

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/1420

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

**Bezirk
Nord**

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss

per Email:

wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-28 58-220
Telefax: 040-28 58-227

Fernsprech-Durchwahl
040-28 58-236

e-mail: olaf.schwede@dgb.de

Abteilung
Öffentlicher Sektor

Unsere Zeichen
os

Datum
28.06.2013

**Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Mindestlohngesetzes für
das Land Schleswig-Holstein (Landesmindestlohngesetz)**

Sehr geehrter Herr Vogt,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Wirtschaftsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Mindestlohngesetzes für das Land Schleswig-Holstein (Landesmindestlohngesetz) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Diese Stellungnahme erfolgt ausdrücklich auch im Namen der ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderten DGB- Gewerkschaften ver.di und GEW.

Der DGB begrüßt, dass die Fraktionen der Regierungskoalition ein Mindestlohngesetz für Schleswig-Holstein in den Landtag eingebracht haben. Dieses Vorgehen und die damit verbundene Zielsetzung finden ausdrücklich die Unterstützung des DGB und seiner Gewerkschaften.

Mit einem eigenen Mindestlohngesetz würde Schleswig-Holstein als erstes Flächenland nach den Stadtstaaten Hamburg und Bremen eine bundesweite Vorreiterrolle einnehmen. Das Gesetz wäre ein Vorbild für andere Bundesländer und ein wichtiges Signal in der Auseinandersetzung um einen bundesweit für alle Beschäftigten geltenden Mindestlohn.

Der nun vorgelegte Gesetzesentwurf orientiert sich weitestgehend an dem Gesetz über den Mindestlohn in der Freien und Hansestadt Hamburg. Das Hamburgische Gesetz verfügt jedoch über eine ausführliche Begründung. In dieser sind beispielsweise die Beteiligung der Sozialpartner und die Frage der Kriterien für die Anpassung des Mindestlohns geregelt. Auf diesen Umstand wird im Rahmen dieser Stellungnahme ausführlicher eingegangen.

Unverzichtbar ist aus Sicht des DGB eine Synchronisierung des vorliegenden Gesetzesentwurfes mit dem bereits in diesem Jahr vom Landtag verabschiedeten Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein.

Grundsätzliche Hinweise

Der DGB geht grundsätzlich davon aus, dass für die Beschäftigten des Landes und der rechtlich selbstständigen Bereiche, wie z.B. den Anstalten und Stiftungen des Landes, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und für die Beschäftigten der Kommunen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Kommunen (TVöD–VKA) Anwendung findet. Diese Tarifverträge müssen die Untergrenze eines möglichen Entgeltes definieren.

Die faktische Wirkung eines im Rahmen einer Selbstverpflichtung des Landes festgelegten Mindestlohnes bleibt deswegen auf Bereiche beschränkt, die aus dem Geltungsbereich des TV-L und des TVöD–VKA herausfallen. In der Praxis wird dies vor allem Zuwendungsempfänger, einzelne öffentliche Unternehmen und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen der öffentlichen Hand betreffen. Neben der Festlegung eines Mindestlohnes durch ein Mindestlohngesetz ist hier das Land gefordert, den Abschluss besserstellender Tarifverträge in seiner Rolle als Anteilseigner, Auftrags- oder Zuwendungsgeber zu ermöglichen bzw. darauf hinzuwirken¹.

Die Orientierung der Höhe des Landesmindestlohns, der auch für den öffentlichen Dienst gelten soll, an der niedrigsten Entgeltgruppe des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ist am ehesten ein geeignetes Instrument, um Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen dem Gesetz und den bestehenden tariflichen Regelungen zu vermeiden.

Bisher gegenüber dem Landtag formulierte Erwartungen des DGB

Im Rahmen des Anhörungsverfahrens zum Entwurf eines Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein –TTG hat der DGB in der schriftlichen Stellungnahme vom 17. November 2012 folgende Anmerkungen zur „Notwendigkeit eines ergänzenden Mindestlohngesetzes“ formuliert²:

„Der Koalitionsvertrag der Regierungskoalition sieht auch einen Mindestlohn für den öffentlichen Dienst vor. Dieser Aspekt findet im vorliegenden Entwurf eines Tariftreue- und Vergabegesetzes keine Berücksichtigung.

