

Verordnung

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Verordnung zur Festsetzung eines vergabespezifischen Mindestentgelts für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch für die Kalenderjahre 2019 bis 2022

(Vergabemindestentgeltverordnung 2019 – VergMindV 2019)

A. Problem und Ziel

Träger haben bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags über Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II oder SGB III) ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Mindestentgelt zu zahlen, das durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verbindlich vorgegeben wurde (§ 185 Absatz 1 Satz 1 SGB III). Die Rechtsverordnung soll das Nähere zum Geltungsbereich des vergabespezifischen Mindestentgelts sowie die Höhe des vergabespezifischen Mindestentgelts und dessen Fälligkeit festlegen (§ 185 Absatz 2 SGB III).

B. Lösung

Das vergabespezifische Mindestentgelt für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III wird für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 entsprechend den Vorgaben des § 185 Absatz 2 SGB III festgesetzt. Die Festlegung der Höhe der Mindestentgelte fußt dabei auf den Festlegungen der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, diese wiederum auf den Festlegungen des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BAnz AT 15.02.2019 B1).

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Festsetzung des vergabespezifischen Mindestentgelts führt zu geringfügigen, nicht quantifizierbaren Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie im Haushalt des Bundes im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Leistungen zur Eingliederung in Arbeit). Die Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit werden im Rahmen des bestehenden Gesamtansatzes erbracht und führen insofern nicht zu tatsächlichen finanzwirksamen Mehrbelastungen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine Informationspflichten für die Wirtschaft eingeführt, geändert oder aufgehoben.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung (BA und Jobcenter) entsteht ein geringfügiger, nicht quantifizierbarer Umstellungsaufwand in den Vergabeunterlagen.

F. Weitere Kosten

Im Bereich der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III sind rund 22 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Von der Festsetzung eines vergabespezifischen Mindestentgelts auf Grund dieser Verordnung sind jedoch nur die Beschäftigten – und damit deren Arbeitgeber – betroffen, die

1. bisher ein Entgelt unterhalb des vergabespezifischen Mindestentgelts erhalten und
2. nicht ohnehin Anspruch auf das künftige Mindestentgelt haben auf Grund

a) der Bindung an den Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BAnz AT 15.02.2019 B1; abgeschlossen von der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft andererseits) oder

b) der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

Die Anpassung der Löhne dieser Beschäftigtengruppe an die Mindestentgeltgrenze aufgrund dieser Verordnung wird zu einer Erhöhung der Kosten für die Wirtschaft führen. Aufgrund des oben Gesagten und infolge der allgemeinen Lohnsteigerung ist insgesamt von keinen signifikanten Mehrkosten auszugehen. Demzufolge sind aufgrund der Verordnung keine Auswirkungen auf das allgemeine Preisniveau zu erwarten.

Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Verordnung zur Festsetzung eines vergabespezifischen Mindestentgelts für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch für die Kalenderjahre 2019 bis 2022

(Vergabemindestentgeltverordnung 2019 – VergMindV 2019)

Vom ...

Auf Grund des § 185 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –, der durch Artikel 21 Nummer 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) neu gefasst worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

Regelungsgegenstand

Träger nach § 21 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch haben bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags über Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im pädagogischen Bereich in den Kalenderjahren 2019 bis 2022 mindestens das Entgelt nach § 4 zu zahlen. Setzt der Träger Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter ein, so hat der Verleiher mindestens das Entgelt nach § 4 zu zahlen.

§ 2

Begriffsbestimmung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich sind mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung oder Betreuung von Teilnehmerinnen oder Teilnehmern an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch betraut.

§ 3

Ausnahmeregelungen

(1) Diese Verordnung gilt nicht für Praktikantinnen und Praktikanten, unabhängig davon, ob sie sich im Anerkennungsjahr befinden.

(2) Diese Verordnung gilt nicht für öffentliche Aufträge über Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch,

1. die vor dem 25. Juli 2017 bekannt gemacht wurden oder
2. für die das Vergabeverfahren auf sonstige Weise vor dem 25. Juli 2017 eingeleitet wurde.

Satz 1 gilt nicht für Vertragsverlängerungen zwischen dem Träger und dem öffentlichen Auftraggeber, die nach dem 24. Juli 2017 vereinbart oder vorgenommen wurden.

