

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Erstes Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Der Senat von Berlin
IntArbSoz – II B 11 –
Tel.: 9028 (928) - 1795

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

V o r b l a t t

Vorlage - zur Beschlussfassung -

über Erstes Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

A. Problem

Die Politik des Senats von Berlin folgt dem Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“. Dies erfordert ein ständiges Anpassen der entsprechenden Rechtsvorschriften. Das Landesmindestlohngesetz vom 18. Dezember 2013 (GVBl. S. 922) enthält in § 9 Absatz 1 die Vorgabe eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitzunde. Dies entspricht jedoch nicht mehr der aktuellen Rechtslage und auch nicht den Erfordernissen des § 9 Absatz 2 des Landesmindestlohngesetzes, wonach der Landesmindestlohn zu erhöhen ist, sofern dies veränderte wirtschaftliche und soziale Verhältnisse erforderlich machen.

Der Landesmindestlohn ist durch die Verordnung zur Erhöhung des Mindestlohns nach § 9 Absatz 1 des Landesmindestlohngesetzes (Berliner Mindestlohnverordnung) vom 20. Juni 2017 (GVBl. S. 349) zum 1. August 2017 auf 9,00 Euro brutto je Zeitzunde angehoben worden. Dieser Betrag liegt mittlerweile unter der Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von aktuell 9,19 Euro brutto je Zeitzunde bzw. 9,35 Euro brutto je Zeitzunde ab dem 1. Januar 2020.

In der nach wie vor wachsenden Stadt Berlin haben sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse seit der letzten Anhebung des Landesmindestlohns derart verändert, dass eine weitere Anhebung des Landesmindestlohns erforderlich ist.

Unabhängig davon wird gegenwärtig das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz novelliert, zu dessen vergabespezifischer Mindestentlohnung der Landesmindestlohn bisher stets zeitlich und betraglich synchron verlief.

Im Übrigen sind kleinere redaktionelle Änderungen erforderlich.

B. Lösung

Das Land Berlin will weiterhin Vorbild für bessere Arbeitsbedingungen zumindest in seinem Einflussbereich sein, da sich darin auch die besondere Fürsorgepflicht der öffentlichen Hand widerspiegelt.

Von der positiven wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der vergangenen Jahre in der wachsenden Stadt Berlin sollen deshalb auch die Bezieherinnen und Bezieher von niedrigen Einkommen profitieren. Dies ist nicht zuletzt deshalb erforderlich, weil dieser Personenkreis durch die in Berlin besonders hohen Lebenshaltungskosten überproportional belastet ist.

Aus diesen Gründen ist der Landesmindestlohn auf 12,50 Euro brutto je Zeitzunde anzuheben.

Hierzu lehnt der Gesetzentwurf die Höhe des Mindestentgelts an die ab Januar 2020 geltende unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) an, um so eine notwendige Mindestabsicherung zu gewährleisten. Der Gesetzentwurf greift damit die im Entwurf des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes vorgesehene Höhe des vergabespezifischen Mindestlohns auf. Dadurch und durch die Übernahme des in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungsmechanismus gewährleistet er zugleich die gebotene Synchronizität zwischen Vergabe- und Landesmindestlohn. Denn überall dort, wo das Land Berlin Einfluss hat, sollen einheitliche Mindestentgeltstandards gelten.

C. Alternative/Rechtsfolgenabschätzung

Keine.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die im Gesetz geregelte Anhebung des Berliner Landesmindestlohns hat keine Gleichstellungsrelevanz. Es gehen damit weder spezifische noch unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter einher.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Auf Privathaushalte ergeben sich keine Kostenauswirkungen. Wirtschaftsunternehmen sind nur insoweit betroffen, als sie Zuwendungen des Landes Berlin erhalten. Die für sie daraus folgenden Kostenauswirkungen sind betraglich nicht bezifferbar.

F. Gesamtkosten

Mehrkosten für das Land entstehen insbesondere im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung.

Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass die geförderten Maßnahmeteilnehmenden in vielen Fällen auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns entlohnt werden, der mit 9,35 Euro brutto je Zeitzunde ab dem 1. Januar 2020 3,15 Euro unter dem geplanten Landesmindestlohn liegt.