Der DGB hält es jedoch für notwendig, das im Gesetzesentwurf vorgesehene Mindestentgelt mit einem möglichst maximalen Geltungsbereich zur Anwendung kommen zu lassen und so einen Beitrag auf dem Weg zum Ziel eines allgemeinen Mindestlohnes zu leisten.

¹ Eine entsprechende Zusage des Hamburger Senates für seine Beteiligungen findet sich in der Drucksache des Senates an die Hamburgische Bürgerschaft zum „Gesetz über den Mindestlohn in der Freien und Hansestadt Hamburg und zur Änderung des Hamburgischen Vergabegesetzes“, Drucksache 20/5901, S. 2. Zitat: „Darüber hinaus wird der Senat für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung sicherstellen, dass diese Unternehmen Tarifbindungen eingehen. Mitgliedsunternehmen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. sind bereits tarifgebunden. Für sonstige Beteiligungen wird sich der Senat konsequent dafür einsetzen, dass auch diese Unternehmen Tarifverträge abschließen.“

² Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck 18/400.

Ergänzend zum vorliegenden Entwurf eines Tariftreue- und Vergabegesetzes fordert der DGB deswegen die Verabschiedung eines Mindestlohngesetzes für das Land Schleswig-Holstein nach Bremer Vorbild. Die Inhalte dieses Gesetzes sind hinsichtlich der Höhe des Mindestlohnes und der regelmäßigen Anpassung einheitlich mit dem Tariftreue- und Vergabegesetz zu regeln.

Im Rahmen dieses Gesetzes sind alle Möglichkeiten des Landesgesetzgebers zur Verankerung eines möglichst flächendeckenden Mindestlohns zu nutzen. Es muss den maximal möglichen Geltungsbereich aufweisen und mindestens für den öffentlichen Dienst, alle öffentlichen Unternehmen, die Vergabe von Konzessionen, Entgeltvereinbarungen nach dem Sozialrecht für alle Empfänger von Zuwendungen des Landes Schleswig-Holstein, der Kommunen sowie der öffentlichen Unternehmen gelten.“

Zur Frage der Verzahnung mit dem Tariftreue- und Vergabegesetz

Der Landtag hat in diesem Jahr mit den Stimmen der Regierungskoalition ein vorbildliches Tariftreue- und Vergabegesetz beschlossen und damit bundesweite Maßstäbe gesetzt. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Geltungsbereiches des Gesetzes, der Tariftreue Regelungen für den ÖPNV und der Höhe und Anpassung des vorgesehenen Mindestlohns. In anderen Bereichen des Gesetzes ist sehr weitgehend auf die Kritik der Arbeitgeber eingegangen worden. Dies betrifft insbesondere die Frage der Kontrollen und der sozialen Standards der Vergabe.

Der DGB hält es für zwingend, eine Synchronisierung zwischen dem bereits durch den Landtag beschlossenen Tariftreue- und Vergabegesetz und dem geplanten Mindestlohngesetz vorzunehmen. So ist es zu vermeiden, dass für Schleswig-Holstein zwei unterschiedliche Mindestlöhne festgelegt werden, die nach unterschiedlichen Regeln und Kriterien angepasst werden. Die Synchronisierung sollte sowohl hinsichtlich des Geltungsbereiches, der Höhe des Mindestlohns, des Verfahrens und der Kriterien der regelmäßigen Anpassung erfolgen.

Darüber hinaus sollte der Landesgesetzgeber alle Möglichkeiten des Landesmindestlohngesetzes nutzen, um einen möglichst flächendeckenden Mindestlohn durchzusetzen. Der Grundsatz, dass kein Beschäftigter eines Empfängers öffentlicher Mittel weniger verdienen sollte, als der am niedrigsten bezahlte Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, ist hochgradig nachvollziehbar.

