bei den Bildungseinrichtungen erfordern. Das gilt erst recht, wenn die Einhaltung des Mindestlohnes wirklich kontrolliert würde, was im Grunde halbjährlich oder jährlich sein müßte, auch für die damit beauftragte Behörde. **Es stellt sich die Frage, ob es überhaupt eine Branche im Sinne der Definition in der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III gibt**, da die meisten Bildungseinrichtungen auch Angebote über Maßnahmen des SGB II und SGB III hinaus haben, wobei die Schwerpunkte, wie oben ausgeführt, schwanken.

10. Bürokratischer Aufwand zu hoch

Einen **hohen bürokratischen Aufwand, verbunden mit entsprechenden Zusatzkosten bei Einführung und Umsetzung, verursacht auch die Verpflichtung** des § 19 (1) AEntG, **die Arbeitszeit zu erfassen** – in der geforderten Genauigkeit wohl nur mit elektronischer Unterstützung realisierbar -, und mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Abgesehen davon, dass das System von den Mitarbeitern akzeptiert sein muss, verteuert es noch einmal die Bildung, deren Preis gerade von den ausschreibenden Institutionen gedrückt wird. Das begünstigt ebenfalls Billiganbieter, die entweder sogar illegal arbeiten oder legal dem Gel-

tungsbereich ausweichen. Zumindest geht es auf Kosten der Qualität, weil die Mehrkosten der Zeiterfassung und ggf. Verteuerung der Entgelte bei Berufseinsteigern in den Personalkosten ggf. durch weniger qualifizierte Mitarbeiter eingespart werden müssen.

11. Politik sollte Ursachen bekämpfen und nicht mit neuen Regulierungen die Folgen ihres eigenen Handelns versuchen zuzudecken

Geringe Löhne in der Bildungsbranche haben ihre Ursache in dem harten Konkurrenzkampf um Ausschreibungen, bei denen vorrangig auf Kosten geschaut wird und nicht, wie in der Privatwirtschaft üblich, auf ein günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis. **Ausschreibungspraxis und Bewertungskriterien der Angebote werden von der Politik vorgegeben. Es ist nicht nachvollziehbar, wenn die Politik erst die Preise und damit die Entgelte drückt und dann einen Mindestlohn einführt, um niedrige Entgelte zu verhindern und Bildungseinrichtungen mit anderer Tarifbindung wie z.B. TVöD zu benachteiligen, weil der Mindestlohn in Ausschreibungen die Preise drückt und eine Orientierung nach unten darstellt** – siehe Anlage. Der Gesetzgeber greift bei der Verlängerung der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildung nach SGB II und SGB III in Entgelte einer Branche ein, für deren Refinanzierung er selbst verantwortlich ist.

12. Mangelnde Repräsentanz der Antragsteller

Bei unseren intensiven Recherchen, in die wir auch bspw. den Bundesverband Deutscher Privatschulen, Einzelhandel, Handwerk, Stiftung Bildung und Handwerk, katholische Kirche, evangelische Kirche und einzelne Bildungsträger ohne Überschneidungsbereich zu obigen Institutionen einbezogen haben, haben wir **64.427 Beschäftigte** in Betrieben ermittelt, **die unter den TV Weiterbildung des BBB bei einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. einer Verordnung als zwingende Arbeitsbedingungen auf Basis dieses Tarifvertrages nach § 1 (2) fallen würden**. Da wir sicherlich nicht alle Bildungseinrichtungen erfasst haben (was unseres Erachtens auch gar nicht möglich ist), können wir somit konkret sagen, dass es **mehr als 64.427 Beschäftigte** in diesem Abgrenzungsbereich gibt. Wieviele Mitarbeiter davon wiederum in den Geltungsbereich nach § 1 (3) der „Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 27. Januar 2015“ fallen, also in den „pädagogischen Bereich“, lässt sich erst recht kaum abschätzen, zumal die Definition sehr interpretationsfähig ist, wie oben ausgeführt (S. 4).