§ 4

Höhe und Fälligkeit des Mindestentgelts

(1) Das Mindestentgelt beträgt ab dem

1. ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] brutto 15,72,
2. 1. Januar 2020 brutto 16,19,
3. 1. Januar 2021 brutto 16,68,
4. 1. Januar 2022 brutto 17,18

Euro je Zeitstunde. Abweichend von Satz 1 beträgt das Mindestentgelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich, die über eine der in der Anlage „Qualifikationen – Gruppe 2“ des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BAnz AT 15.02.2019 B1) abschließend aufgeführten formalen Qualifikationen verfügen, ab dem

1. 1. April 2019 brutto 15,79,
2. 1. Januar 2020 brutto 16,39,
3. 1. Januar 2021 brutto 17,02,
4. 1. Januar 2022 brutto 17,70

Euro je Zeitstunde. Der Anspruch auf das Mindestentgelt der Gruppe 2 besteht auch dann, wenn sich durch den Erwerb einer der maßgeblichen Qualifikationen die konkret ausübende Tätigkeit nicht ändert. Er besteht auch bei Abschlüssen, die im Ausland erworben und im Inland als den in der Anlage „Qualifikationen – Gruppe 2“ aufgeführten Abschlüssen entsprechend anerkannt wurden. Auf das Mindestentgelt als Bedingung für die Ausführung des Auftrags ist in der Auftragsbekanntmachung oder den Vergabeunterlagen hinzuweisen.

(2) Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens am 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Bei Vereinbarung eines verstetigten Monatsentgelts, das sich nach der Formel Mindeststundenentgelt x vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit x 4,348 berechnet, gilt Satz 1 nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Das Arbeitszeitkonto darf höchstens 100 Plusstunden umfassen. Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sind innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nach dem Kalendermonat ihrer Entstehung abzugelten oder durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des ersten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft und am 31. Dezember 2022 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Träger haben bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags über Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II oder SGB III) ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Mindestentgelt zu zahlen, das durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verbindlich vorgegeben wurde (§ 185 Absatz 1 Satz 1 SGB III). Die Rechtsverordnung soll das Nähere zum Geltungsbereich des vergabespezifischen Mindestentgelts sowie die Höhe des vergabespezifischen Mindestentgelts und dessen Fälligkeit festlegen (§ 185 Absatz 2 SGB III).

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Rechtsverordnung legt das Nähere zum Geltungsbereich des vergabespezifischen Mindestentgelts sowie die Höhe des vergabespezifischen Mindestentgelts und dessen Fälligkeit fest (§ 185 Absatz 2 SGB III). Hierbei übernimmt die Rechtsverordnung die Vorgaben aus der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Die Rechtsverordnung gilt auf der Grundlage des § 16 Absatz 2 Satz 1 SGB II auch für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II.

Mit der Verordnung wird für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 ein vergabespezifisches Mindestentgelt für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III festgesetzt. Das Mindestentgelt wird in zwei Gruppen festgesetzt, für deren Zuordnung die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich ausschlaggebend ist.

III. Alternativen

Keine.

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Verordnungsentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit den völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland geschlossen hat, vereinbar.

V. Verordnungsfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Verordnungsentwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachungen vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Indem der Verordnungsentwurf zur Sicherstellung einer fairen Entlohnung des pädagogischen Personals der Träger beiträgt, berücksichtigt er die Ziele der sozialen Verantwortung

und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit im Sinne der Strategie der Bundesregierung für eine nachhaltige Entwicklung.

3. Demografische Auswirkungen

Der Verordnungsentwurf berührt nicht die Demografiestrategie der Bundesregierung.

4. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Festsetzung des vergabespezifischen Mindestentgelts führt zu geringfügigen, nicht quantifizierbaren Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie im Haushalt des Bundes im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Leistungen zur Eingliederung in Arbeit). Die Mehrausgaben für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit werden im Rahmen des bestehenden Gesamtansatzes erbracht und führen insofern nicht zu tatsächlichen finanzwirksamen Mehrbelastungen.

5. Erfüllungsaufwand

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Für die Verwaltung (BA und Jobcenter) entsteht ein geringfügiger, nicht quantifizierbarer Umstellungsaufwand in den Vergabeunterlagen.