Zur Frage des Geltungsbereichs

Der DGB plädiert dafür, im Rahmen eines Landesmindestlohngesetzes alle Möglichkeiten des Landesgesetzgebers zur Verankerung eines möglichst flächendeckenden Mindestlohns zu nutzen.

Analog zu den bisherigen Mindestlohngesetzen in Bremen und Hamburg sieht der vorliegende Entwurf eines Mindestlohngesetzes für Schleswig-Holstein Regelungen für alle Beschäftigten des Landes, alle Mehrheitsbeteili-

gungen des Landes, vom Land überwiegend finanzierte Einrichtungen, Einrichtungen unter Aufsicht des Landes, Zuwendungsempfänger und für alle Leistungserbringer im Rahmen von Entgeltvereinbarungen nach dem Sozialrecht vor. Diese Bereiche sind im Rahmen einer gesetzlichen Eigenverpflichtung problemlos zu regeln. Entsprechende Regelungen finden sich auch in den Mindestlohngesetzen der Länder Hamburg und Bremen.

Zu klären wäre, ob die Zahlung des Mindestlohns auch als Voraussetzung für den Erhalt von Mitteln der Wirtschaftsförderung, von Beihilfen und Konzessionen gesetzlich verankert werden kann. Hier bestände ggf. Nachbesserungsbedarf am vorliegenden Gesetzesentwurf.

Im Unterschied zu den bisherigen Mindestlohngesetzen in den Stadtstaaten Bremen und Hamburg kann ein Landesmindestlohngesetz in Schleswig-Holstein auch Regelungen für die Kommunen des Landes treffen. Dies ist in Stadtstaaten nicht notwendig. Der DGB bittet ausdrücklich darum zu prüfen, ob das Landesmindestlohngesetz auch für die Kommunen, die kommunalen Unternehmen, die kommunalen Zuwendungsempfänger und die von den Kommunen getroffenen Entgeltvereinbarungen nach dem Sozialrecht gelten kann. Politisch ist dies aus Sicht des DGB zwingend notwendig. Insgesamt können so Glaubwürdigkeit und Nutzen eines Landesmindestlohngesetzes deutlich erhöht werden.

Zur Frage der Konnexität

Ansprüche der Kommunen auf finanzielle Ausgleichs durch das Land im Rahmen der „Konnexität“ sind aus Sicht des DGB nicht zu erwarten.

Ein bürokratischer Mehraufwand entsteht nicht, da weder ein individueller Rechtsanspruch des bzw. der einzelnen Beschäftigten begründet wird, noch Kontrollen vorgesehen sind. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass die Einhaltung und Umsetzung des Gesetzes durch die Rechtstreue der Verwaltung gegeben ist.

Bezüglich der Entlohnung der Beschäftigten der Kommunen sind – selbst bei einer Orientierung der Höhe des Mindestlohns an die unterste Entgeltgruppe des TV-L - keine Erstattungsansprüche zu erwarten. Die unterste Entgeltgruppe des aktuell geltenden Tarifvertrages TVöD–VKA für die Kommunen liegt aktuell oberhalb der niedrigsten Entgeltgruppe des TV-L. Die öffentlichen Unternehmen der Kommunen dürften ebenfalls in der Mehrzahl tarifliche Regelungen oberhalb der Mindestlohngrenze besitzen. Wo dies nicht der Fall ist, dürfte es fraglich sein, ob Erstattungsansprüche kommunaler Unternehmen (nicht der Kommunen selbst!) gegenüber dem Land bestehen. Für Empfänger von Zuwendungen dürften sich keine Ansprüche auf höhere Zahlungen der Kommunen ergeben, da diese zeitlich befristet in Bescheiden festgelegt werden. Auch im Bereich der Entgeltvereinbarungen nach dem Sozialrecht sind keine höheren Kosten zu erwarten.³