Allein bei der Landesergänzungsförderung von Maßnahmen nach § 16i SGB II bei gemeinwohlorientierten Trägern, die die Degression der Bundesförderung ab dem dritten Förderjahr und die Lohnlücke wegen des vom Bund nicht finanzierten höheren Landesmindestlohns ausgleicht, beläuft sich die Schätzung der Mehrkosten auf rund 16 100 000 Euro für 2020. Diese beruht auf der Annahme, dass von den veranschlagten 3 000 Förderfällen pro Jahr jeweils ein Drittel einen Stundenlohn nach TV-L in Höhe von 11,08 Euro brutto je Zeitzunde und zwei Drittel den Mindestlohn in Höhe von 9,35 Euro brutto je Zeitzunde erhält und jeweils ein Drittel der Teilnehmenden 40 Stunden pro Woche und zwei Drittel 30 Stunden pro Woche arbeitet. Da der gesetzliche Mindestlohn für 2021, der der Maßstab für die Förderung nach dem SGB II ist, noch nicht bekannt ist, kann vorerst nur von einer gleichen Kostenlast für die Landesergänzungsförderung durch das Land Berlin ausgegangen werden. Bei Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns reduziert sich der Betrag entsprechend. Bei der Berechnung gibt es allerdings einige bislang nicht feststehende

Einflussgrößen, wie etwa die Zahl und die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse auf Mindestlohniveau sowie der Umfang von Voll- und Teilzeitarbeit.

Da für die Beschäftigten im Rahmen des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen in den für die Haushaltsplanung 2020 ff. zugrunde gelegten Modellrechnungen je zu einem Drittel die TV-L Entgelte E 1 bis E 3 (unter Berücksichtigung aktueller Tarifabschlüsse) zugrunde gelegt wurden, werden gegenüber der Planung keine Mehrkosten erwartet. Es gibt jedoch bis zur Bewilligung der Einzelstellen mehrere Unwägbarkeiten, wie Entlohnungsgrundlage, Wochenarbeitszeit, Besetzungsgrad und -dauer der eingerichteten Stellen.

Für die noch laufenden Projekte nach § 16e SGB II (FAV) in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung werden für die 2020 auslaufenden Maßnahmen noch rund 870 000 Euro Mehrkosten anfallen.

Darüber hinaus ergeben sich aufgrund der Erhöhung des Landesmindestlohns auf 12,50 Euro brutto je Zeitstunde im Bereich des Landespersonals (§ 4 Landesmindestlohngesetz) angesichts der im Tarifabschluss vom März 2019 vereinbarten Höhe der TV-L-Vergütungen auch in den unteren Entgeltgruppen ab 2020 keine nennenswerten Kostenauswirkungen. Gleiches dürfte auch für die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den meisten (Ausnahmen möglicherweise im Bereich Facility Management u. ä.) Beteiligungen des Landes (§ 5 Landesmindestlohngesetz) gelten.

Hinsichtlich der Auswirkungen bei öffentlich geförderten Zuwendungsempfängenden (§ 7 Landesmindestlohngesetz), bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelfall Vergütungen von unter 12,50 Euro brutto je Zeitstunde erhalten, ist die Höhe der sich daraus für die zuwendungsbewilligenden Stellen ergebenden Refinanzierungskosten nicht exakt bestimmbar. Gleiches gilt auch für infolge der Landesmindestlohnerhöhung möglicherweise anzupassende Vergütungen in Leistungserbringungs- und Versorgungsverträgen nach den Büchern des Sozialgesetzbuchs (§ 8 Landesmindestlohngesetz). Es ist jedoch ceteris paribus von einem Mehrbedarf in zweistelliger Millionenhöhe auszugehen.

Die Anhebung des Landesmindestlohns bildet sich nicht explizit im Haushaltsplanentwurf 2020/21 ab. Der Haushaltsplanentwurf beinhaltet jedoch ausreichende Ausgabesteigerungen, damit die hieraus entstehenden Mehrbelastungen grundsätzlich finanziert werden können.

G. Flächenmäßige Auswirkungen

Keine.

H. Auswirkungen auf die Umwelt

Keine.

I. Auswirkungen auf das Land Brandenburg

Keine.

J. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Auf die Ausführungen unter F. wird hingewiesen.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Die Anhebung des Landesmindestlohns führt zu keiner Veränderung des Aufgabenumfangs und ist daher personalwirtschaftlich neutral.

K. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

Berlin, den 03. März 2020

Der Senat von Berlin

Michael Müller

.....
Regierender Bürgermeister

Elke Breitenbach

.....
Senatorin für Integration, Arbeit
und Soziales

Der Senat von Berlin
IntArbSoz – II B 11 –
Tel.: 9028 (928) - 1795

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e
- zur Beschlussfassung -

über Erstes Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Erstes Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Vom ...

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Das Landesmindestlohngesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Dezember 2013 (GVBl. S. 922) wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift des Gesetzes wird wie folgt gefasst:
„Mindestlohngesetz für das Land Berlin (Landesmindestlohngesetz – LMiLoG Bln)“.
2. In § 3 Absatz 2 werden die Wörter „§ 138 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ durch die Wörter „§ 221 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
3. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Zahl „8,50“ durch die Zahl „12,50“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Senat wird ermächtigt, die Höhe des nach Absatz 1 zu zahlenden Entgelts durch Rechtsverordnung festzusetzen, sofern dies wegen veränderter wirtschaftli-

cher und sozialer Verhältnisse erforderlich ist. Ein entsprechender Anpassungsbedarf wird durch Zugrundelegung der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) ermittelt, bei der der Durchschnitt der veröffentlichten Daten für die letzten vier Quartale zugrunde zu legen ist.“

Artikel 2

Aufhebung der Berliner Mindestlohnverordnung

Die Berliner Mindestlohnverordnung vom 20. Juni 2017 (GVBl. S. 349) wird aufgehoben.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die Politik des Senats von Berlin folgt dem Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“. Um hier mit gutem Beispiel voranzugehen, wurde bereits im Jahr 2013 das Landesmindestlohngesetz verabschiedet, das u.a. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einflussbereich der öffentlichen Hand des Landes Berlin einen einheitlichen Mindestlohn von zuletzt 9,00 Euro brutto je Zeitstunde vorsieht.

Durch die Zweite Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV2) vom 13. November 2018 (BGBl. I S. 1878) wurde der allgemeine bundesweite gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro brutto je Zeitstunde angehoben und wird ab dem 1. Januar 2020 9,35 Euro brutto je Zeitstunde betragen.

Wegen des arbeitsrechtlich zwingenden bundesweiten gesetzlichen Mindestlohns ist eine Anhebung auch des Landesmindestlohns auf mindestens diesen Betrag erforderlich, um auf Landesebene nicht Maßstäbe zu setzen, die bundesgesetzlichen Vorgaben widersprechen.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich in Berlin die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse seit der letzten Anhebung des Landesmindestlohns weiter positiv verändert haben. Die Anzahl der arbeitslosen Personen in Berlin ist im Oktober 2019 mit 152 289 im Vergleich zum August 2017 (171 065) deutlich zurückgegangen. Im August 2019 betrug die Anzahl in Berlin sozialversicherungspflichtig Beschäftigter 1 541 500 und befand sich damit auf dem bisher höchsten Niveau der letzten Jahre. Immer mehr Berlinerinnen und Berlinern geht es aufgrund der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung, die sich auch in gestiegenen Arbeitseinkommen widerspiegelt, finanziell besser. Von dieser zusätzlichen positiven wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der wachsenden Stadt Berlin sollen auch die Bezieherinnen und Bezieher von niedrigen Einkommen profitieren. Eine Einkommensverbesserung lediglich auf der Grundlage des ohnehin gesetzlich unabdingbaren allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns erscheint dazu nicht zielführend.

Der Landesmindestlohn ist daher über den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn hinaus anzuheben.