Wenn wir die durchschnittliche Mitarbeiterzahl in Bildungs-Unternehmen pro Region hochrechnen, kommen wir schnell bei einer **überschlägigen Schätzung auf über 100.000 Beschäftigte, die unter den TV Weiterbildung des BBB fallen würden, und von denen naturgemäß ein Großteil der Mitarbeiter auch im „pädagogischen Bereich“ tätig ist.**

Der Antragsteller des der Verordnung zugrunde liegenden Tarifvertrages (Zweckgemeinschaft BBB) ist aufgrund seiner geringen Anzahl von vertretenen Beschäftigten nicht repräsentativ.

13. Erforderliche Maßnahmen an Stelle eines Mindestlohnes

Viel besser als ein Mindestlohn ist nach Ansicht des Arbeitgeberverbandes Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V., dass die Kommunen, Arbeitsgemeinschaften und Einkaufszentren der Bundesagentur für Arbeit **bei Ausschreibungen auf die Qualität der Dienstleister achten** und bereit sind, dafür auch den entsprechenden Preis zu zahlen. Denn **entscheidend ist die Wiedereingliederung der Maßnahmeteilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt**. Nur das senkt auch die volkswirtschaftlichen Gesamtkosten. Ersparnisse bei einzelnen Maßnahmen aufgrund von Mindestlohn, der bereits jetzt schon in der Praxis bei Ausschreibungen als Personalkosten angesetzt wird, werden aufgrund mangelnder Qualität zu geringeren Eingliederungen in den Arbeitsmarkt führen und somit volkswirtschaftlich den Bürgern – Arbeitnehmern und Steuerzahler - mehr Kosten aufbürden, ganz zu schweigen von sozialen Spannungen, die mit steigenden Arbeitslosenzahlen einhergehen.

Als **Alternative zu einem Mindestlohn** befürworten wir eine „**negative Einkommensteuer**“, auch Bürgergeld genannt oder „aktivierendes Grundeinkommen“, das Arbeitsanreiz schafft. Denn es ist sicherlich heutzutage unattraktiv zu arbeiten, wenn fast alles an Zuverdienst auf ALG II angerechnet wird. Wer arbeitet, sollte möglichst viel behalten, um wieder in Arbeit zu kommen und sein eigenes Einkommen erarbeiten zu können. Dazu dient der gleitende Übergang vom Transfergeldbezieher zum Steuerzahler, je mehr jemand arbeitet bzw. verdient. Dieses Grundeinkommen muss sowohl mit Arbeitsanreiz („aktivierend“) als auch Finanzierbarkeit verbunden sein, was machbar ist, wie Modellrechnungen zeigen.

14. Fazit

Als Vertreter zahlreicher Bildungsunternehmen bundesweit stellen wir, der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung, klar, dass unsere Mitglieder qua Rechtsverordnung festgelegte zwingende Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche ablehnen.

Die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen auf Grundlage des Tarifvertrages von ver.di, GEW und BBB ist wettbewerbsverzerrend und schädlich für die Bildungsbranche wie für den Arbeitsmarkt.

Wir appellieren dringend an Sie, die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch nicht in Kraft zu setzen.

Duisburg, den 04. September 2015

Mit freundlichen Grüßen

gez. Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer

gez. Elisabeth Schulte
Geschäftsführerin

Rechtsanwalt
Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
Unternehmerverband - Die Gruppe
Tel.: 0203 99367-124
Fax: 0203 355714
<mailto:schmitz@unternehmerverband.org>

Dipl.-Volkswirtin
Elisabeth Schulte
Geschäftsführerin Unternehmerverband
Soziale Dienste und Bildung
Tel.: 0203 99 367-125
Fax: 0203 99 367 294-125
<mailto:schulte@unternehmerverband.org>

Düsseldorfer Landstraße 7 - 47249 Duisburg

www.unternehmerverband.org

Unternehmerverband - Die Gruppe:

Unternehmerverband Metall Ruhr-Niederrhein
Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein
Unternehmerverband Industrieservice
Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung
Unternehmerverband Dienstleistungen
Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