³ Hinsichtlich der eventuell anfallenden Mehrausgaben empfiehlt sich die Lektüre des entsprechenden Abschnittes „Finanzielle Auswirkungen“ in der Drucksache des Hamburger Senates an die Bürgerschaft (Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 20/5901). Obwohl der Hamburger Senat sehr großzügige Ausgleichsregelungen für entstehende Mehrausgaben trifft, hal-

Eventuell anfallenden Mehrkosten durch den Mindestlohn werden zudem durch Einsparungen im Bereich der Leistungen nach dem SGB II („Aufstockerinnen und Aufstocker“) und durch Steuermehreinnahmen im Bereich der Einkommens- und Umsatzsteuer zumindest teilweise kompensiert.

Zu beachten ist in diesem Kontext auch, dass bei einer Gesetzesinitiative aus der Mitte des Landtages das Konnexitätsausführungsgesetz keine Anwendung findet.

Zu den vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen nimmt der DGB auf Basis dieser grundlegenden Anmerkungen im Einzelnen wie folgt Stellung:

Zu §§ 2 und 3: „Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Schleswig-Holstein, der öffentlichen Unternehmen und Einrichtungen und der der Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger“ sowie „Mindestlohn bei Entgeltvereinbarungen im Sozialrecht“

Der DGB bittet darum, zu prüfen, ob die Zahlung des Mindestlohns auch als Voraussetzung für den Erhalt von Mitteln der Wirtschaftsförderung, von Beihilfen und Konzessionen gesetzlich verankert werden kann und ob dies durch den vorliegenden Gesetzesentwurf hinreichend geregelt ist. Hier sollten im Interesse eines möglichst flächendeckenden Mindestlohns Regelungslücken vermieden werden.

Im Rahmen der Synchronisierung mit dem Tariftreue- und Vergabegesetz wäre darüber hinaus eine Ausweitung des Geltungsbereiches auf die Kommunen, die kommunalen Unternehmen, die kommunalen Zuwendungsempfänger und die von den Kommunen getroffenen Entgeltvereinbarungen nach dem Sozialrecht vorzunehmen. Politisch ist dies aus Sicht des DGB zwingend notwendig. Auf diesem Wege könnten auch die Glaubwürdigkeit und der Nutzen eines Landesmindestlohngesetzes deutlich erhöht werden.

Zu § 5 „Höhe des Mindestlohns“

Der Mindestlohn sollte es einer/m alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten ermöglichen, ohne weitere ergänzende Leistungen nach dem SGB II seinen/ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Dies ist nach Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) der Fall, wenn bei einer 38-Stunden-Woche ein Mindestentgelt von 8,65 Euro in der Stunde gezahlt wird (8,25 Euro in der Stunde bei einer 40-Stunden-Woche)⁴. Bundesweit fordern SPD, Grüne und Gewerkschaften einen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro in der Stunde.

ten sich diese insgesamt in Grenzen. Der Großteil der Hamburger Mehrausgaben entfällt auf Veränderungen im Vergaberecht.

⁴ Schleswig-Holsteinischer Landtag, Umdruck 18/614, S. 10f. Zur Berechnung wurden Daten für die Landeshauptstadt Kiel herangezogen.

Der DGB spricht sich dafür aus, analog dem Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein einen Mindestlohn von 9,18 Euro in der Stunde vorzusehen. Dieser Wert ergibt sich aus der aktuell geltenden untersten Entgeltgruppe des Tarifvertrages für die Landesbeschäftigten (TV-L). Zwei unterschiedliche Mindestlöhne in den Landesgesetzen Schleswig-Holsteins wären nicht sinnvoll.

Der gesetzlich festgeschriebene Wert muss dabei eine verbindliche Grenze nach unten feststellen, die weder durch eine Verordnung oder eine andere Regelung unterboten werden darf.