Hierzu lehnt der Gesetzentwurf die Höhe des Landesmindestlohns an die ab Januar 2020 geltende unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) an, weil die nach dem Landesmindestlohngesetz mit dem entsprechenden Mindestlohn zu vergütenden Tätigkeiten im Einfluss- und Verantwortungsbereich des Landes Berlin erbracht werden. Im Bereich des Landesdienstes wäre ohnehin der TV-L der entsprechende Maßstab. Unter den Landesmindestlohn fallende Tätigkeiten außerhalb des Landesdienstes (insbesondere bei Zuwendungsempfängenden und bei Beteiligungsunternehmen) sollen daher nicht geringer vergütet werden, als wenn diese durch die Landesverwaltung selbst erbracht würden. Daher soll der TV-L eine Orientierung für den Landesmindestlohn darstellen, ohne die entsprechenden Vergütungssätze 1 : 1 für anwendbar zu erklären. Der Gesetzentwurf greift damit die im Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes vorgesehene Höhe des vergabespezifischen Mindestlohns auf. Dadurch und durch die Übernahme des in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Anpassungsmechanismus gewährleistet er zugleich die gebotene Synchronizität zwischen Vergabe- und Landesmindestlohn. Insoweit geht es hier nämlich um dasselbe: Dort, wo das Land Berlin Einfluss hat, sollen einheitliche Mindestentgeltstandards gelten.

Der Landesmindestlohn wird daher auf 12,50 Euro brutto je Zeitstunde angehoben.

Im Übrigen sind kleinere redaktionelle Änderungen erforderlich.

Die Spitzenverbände der Tarifpartner sind angehört worden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg begrüßt die Anhebung des Landesmindestlohns als einen wichtigen Zwischenschritt in Richtung einer altersarmutsfesten Vergütung. Die Orientierung an der untersten Entgeltgruppe des TV-L wird als richtig und notwendig erachtet. Als richtig und notwendig wird darüber hinaus auch die Synchronizität des Landesmindestlohns mit dem Mindestlohn nach dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz bewertet.

Die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. verweist in ihrer Stellungnahme auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, der die Mindestlohngrenze im Landesmindestlohngesetz überflüssig mache. Insoweit werde das gleiche Ziel – die Absicherung einer existenzsichernden Bezahlung – verfolgt. In dem Gesetzentwurf seien der Lohnfindung keine wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien zugrunde gelegt, sondern ausschließlich sozialpolitische. Dies stelle einen Eingriff in die Tarifautonomie dar, der das Tarifvertragssystem weiter aufweiche und die Tarifautonomie mittels staatlich durchgesetzter Einheitslösungen weiter beschädige. Die Begründung für die deutliche Anhebung des Landesmindestlohns sei im Übrigen nicht stichhaltig, da ein großer Teil des Adressatenkreises selbst tarifgebunden sei. Zudem sei die Anhebung finanzpolitisch angesichts der bereits bestehenden immensen sozialen Ausgaben des Landes nicht zu rechtfertigen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesmindestlohngesetzes)

Zu Nummer 1

Durch die Änderung wird eine Abkürzung für das Landesmindestlohngesetz eingeführt. Sie dient der Vereinfachung für den Rechtsanwender.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine rein redaktionelle Änderung.

Infolge des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) findet sich die Regelung zur Rechtsstellung behinderter Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten nicht mehr in § 138 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, worauf § 3 Absatz 2 des Landesmindestlohngesetzes in der derzeit geltenden Fassung noch verweist, sondern nunmehr inhaltsgleich in § 221 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

Zu Nummer 3

Durch die Änderung wird der Landesmindestlohn gemäß § 9 Absatz 1 des Landesmindestlohngesetzes auf 12,50 Euro brutto je Zeitstunde angehoben.

Darüber hinaus wird der Mechanismus zur Anpassung des Landesmindestlohns demjenigen im Entwurf des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes angepasst.

Zu Artikel 2 (Aufhebung der Berliner Mindestlohnverordnung)

Mit der Anhebung des Landesmindestlohns auf 12,50 Euro brutto je Zeitstunde wird die Verordnung zur Erhöhung des Mindestlohns nach § 9 Absatz 1 des Landesmindestlohngesetzes vom 20. Juni 2017 obsolet. Sie ist daher aufzuheben.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Artikel 3 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Beteiligung des Rats der Bürgermeister

Diese Vorlage hat dem Rat der Bürgermeister zur Stellungnahme vorgelegen (§ 14 Absatz 1 AZG). Er hat sich mit dem Inhalt einverstanden erklärt.

Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

Bundesrecht

**Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch
– Grundsicherung für Arbeitsuchende –
(Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II)**

vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094),
das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Juli 2019 (BGBl. I S. 1066)
geändert worden ist.

§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

der Höhe des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,
3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und
4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem

Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3 000 Euro erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(9) Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.

