

Antwort

der Landesregierung
auf die Kleine Anfrage 328
des Abgeordneten Dr. Andres Bernig
der Fraktion DIE LINKE
Drucksache 6/712

Umsetzung Mindestlohngesetz in Brandenburg II

Wortlaut der Kleinen Anfrage 328 vom 25.2.2015:

Umsetzung Mindestlohngesetz in Brandenburg II

Das Gesetz zum allgemeinen, flächendeckenden Mindestlohn ist seit 1. Januar in Kraft. Der gesetzliche Mindestlohn soll Beschäftigte im Niedriglohnbereich vor Lohn-dumping schützen und die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die trotz Vollbeschäftigung auf Sozialleistungen angewiesen sind, verringern. In Medien wurde jetzt davon berichtet, dass Brötchenpreise steigen, das Schulessen teurer wird, Filialen schließen oder in der Vereins- und Verbandsarbeit Stundenreduzierungen vorgenommen werden.

Ich frage die Landesregierung:

1. Gibt es Erkenntnisse über Arbeitsplatzabbau aufgrund des Mindestlohngesetzes?
2. Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz auf die Arbeitsfähigkeit von Vereinen und Verbänden?
3. Wie hoch ist der derzeitige durchschnittliche Verdienst für Menschen mit Behinderungen, die in sogenannten Integrationsfirmen arbeiten? Wie viele erhalten Lohnkostenzuschüsse?
4. Gibt es ein spezielles Unterstützungsprogramm für Integrationsprojekte bzw. ist eins geplant?
5. Greift das Mindestlohngesetz auch für Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen?

Namens der Landesregierung beantwortet die Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1: Gibt es Erkenntnisse über Arbeitsplatzabbau aufgrund des Mindestlohngesetzes?

zu Frage 1:

Der Landesregierung liegen keine belastbaren Erkenntnisse über Arbeitsplatzabbau oder Arbeitszeitverkürzungen in Brandenburg vor, die auf die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro zurückzuführen sind. Auch zwei Monate nach Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohns dürfte es noch zu früh für derartige Einschätzungen sein. Im Hinblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes ist seit Anfang des Jahres sogar ein deutlicher Aufwärtstrend zu vermerken, der sich auch im Februar fortgesetzt hat. Wie schon in der Antwort der Landesregierung auf die Kleinen Anfrage 256 ausgeführt, sind die Arbeitslosenzahlen in Brandenburg rückläufig. Im Februar sind die Arbeitslosenzahlen im Vergleich zum Vormonat noch weiter gesunken, die Arbeitslosenquote liegt mit 9,8 Prozent um 0,8 Prozentpunkte sogar deutlich unter Vorjahreswert. All dies sind Indizien dafür, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1. Januar 2015 in Brandenburg bisher keine messbaren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung hatte.

Frage 2: Welche Auswirkungen hat das Mindestlohngesetz auf die Arbeitsfähigkeit von Vereinen und Verbänden?

zu Frage 2:

Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Arbeitsfähigkeit von Vereinen und Verbänden speziell in Brandenburg sind der Landesregierung bisher nicht bekannt geworden. Vereine und Verbände erfüllen ihre Aufgaben zum großen Teil mit ehrenamtlich Tätigen. Gemäß § 22 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes werden ehrenamtlich Tätige von vorneherein vom Mindestlohn nicht erfasst.

Allgemein gilt folgendes:

Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben seit dem 1. Januar 2015 auch die in Sportvereinen tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wer Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin ist, bestimmt sich nach den allgemeinen Grundsätzen. Die Vergütung in Sportvereinen von ehrenamtlich Tätigen regelt das Mindestlohngesetz dagegen nicht. Die Koalitionsfraktionen haben im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens bekundet, dass ehrenamtliche Übungsleiterinnen und Übungsleiter und andere

ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sportvereinen nicht unter das Mindestlohngesetz fallen, soweit die Tätigkeit nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen.

Werden Tätigkeiten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung als sogenannte Minijobs durchgeführt, ist anzunehmen, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt und diese unter das Mindestlohngesetz fallen. Dies schließt ein darüberhinausgehendes ehrenamtliches Engagement neben der geringfügigen Beschäftigung nicht zwangsläufig aus. Es muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag ergeben, welche Leistungen im welchen Umfang Bestandteil des Minijobs sind. Eine darüberhinausgehende ehrenamtliche Tätigkeit sollte von der Art und vom Inhalt deutlich zum Minijob abgrenzbar sein (andernfalls besteht der Verdacht einer Umgehung des Mindestlohns).