Ausdrücklich begrüßt der DGB die in Absatz 2 verankerte Regelung, dass die Landesregierung den Mindestlohn regelmäßig überprüfen und durch eine Verordnung erhöhen kann. Durch diese Dynamisierung kann eine schleichende Entwertung des Mindestlohns verhindert werden. Wichtig ist, dass die Verordnungsermächtigung nur eine Erhöhung jedoch nicht eine Absenkung des Mindestlohns ermöglicht. Ähnliche Regelungen finden sich auch in den Mindestlohngesetzen in Hamburg und Bremen.

Allerdings fehlt im Vergleich zum Bremischen Mindestlohngesetz eine Regelung nach welchen Kriterien der Mindestlohn zu überprüfen ist⁵. In Hamburg finden sich entsprechende Ausführungen in der Begründung des Gesetzes⁶. Da sich der Mindestlohn im Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein anders als in Hamburg oder Bremen an der untersten Entgeltgruppe des öffentlichen Dienstes orientiert, empfiehlt der DGB die entsprechende Regelung aus dem Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein im Rahmen der Vereinheitlichung der Regelungen zu übernehmen. Dies könnte beispielsweise im Rahmen eines neuen § 5 Absatz 3 geschehen, der die Formulierung aus § 20 TTG S-H aufgreift und der wie folgt lauten könnte:

(3) Die Höhe des Mindestlohns orientiert sich an dem Grundentgelt der untersten im Landesdienst besetzten Entgeltgruppe des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder in der jeweils geltenden Fassung.

Durch eine derartige Regelung würde ein klarer Bezugsrahmen für die Anpassung des Mindestlohns gesetzt, die gesetzlichen Regelungen vereinheitlicht und eine Konkurrenz zu den tarifvertraglichen Regelungen im öffentlichen Dienst verhindert werden.

⁵ § 3 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes für das Land Bremen: „Die Anpassung des Mindestlohns soll sich an der Lohn- und Einkommensentwicklung sowie an der Preissteigerung orientieren. Die Anpassung soll dem Ziel dienen, einer vollzeitbeschäftigten alleinstehenden Person den Lebensunterhalt durch Arbeitseinkommen zu sichern.“

⁶ Hamburgische Bürgerschaft, Drucksache 20/5901, S. 15: „Der Senat soll sich bei der Überprüfung der Höhe des Mindestlohns an der Lohn- und Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst sowie an der Preissteigerung orientieren.“

Zur Beteiligung der Sozialpartner an der regelmäßigen Anpassung des Mindestlohns

Der DGB hält es für unabdingbar, dass die Gewerkschaften an der Überprüfung und Anpassung des Mindestlohnes beteiligt werden. Hierbei ist eine Beteiligung in unterschiedlicher Form möglich.

Das Mindestlohngesetz für das Land Bremen sieht die Einrichtung einer Mindestlohnkommission vor. Das Hamburgische Mindestlohngesetz verweist leider nur in der Begründung zu § 5 Abs. 2 auf die Anhörung der „Wirtschafts- und Sozialpartner“.

Für Schleswig-Holstein sind derartige Regelungen verzichtbar, wenn der Mindestlohn nach dem Landesmindestlohngesetz analog der Regelung im Tariftrue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein gestaltet wird. Mit der Anbindung an die unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrages der Länder und der vom DGB vorgeschlagenen Aufnahme eines § 5 Absatz 3 in das Landesmindestlohngesetz, wäre eine Beteiligung der Gewerkschaften indirekt über die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sichergestellt.

Eine Beteiligung der privatwirtschaftlichen Arbeitgeber an der Festlegung eines Mindestlohns nach dem hier vorliegenden Gesetzesentwurf ist aufgrund des sehr beschränkten Geltungsbereiches, der sich im Wesentlichen auf den öffentlichen bzw. öffentlich finanzierten Sektor erstreckt, von geringerer Relevanz.

Der DGB bittet darum, seine Stellungnahme zu berücksichtigen. Für eine mündliche Anhörung stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Olaf Schwede