(10) Abweichend von Absatz 3 Nummer 2 und 3 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person auch dann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie seit dem 1. Januar 2015

für mehr als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war, das durch einen Zuschuss nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert wurde, und sie dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat. Zeiten eines nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnisses werden bei der Ermittlung der Förderdauer und Förderhöhe nach Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt und auf die Förderdauer nach Absatz 3 Nummer 4 angerechnet.

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
– Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –
(Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)
 vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234),
 das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 8. Juli 2019 (BGBl. I S. 1025)
 geändert worden ist.

§ 221
Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen

(1) Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.

(2) Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich zuletzt leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.

(3) Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt.

(4) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 52 entsprechend.

(5) Ist ein volljähriger behinderter Mensch gemäß Absatz 1 in den Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 219 aufgenommen worden und war er zu diesem Zeitpunkt geschäftsunfähig, so gilt der von ihm geschlossene Werkstattvertrag in Ansehung einer bereits bewirkten Leistung und deren Gegenleistung, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, als wirksam.

(6) War der volljährige behinderte Mensch bei Abschluss eines Werkstattvertrages geschäftsunfähig, so kann der Träger einer Werkstatt das Werkstattverhältnis nur unter den Voraussetzungen für gelöst erklären, unter denen ein wirksamer Vertrag seitens des Trägers einer Werkstatt gekündigt werden kann.

(7) Die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt bedarf der schriftlichen Form und ist zu begründen.

**– Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen –
(Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)
in der bis zum 31.12.2017 geltenden Fassung**

**§ 138
Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen**

- (1) Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.
- (2) Die Werkstätten zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich zuletzt leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt. Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte.
- (3) Der Inhalt des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses wird unter Berücksichtigung des zwischen den behinderten Menschen und dem Rehabilitationsträger bestehenden Sozialleistungsverhältnisses durch Werkstattverträge zwischen den behinderten Menschen und dem Träger der Werkstatt näher geregelt.
- (4) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 36 entsprechend.
- (5) Ist ein volljähriger behinderter Mensch gemäß Absatz 1 in den Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne des § 136 aufgenommen worden und war er zu diesem Zeitpunkt geschäftsunfähig, so gilt der von ihm geschlossene Werkstattvertrag in Ansehung einer bereits bewirkten Leistung und deren Gegenleistung, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, als wirksam.
- (6) War der volljährige behinderte Mensch bei Abschluss eines Werkstattvertrages geschäftsunfähig, so kann der Träger einer Werkstatt das Werkstattverhältnis nur unter den Voraussetzungen für gelöst erklären, unter denen ein wirksamer Vertrag seitens des Trägers einer Werkstatt gekündigt werden kann.
- (7) Die Lösungserklärung durch den Träger einer Werkstatt bedarf der schriftlichen Form und ist zu begründen.

Landesrecht

**Mindestlohngesetz für das Land Berlin
(Landesmindestlohngesetz)
in der Fassung vom 18. Dezember 2013**

**§ 4
Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer des Landes Berlin**

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes Berlin soll mindestens ein Anspruch auf den Mindestlohn nach § 9 eingeräumt werden.

§ 5
Mindestlohn für die Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer bei Beteiligungen des Landes

(1) Das Land Berlin stellt im Rahmen seiner rechtlichen Zuständigkeiten und Befugnisse sicher, dass andere juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 zahlen, soweit das Land sie unmittelbar oder mittelbar durch Beteiligung oder auf sonstige Weise überwiegend finanziert oder über ihre Leitung die Aufsicht ausübt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder eines ihrer zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organe bestimmt hat. Satz 1 gilt auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts im Land Berlin, die sich durch Gebühren oder Beiträge finanzieren.

(2) Soweit das Land Berlin keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des öffentlichen oder privaten Rechts oder Personengesellschaften angewendet werden.