6. Weitere Kosten

Im Bereich der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III sind rund 22 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Von der Festsetzung eines vergabespezifischen Mindestentgelts auf Grund dieser Verordnung sind jedoch nur die Beschäftigten – und damit deren Arbeitgeber – betroffen, die

1. bisher ein Entgelt unterhalb des vergabespezifischen Mindestentgelts erhalten und

2. nicht ohnehin Anspruch auf das künftige Mindestentgelt haben auf Grund

a) der Bindung an den Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BAnz AT 15.02.2019 B1; abgeschlossen von der Zweckgemeinschaft des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft andererseits) oder

b) der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

Die Anpassung der Löhne dieser Beschäftigtengruppe an die Mindestentgeltgrenze aufgrund dieser Verordnung wird zu einer Erhöhung der Kosten für die Wirtschaft führen. Aufgrund des oben Gesagten und infolge der allgemeinen Lohnsteigerung ist insgesamt von keinen signifikanten Mehrkosten auszugehen. Demzufolge sind aufgrund der Verordnung keine Auswirkungen auf das allgemeine Preisniveau zu erwarten.

7. Weitere Verordnungsfolgen

Der Verordnungsentwurf hat keine Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen des Verordnungsentwurfs wurden geprüft. Die Regelungen sind geschlechtsneutral formuliert.

VI. Befristung; Evaluation

Die Festsetzung des vergabespezifischen Mindestentgelts gilt für die Kalenderjahre 2019 bis 2022.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Regelungsgegenstand)

Träger haben bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags über Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens das Entgelt zu zahlen, das durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verbindlich vorgegeben wurde (§ 185 Absatz 1 Satz 1 SGB III). Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die im Rahmen eines solchen Auftrags eingesetzt werden, ist vom Verleiher ebenfalls mindestens das vergabespezifische Mindestentgelt zu zahlen (§ 185 Absatz 1 Satz 2 SGB III). Die Rechtsverordnung legt das Nähere zum Geltungsbereich des vergabespezifischen Mindestentgelts sowie die Höhe des vergabespezifischen Mindestentgelts und dessen Fälligkeit fest (§ 185 Absatz 2 SGB III). Hierbei übernimmt die Rechtsverordnung die Vorgaben aus der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch, die ebenfalls für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 gilt. Abweichungen ergeben sich insbesondere dadurch, dass entsprechend Sinn und Zweck von § 185 SGB III Träger auch dann erfasst werden, wenn sie nicht überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III erbringen. Dies gilt auch für Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 51 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), soweit sie sich an öffentlichen Aufträgen über Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III beteiligen.

Zu § 2 (Begriffsbestimmung)

Zu Absatz 1

Die Definition von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im pädagogischen Bereich entspricht § 1 Nummer 3 des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BANz AT 15.02.2019 B1).

Zu § 3 (Ausnahmeregelungen)

Zu Absatz 1

Die Ausnahme von Praktikantinnen und Praktikanten entspricht § 1 Nummer 3 des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BANz AT 15.02.2019 B1).

Zu Absatz 2

Mit der Regelung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Träger, die aufgrund dieser Verordnung verpflichtet sind, ihrem pädagogischen Personal ein vergabespezifisches Mindestentgelt zu zahlen, vor Neufassung des § 185 SGB III in ihren Angebotspreisen möglicherweise keine entsprechenden Vorkehrungen für längerfristige Verträge getroffen haben. Eine Ausnahme hiervon bilden Vertragsverlängerungen zwischen dem Träger und dem öffentlichen Auftraggeber, die seit der Neufassung des § 185 SGB III vereinbart wur-

den. Der Träger kann vor einer Vertragsverlängerung prüfen, ob er auf Grund der Verpflichtung zur Zahlung des vergabespezifischen Mindestentgelts die vereinbarte Leistung zum vereinbarten Preis noch wirtschaftlich erbringen kann. Wird der Vertrag verlängert, ist der Träger verpflichtet, das vergabespezifische Mindestentgelt ab dem Inkrafttreten dieser Verordnung zu zahlen.

Zu § 4 (Höhe und Fälligkeit des Mindestentgelts)

Zu Absatz 1

Das Mindestentgelt entspricht § 3 Absatz 1 des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BAnz AT 15.02.2019 B1). Im Interesse einer transparenten Auftragsvergabe ist gemäß Satz 3 auf das Mindestentgelt als Bedingung für die Ausführung des Auftrags in der Auftragsbekanntmachung oder den Vergabeunterlagen hinzuweisen.

Vereinbarungen nach § 1a des Betriebsrentengesetzes sind keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestentgeltsanspruchs führen.

Zu Absatz 2

Die Regelung zur Fälligkeit entspricht § 3 Absatz 2 und 3 des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15. November 2011 in der Fassung des Änderungstarifvertrags Nummer 5 vom 6. Februar 2019 (BAnz AT 15.02.2019 B1).

Zu § 5 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Die Festsetzung des vergabespezifischen Mindestentgelts gilt entsprechend der Fünften Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch für die Kalenderjahre 2019 bis 2022.