

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/1668

FLEK Gruppe GmbH · Postfach 5810 · 24065 Kiel
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Wirtschaftsausschuss
Herrn
Christopher Vogt
- Vorsitzender –
Postfach 7121
24171 Kiel

Kiel, 27.08.2013

Ihr Zeichen: L 214
Bearbeiter: Thomas Wagner
- Ausschussgeschäftsführer

Mindestlohngesetz für das Land Schleswig-Holstein (Landesmindestlohngesetz)

Gesetzentwurf der Fraktionen von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Abgeordneten des SSW, Änderungsantrag der Fraktion der PIRATEN
Drucksachen 18/620 und 18/662

Sehr geehrter Herr Vogt,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,
sehr geehrter Herr Wagner,

mit Schreiben vom 31.05., 12.06. und 12.07.2013 geben Sie uns Gelegenheit, im Rahmen des o.g. Gesetzgebungsverfahrens Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen und machen von der Möglichkeit gern wie folgt Gebrauch.

Einleitung

Die FLEK Gruppe ist ein Verbund von Organisationen und Unternehmen, die als gemeinnützige Gesellschaften und Körperschaften sowie als Teil der Bürgergesellschaft vorwiegend im Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen Leistungen erbringen. Ihr gehören die vier im Kopf aufgeführten Einrichtungsträger an. Sie sind ausnahmslos auch Mitglieder des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

Da Werkstätten für behinderte Menschen in Folge der Regelung des § 4 Abs. 2 nicht von dem Wirkungsbereich des Landesmindestlohngesetzes berührt werden, fühlen sich die FLEK-Organisationen in erster Linie aufgrund ihrer Integrationsunternehmen angesprochen. U.a. um Doppelungen und Überschneidungen mit anderen Stellungnahmen zu vermeiden, beschränken sich unsere Ausführungen daher auf diesen Bereich

Grundsätzliches

Die FLEK Gruppe begrüßt uneingeschränkt die Intention des Gesetzentwurfes, Arbeitnehmern in Vollzeitbeschäftigung existenzsichernde Löhne zu verschaffen, soweit es den Möglichkeiten des Landesgesetzgebers entspricht. Dabei kann Lohn in der Höhe gezahlt werden, wie sie durch die Produktivität des Arbeitnehmers und ggf. zusätzlicher Einnahmen (Minderleistungsausgleich) bestimmt wird.

FLEK Gruppe GmbH · Postfach 5810 · 24065 Kiel

Stellungnahme zu einzelnen Regelungen des Landesmindestlohngesetzentwurfes

§ 2 Abs. (3)

Das Land Schleswig-Holstein gewährt Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur, wenn die Empfängerinnen und Empfänger ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 5 zahlen. Die bewilligende Stelle ist befugt, die Zuwendungsempfängerin oder den Zuwendungsempfänger zu verpflichten, bei Dienst- und Werkverträgen, die im Zusammenhang mit der Erfüllung des Zuwendungszwecks abgeschlossen werden, den Mindestlohn nach § 5 zu zahlen.

§ 4 Abs. (2)

Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer gelten nicht Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler nach dem Berufsbildungsgesetz, Personen, die in Verfolgung ihres Ausbildungszieles eine praktische Tätigkeit nachweisen müssen und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis nach § 138 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert am 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2598), in der jeweils geltenden Fassung.

Aus den zitierten Paragrafen des Gesetzentwurfes geht hervor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Integrationsprojekten gem. § 132 SGB IX unter den genannten Ausnahmeregelungen nicht explizit aufgeführt sind.

Die Leistungen an Arbeitgeber für außerordentliche Belastungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, wie sie das Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein – Integrationsamt – Integrationsunternehmen bewilligt, sind aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gespeist.

Nach allgemeiner Rechtsauffassung handelt sich bei der Ausgleichsabgabe um eine gesondert verwaltete zweckgebundene Vermögensmasse, die Bundesgesetzen unterliegt, durch Landesgesetze nicht berührt ist damit auch dem Geltungsbereich der Landeshaushaltsordnung nicht zugerechnet werden kann.