§ 7
Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
öffentlich geförderter Zuwendungsempfänger

(1) Das Land Berlin gewährt Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur, wenn die Empfängerinnen und Empfänger sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 zu zahlen. Satz 1 gilt entsprechend für die Gewährung sonstiger staatlicher oder aus staatlichen Mitteln gewährter direkter oder indirekter Vorteile jeder Art, soweit es sich nicht um Sachleistungen oder Leistungen handelt, auf die die Empfängerinnen und Empfänger einen dem Grund und der Höhe nach unmittelbar durch Rechtsvorschriften begründeten Anspruch haben. Die bewilligende Stelle ist befugt, von Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern zu verlangen, Dienst- oder Werkverträge im Zusammenhang mit der Erfüllung des Zuwendungszwecks nur mit solchen Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern abzuschließen, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) bei der Ausführung der Leistung mindestens den Mindestlohn nach § 9 zu zahlen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Einrichtungen nach § 5 Zuwendungen oder andere Vorteile gewähren.

§ 8
Mindestlohn bei Entgeltvereinbarungen im Sozialrecht

Das Land Berlin vereinbart in Leistungserbringungs- und Versorgungsverträgen nach den Büchern des Sozialgesetzbuchs die Zahlung des Mindestlohns nach § 9 an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Leistungserbringers, soweit dies bundesgesetzlich nicht ausgeschlossen ist.

Verordnung
zur Erhöhung des Mindestlohns nach § 9 Absatz 1 des Landesmindestlohngesetzes
(Berliner Mindestlohnverordnung)

vom 20. Juni 2017

Aufgrund des § 9 Absatz 2 des Landesmindestlohngesetzes vom 18. Dezember 2013 (GVBl. S. 922) verordnet der Senat:

§ 1

Der Mindestlohn nach § 9 Absatz 1 des Landesmindestlohngesetzes wird auf 9,00 Euro festgesetzt.

§ 2

Diese Verordnung tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.

Synopse

Alte Fassung	Neue Fassung
<p style="text-align: center;">§ 3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p> <p>(1) Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer sich durch einen privatrechtlichen Vertrag verpflichtet hat, in sozialversicherungspflichtiger Form oder als geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigter gegen Entgelt Dienste zu leisten, die in unselbstständiger Arbeit im Inland zu erbringen sind.</p> <p>(2) Als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gelten nicht Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler nach dem Berufsbildungsgesetz, Personen, die in Verfolgung ihres Ausbildungszieles eine praktische Tätigkeit nachweisen müssen, sowie Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis nach § 138 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p> <p>(1) [...]</p> <p>(2) Als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gelten nicht Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler nach dem Berufsbildungsgesetz, Personen, die in Verfolgung ihres Ausbildungszieles eine praktische Tätigkeit nachweisen müssen, sowie Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis nach § 138 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch <u>§ 221 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch</u>.</p>
<p style="text-align: center;">§ 9 Höhe des Mindestlohnes</p> <p>(1) Der Mindestlohn beträgt 8,50 Euro (brutto) je Zeitstunde, solange der Senat keinen höheren Mindestlohn nach Absatz 2 festlegt.</p> <p>(2) Der Senat überprüft die Höhe des Mindestlohns jeweils nach zwei Jahren, erstmals im Jahr 2014 für das Jahr 2015, und wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung den nach Absatz 1 festgelegten Mindestlohn zu erhöhen, sofern dies veränderte wirtschaftliche und soziale Verhältnisse erforderlich machen. Vor Erlass der Rechtsverordnung sind die Spitzenorganisationen der Tarifparteien zu hören.</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 Höhe des Mindestlohnes</p> <p>(1) Der Mindestlohn beträgt 8,50 <u>12,50</u> Euro (brutto) je Zeitstunde, solange der Senat keinen höheren Mindestlohn nach Absatz 2 festlegt.</p> <p>(2) Der Senat überprüft die Höhe des Mindestlohns jeweils nach zwei Jahren, erstmals im Jahr 2014 für das Jahr 2015, und wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung den nach Absatz 1 festgelegten Mindestlohn zu erhöhen, sofern dies veränderte wirtschaftliche und soziale Verhältnisse erforderlich machen. Vor Erlass der Rechtsverordnung sind die Spitzenorganisationen der Tarifparteien zu hören. <u>Der Senat wird ermächtigt, die Höhe des nach Absatz 1 zu zahlenden Entgelts durch Rechtsverordnung festzusetzen, sofern dies wegen veränderter wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse erforderlich ist. Ein entsprechender Anpassungsbedarf wird durch Zugrundelegung der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) ermittelt, bei der der Durchschnitt der veröffentlichten Daten für die letzten vier Quartale zugrunde zu legen ist.</u></p>