Anlage

Öffentliche Ausschreibung Aktivcenter nach § 16 I SGB II i.V.m. § 46 I S. 1 SGB III – 2009

Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen Regionales Einkaufszentrum NRW

Verdingungsunterlagen

zur Öffentlichen Ausschreibung

Aktivcenter

nach § 16 Abs. 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) i. V. m.
§ 46 Abs. 1, Satz 1, Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) / 2009

Vergabenummer: 301-09-10139

Hinweis:

Diese Unterlagen sind urheberrechtlich geschützt und dürfen deshalb weder kopiert, noch ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Urhebers anderweitig genutzt werden.

Öffentliche Ausschreibung Aktivcenter nach § 16 I SGB II i.V.m. § 46 I S. 1 SGB III – 2009

ten über das zuständige Gesundheitsamt zu erfolgen und wird bescheinigt. Die für die erstmalige Belehrung anfallenden Kosten werden auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Sofern im Rahmen einer betrieblichen Erprobung die Vorlage eines aktuellen **Führungszeugnisses** erforderlich ist, werden die Kosten auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Nähere Regelungen zur Vergütung und Zahlungsweise sind in den Vertragsbedingungen enthalten.

Die Branche für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III wurde in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen. Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen. Bietern wird daher empfohlen, vor der Angebotsabgabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn gelten wird. Eine Nachverhandlung der Vergütung aufgrund gestiegener Personalkosten ist ausgeschlossen.

B.1.9. Umsatzsteuerregelung

Die an den Auftragnehmer gezahlte Vergütung unterliegt grundsätzlich der Umsatzsteuerpflicht.

Gemäß § 4 Nr. 21 Bst. a) Umsatzsteuergesetz (UStG) sind Umsätze für Leistungen u.a. dann steuerfrei, wenn die zuständige Landesbehörde bescheinigt, dass sie auf einen Beruf vorbereiten.

Die Entscheidung über die Umsatzsteuerbefreiung trifft die zuständige Landesbehörde.

B.2. Beschreibung der Maßnahme und deren Qualitätsstandards

Die Aktivierung, Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem soll im Maßnahmeverlauf vorrangig durch Einbindung der Teilnehmer in projektbezogenes Arbeiten erreicht sowie durch intensive sozialpädagogische Betreuung unterstützt werden.

Unter einem Projekt in diesem Sinne werden Ansätze verstanden, die im Rahmen einer in sich geschlossenen Aufgaben-/ Themenstellung ganzheitlich die Förderung der Schlüsselqualifikationen, das Kennenlernen praktischer Tätigkeiten sowie die Vermittlung theoretischer Inhalte in den im Los- und Preisblatt benannten Berufsfeldern und die Aufarbeitung schulischer Defizite ermöglichen.

Ergänzend vorzuhalten sind weitere Fördereinheiten.

Inhalte

- Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern
- Heranführen und Teilhabe am Arbeitsleben
- Aufbau arbeitsbezogener Motivation
- Berufliche Orientierung
- Bewerbungstraining
- Prüfung der Aktualität/Anerkennung etwaiger Zertifizierungen und Qualifikationen
- Überblick über den aktuellen Arbeitsmarkt in der Region/bundesweit, ggf. Europäische Union sowie Ausblick auf künftige Entwicklungen
- Unterstützung bei der Aufarbeitung vorhandener Bildungsdefizite
- Einschätzung der (multiplen) Vermittlungshemmnisse
- Reflexion bisheriger Aktivitäten im Berufsverlauf
- Soziale Aktivierung
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum
- Gesunde Lebensführung, Ernährungsberatung, Aspekte der Sucht- und Schuldenprävention
- Individuelles Coaching

Die projektbezogene praktische Erprobung kann unter dem schwerpunktmäßigen Einsatz unterschiedlicher Materialien aus den Bereichen durchgeführt werden:

- Metall
- Holz
- Farbe/Raumgestaltung
- Hauswirtschaft

Anlage

Öffentliche Ausschreibung
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 61 SGB III) – BvB/2009

**Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen
Regionales Einkaufszentrum NRW**

**Verdingungsunterlagen zur
Öffentlichen Ausschreibung
einer individuellen
Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme
nach § 61 SGB III / 2009**

Vergabenummer: 301-09-10121

Hinweis:

Diese Unterlagen sind urheberrechtlich geschützt und dürfen deshalb weder kopiert, noch ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers anderweitig genutzt werden.