Unter dieser Prämisse sind die Integrationsprojekte gem. § 132 SGB IX von den Regelungen des Landesmindestlohngesetzentwurfes nicht berührt und die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedürfen in § 4 Abs. (2) keiner besonderen Erwähnung.

Unsere Stellungnahme wäre an dieser Stelle zustimmend beendet, wenn nicht anderslautende Signale Bestandteil des Meinungsbildungsprozesses wären, ohne dass sie sich im Text des Gesetzentwurfes wiederfinden.

FLEK Gruppe GmbH · Postfach 5810 · 24065 Kiel

Sofern der Landesgesetzgeber dort, wo es um den rechtsrelevanten Charakter der Ausgleichabgabe und den Wirkungsbereich der Landeshaushaltsordnung geht, abweichender Auffassung sein sollte, würde das für die Wirtschaftlichkeit von Integrationsprojekten sowie für den Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen in ein Integrationsunternehmen gravierende Konsequenzen nach sich ziehen. Ein Betrag von € 9,18 ist durch die Produktivität des betroffenen Personenkreises zuzüglich eines Minderleistungsausgleiches in der gegenwärtig gezahlten Höhe unter keinen noch so günstigen Umständen darstellbar.

Diese Konstellation würde die politische Abkehr vom Übergang aus der Werkstatt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht nur in einem Integrationsunternehmen, sondern auch in andere gewerbliche Unternehmen bedeuten.

Ein Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen wäre dann nur noch in Arbeitsverhältnisse bei Firmen möglich, die Löhne massiv unterhalb des Mindestlohnes zahlen, da die Inanspruchnahme von Minderleistungsausgleich sofort die Wirksamkeit des Landesmindestlohngesetzes auslösen würde. In den dann möglichen Arbeitsverhältnissen würde die Höhe des Lohnes für den Menschen mit Behinderung gerade nicht auskömmlich sein und ebenso wenig der vom Landesgesetzgeber gewollten Existenzsicherung entsprechen.

Darüber hinaus müssten bisherige Übergänger aus der Werkstatt für behinderte Menschen, die bereits in Integrationsunternehmen arbeiten, wieder entlassen werden, da sie einen Mindestlohn in der genannten Höhe aus den oben genannten Gründen trotz pauschalem Minderleistungsausgleich von 30 % des Arbeitgeberbruttos nicht erwirtschaften können.

Sollte also Minderleistungsausgleich, der aus der Ausgleichabgabe vom Integrationsamt oder auch der Agentur für Arbeit gezahlt wird, nicht als aus einem Sondervermögen gezahlt angesehen werden, würde für jedes gewerbliche Unternehmen, das Minderleistungsausgleich in Anspruch nimmt, das Landesmindestlohngesetz greifen. Das würde mit Sicherheit zur Steigerung der ohnehin schon überproportionalen Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen führen.

Die o. g. skizzierten Phänomene und Entwicklungen könnten lediglich durch eine entsprechende Erhöhung der Lohnsubvention per Minderleistungsausgleich kompensiert werden. Die Notwendigkeit eines solchen Schrittes stünde jedoch der Intention des Gesetzentwurfes, den Staat von der Subventionierung der Niedriglöhne zu entlasten, diametral entgegen.

Fazit

Die Bewertung der Ausgleichabgabe als Sondervermögen und die Zahlung von Minderleistungsausgleich, der damit nicht als Zuwendung nach der Landeshaushaltsordnung gilt, kommt den Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den sie beschäftigenden Unternehmen und der Intention des Landesgesetzgebers weitestgehend entgegen und gewährleistet den den Umständen am besten entsprechenden Interessenausgleich.

27.08.2013 Mathias Kolaczinski

FLEK Gruppe GmbH · Postfach 5810 · 24065 Kiel