Zur bundesweit diskutierten Frage der Bezahlung von Amateursportlerinnen und –sportlern oder Übungsleiterinnen und -leitern wird ergänzend auf die Erläuterungen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales vom 23. Februar 2015 im Nachgang eines Gesprächs von Bundesministerin Nahles mit Vertretern des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) und des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) verwiesen.

Zitat:

„Grundsätzlich gilt der Mindestlohn für alle Arbeitnehmer. In der Regel ist eine Anmeldung zum Minijob mit der Arbeitnehmereigenschaft verbunden, so dass der Mindestlohn zu zahlen ist. Die Koalitionsfraktionen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben im Bundestag während des Gesetzgebungsprozesses jedoch das gemeinsame Verständnis zum Ausdruck gebracht, dass Vertragsamateure nicht unter das Mindestlohngesetz fallen sollen. Das zeitliche und persönliche Engagement dieser Sportler zeige, dass nicht die finanzielle Gegenleistung, sondern die Förderung des Vereinszwecks und der Spaß am Sport im Vordergrund stehen. Somit ist davon auszugehen, dass es sich trotz Mini-Job nicht um ein Arbeitnehmerverhältnis handelt und der Mindestlohn keine Anwendung findet.“

Die Gesprächsteilnehmer waren sich einig, dass die Zahl der Mini-Jobs im ehrenamtlichen Bereich bei anderen Tätigkeiten (z.B. Übungsleiter, Platzwarte) reduziert werden soll, etwa durch die Nutzung von Aufwandsentschädigungen und Auslagenersatz.

Mit dieser Klarstellung auf Basis des geltenden Mindestlohngesetzes wird den Sportvereinen eine einfach handhabbare Lösung entlang der bisherigen Praxis angeboten. Die Klarstellung fußt auf den Gesetzgebungsmaterialien zum Mindestlohngesetz,

hier insbesondere einer Drucksache des zuständigen Ausschusses, und der Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff.“

Frage 3: Wie hoch ist der derzeitige durchschnittliche Verdienst für Menschen mit Behinderungen, die in sogenannten Integrationsfirmen arbeiten? Wie viele erhalten Lohnkostenzuschüsse?

zu Frage 3:

Mit Stand Januar 2015 liegt der Hauptanteil des Stundenlohnes der Menschen mit einer Schwerbehinderung, die in Integrationsprojekten gemäß § 132 SGB IX beschäftigt sind, zwischen 8,50 Euro und 11,00 Euro. In zwei Integrationsprojekten wird noch kein Mindestlohn gezahlt, was auf Grund der Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zulässig ist.

Im Land Brandenburg existieren gegenwärtig 28 Integrationsprojekte, in denen derzeit 252 besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigt sind. Davon erhalten 225 Menschen mit einer Schwerbehinderung Lohnkostenzuschüsse vom Integrationsamt und 27 Eingliederungszuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit.

Frage 4: Gibt es ein spezielles Unterstützungsprogramm für Integrationsprojekte bzw. ist eins geplant?

zu Frage 4:

Integrationsunternehmen gemäß § 132 SGB IX können auf Grund ihrer Struktur in eine wirtschaftliche Problemsituation geraten, in deren Konsequenz die Arbeitsplätze der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen oder auch das Integrationsunternehmen selbst gefährdet sind.

Zur Abfederung wirtschaftlicher Problemlagen in Integrationsunternehmen beabsichtigt das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg für bestehende Integrationsunternehmen ein Programm für zeitlich befristete Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Ein Entwurf des Programmes befindet sich gegenwärtig im Abstimmungsprozess im Rahmen des Beratenden Ausschusses beim Integrationsamt gemäß § 103 SGB IX.

Frage 5: Greift das Mindestlohngesetz auch für Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen?

zu Frage 5

Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind, stehen gemäß § 138 SGB IX in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Sie sind somit keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das Mindestlohngesetz gilt daher für sie nicht; sie erhalten als voll erwerbsgeminderte Menschen zur Sicherstellung ihres Lebensunterhalts Leistungen der Grundsicherung oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Zudem erhalten sie in der WfbM rehabilitative Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

In WfbM wird Fachpersonal beschäftigt zur Begleitung der oben genannten behinderten Menschen. Das Fachpersonal ist regulär sozialversicherungspflichtig beschäftigt und für sie kommt der gesetzliche Mindestlohn zur Anwendung. Dies schließt Mitarbeitende mit Behinderungen ein.