Anlage

Öffentliche Ausschreibung Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 61 SGB III) – BvB/2009

- ggf. zusätzliche Fahrkosten für Fahrten zwischen unterschiedlichen Ausbildungs- und Schulungsstätten am Maßnahmeort
- Kosten für eM@w

Die Kosten für Lernmittel und die erforderliche Arbeitskleidung sind aufgrund des Inkrafttretens der entsprechenden Gesetzesänderung erst ab 18.09.2010 im Rahmen des Angebotspreises zu berücksichtigen und werden den Teilnehmern bis zum 17.09.2010 als Bestandteil individueller Leistungen der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) pauschal erstattet.

Die erforderliche Arbeitskleidung ist den Teilnehmern ab 18.09.2010 durch den Auftragnehmer leihweise zur Verfügung zu stellen. Dem Auftragnehmer obliegt die regelmäßige Reinigung der Arbeitskleidung.

Für Schäden, die durch Teilnehmer während der Maßnahmedauer - einschließlich Betriebsphasen - verursacht werden, haftet der Auftragnehmer. Davon ausgenommen sind Schäden, die grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht werden. Ggf. entstehende Kosten für die Absicherung der Schäden sind in den Angebotspreis einzukalkulieren.

Den Teilnehmern dürfen für **Bewerbung und Vorstellung bei Praktikumsbetrieben** keine Kosten entstehen.

Fahrkosten zu den Praktikumsbetrieben und zur Berufsschule gehören nicht zu den Maßnahmekosten und werden im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe durch den jeweiligen Bedarfsträger an die Teilnehmer erstattet.

Die den Teilnehmern auf Grundlage von Unfallverhütungsvorschriften zur Verfügung gestellte notwendige Arbeitsschutzkleidung geht in deren Eigentum über.

Für bestimmte Berufe bzw. Berufsbereiche sind die Teilnehmer aus seuchenhygienischen Gründen nach § 43 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) zu belehren und ggf. ärztlich zu untersuchen. Diese Belehrung und ggf. erforderliche ärztliche Untersuchung ist vor Beginn des entsprechenden Einsatzes im Betrieb vom Auftragnehmer über das zuständige Gesundheitsamt zu veranlassen. Die Kosten werden auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Sofern bei Praktikumsbetrieben die Vorlage eines aktuellen **Führungszeugnisses** erforderlich ist, werden die Kosten auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Die Branche für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III wurde in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen. Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen. Bietern wird daher empfohlen, vor der Angebotsabgabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn gelten wird. Eine Nachverhandlung der Vergütung aufgrund gestiegener Personalkosten ist ausgeschlossen.

B.2.9 Umsatzsteuerregelung

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen dienen der ordnungsgemäßen Vorbereitung auf einen Beruf und fallen daher unter die Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nr. 21 Buchst. a) Doppelbuchst. bb) des Umsatzsteuergesetzes n. F.

Die Bescheinigung über die Erfüllung der Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung erfolgt durch die zuständige Landesbehörde, nicht durch die Bundesagentur für Arbeit.

B.2.10 Sozialversicherung und Unfallversicherung

Die Anmeldung der Teilnehmer zur Unfallversicherung sowie die Abrechnung der Beiträge erfolgt durch den Auftragnehmer. Es gelten die Vorschriften des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII). Zuständig für die Unfallversicherung ist für die gesamte Maßnahme (einschließlich der Praktika) der für den Auftragnehmer zuständige Unfallversicherungsträger. Wird während eines Praktikums vom Praktikumsbetrieb Entgelt gezahlt, ist für die Dauer des Praktikums der für den Betrieb zuständige Unfallversicherungsträger zuständig für den Unfallversicherungsschutz.

**Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen
Regionales Einkaufszentrum SÜDWEST**

**Verdingungsunterlagen zur
Öffentlichen Ausschreibung
einer Rahmenvereinbarung
über
Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen
nach § 61 und § 61a SGB III / 2009**

Vergabenummer: 61-09-F-02

Hinweis:

Diese Unterlagen sind urheberrechtlich geschützt und dürfen deshalb weder kopiert, noch ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers anderweitig genutzt werden.

Anlage

Öffentliche Ausschreibung Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 61 und § 61a SGB III) – BvB/2009

oder vorsätzlich verursacht werden. Ggf. entstehende Kosten für die Absicherung der Schäden sind in den Angebotspreis einzukalkulieren.

Den Teilnehmern dürfen für **Bewerbung und Vorstellung bei Praktikumsbetrieben** keine Kosten entstehen.

Fahrkosten zu den Praktikumsbetrieben und zur Berufsschule gehören nicht zu den Maßnahmekosten und werden im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe durch den jeweiligen Bedarfsträger an die Teilnehmer erstattet.

Die den Teilnehmern auf Grundlage von Unfallverhütungsvorschriften zur Verfügung gestellte notwendige Arbeitsschutzkleidung geht in deren Eigentum über.

Für bestimmte Berufe bzw. Berufsbereiche sind die Teilnehmer aus seuchenhygienischen Gründen nach § 43 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) zu belehren und ggf. ärztlich zu untersuchen. Diese Belehrung und ggf. erforderliche ärztliche Untersuchung ist vor Beginn des entsprechenden Einsatzes im Betrieb vom Auftragnehmer über das zuständige Gesundheitsamt zu veranlassen. Die Kosten werden auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Kosten für

- **den Erwerb der Zusatzqualifizierung Juniorassistent/Juniorassistentin (Jugendgruppenhelfer/Jugendgruppenhelferin) für bis 17-jährige oder für über 17-jährige Sportassistent/Sportassistentin.**
- **den Erste-Hilfe-Kurs**

werden auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Sofern bei Praktikumsbetrieben die Vorlage eines aktuellen **Führungszeugnisses** erforderlich ist, werden die Kosten auf Einzelnachweis durch den Bedarfsträger erstattet.

Die Branche für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III wurde in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen. Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen. Bietern wird daher empfohlen, vor der Angebotsabgabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn gelten wird. Eine Nachverhandlung der Vergütung aufgrund gestiegener Personalkosten ist ausgeschlossen.

B 2.9 Umsatzsteuerregelung

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen dienen der ordnungsgemäßen Vorbereitung auf einen Beruf und fallen daher unter die Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nr. 21 Buchst. a) Doppelbuchst. bb) des Umsatzsteuergesetzes n. F.

Die Bescheinigung über die Erfüllung der Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung erfolgt durch die zuständige Landesbehörde, nicht durch die Bundesagentur für Arbeit.

B.2.10 Sozialversicherung und Unfallversicherung

Die Anmeldung der Teilnehmer zur Unfallversicherung sowie die Abrechnung der Beiträge erfolgt durch den Auftragnehmer. Es gelten die Vorschriften des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII). Zuständig für die Unfallversicherung ist für die gesamte Maßnahme (einschließlich der Praktika) der für den Auftragnehmer zuständige Unfallversicherungsträger. Wird während eines Praktikums vom Praktikumsbetrieb Entgelt gezahlt, ist für die Dauer des Praktikums der für den Betrieb zuständige Unfallversicherungsträger zuständig für den Unfallversicherungsschutz.

Sofern Behinderte im Sinne § 19 SGB III teilnehmen, besteht die alleinige Zuständigkeit des Bundes als Träger der **Unfallversicherung** dann, wenn die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Rehabilitationsträger ist (§ 136 Abs. 3 Nr. 2 SGB VII i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII). Beiträge zur Unfallversicherung für Rehabilitanden fallen dann für den Auftragnehmer nicht an.