

*Antrag von Herrn Kreisrat Paul Hümmer zur Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Wirtschaft und regionale Entwicklung vom 11.10.2014:*

Ab den 1.1.2015 gibt es erstmals in der Bundesrepublik Deutschland einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn.

Ich bitte um Darlegung in wie weit es Überlegungen zur Anwendung und Sicherstellung zur Einhaltung des Gesetzes im Verantwortungsbereich des Landkreises gibt.

Insbesondere bitte ich bei der Betrachtung auch die Situation in Unternehmen an denen der Landkreis beteiligt ist mit einzubeziehen.

Weiter bitte ich um Auskunft in wie weit bei Auftragsvergaben des Landkreises die Mindestlöhne aufgrund von Tarifverträgen, Rechtsverordnungen im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendungsgesetzes Eingang in die Prüfung von Angeboten finden.

Beispielweise gibt es in der Abfallwirtschaft den allgemeinverbindlichen Mindestlohn von 8,86 € und im Bauhauptgewerbe bei fachlich begrenzten Arbeiten von 13,95 €.

Falls wegen der zeitlichen Kürze die Anfrage nicht am 13.10.2014 beantwortet werden kann, bitte ich das Thema auf die nächstfolgende Sitzung zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Paul Hümmer  
Kreisrat  
SPD-Fraktion

*Zum Antrag von KR Paul Hümmer zur heutigen Sitzung Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Verkehr:*

Kreisrat Paul Hümmer hat sich mit Fragen zur Anwendung des ab 1.1.2015 geltenden Mindestlohngesetzes an den Landrat gewendet. Die Anfrage hat eine Auskunft in zwei Feldern zum Ziel:

### 1. Situation zur Entlohnung beim Landkreis Haßberge

Der Landkreis Haßberge entlohnt seine Mitarbeiter verbindlich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Kommunen (TVöD-VKA). Die niedrigste Entgeltgruppe weist einen Bruttoverdienst von 9,62 Euro aus. Diese Entgeltgruppe hat in der Praxis jedoch so gut wie keine Bedeutung. Der Mindesteinstieg in der Kernverwaltung liegt i.d.R. bei Entgeltgruppe 3. Dort werden in der Einstiegsstufe 11,59 Euro brutto verdient. Nach dem TVöD steigt im Übrigen das Entgelt relativ rasch schon nach dem ersten Dienstjahr an.

25 Mitarbeiter in abgrenzbaren und zum Teil befristeten Arbeitsfeldern werden über das gemeinsame Kommunalunternehmen beschäftigt. Das gKU hält ebenso die Vorgaben ein und zahlt für diese Mitarbeiter höhere Stundenlöhne als Mindestlohn. Über die Verpflichtung zur ordentlichen Entlohnung hinaus erstattet der Landkreis zudem seit einiger Zeit eine leistungsbezogene Prämie am Ende des Jahres für die in seinem Einsatzbereich tätigen gKU-Mitarbeiter. Sie beträgt je nach dem 80 bis 90 Prozent eines Monatsentgeltes, der Landkreis handelt insoweit freiwillig und wie wir meinen vorbildlich.

### 2. Auswirkung des Mindestlohngesetzes auf das Ausschreibungs- und Vergabeverfahren

Nach § 19 des Mindestlohngesetzes sollen Bewerber in einem Wettbewerbsverfahren zu Liefer-, Bau-, und Dienstleistungen ausgeschlossen werden, die wegen wesentlicher Verstöße gegen das Mindestlohngesetz mit Bußgeldern belegt worden sind. Wir prüfen derzeit intern, wie diese Vorgabe umgesetzt werden kann. Es stellen sich hier rechtliche Fragen. So hatte der Europäische Gerichtshof im Dezember 2007 entschieden, dass Betriebe bei staatenüberschreitenden Dienstleistungen nicht auf Tariftreue verpflichtet werden können. Eine solche Einschränkung hätten wir voraussichtlich zu beachten, wenn wir europaweit ausschreiben, was bei Dienstleistungen wie Architektenverträgen zunehmend vorkommt.

In der Sache werde ich etwa im vierten Quartal 2015 über Erfahrungen aus der Umsetzung des Mindestlohngesetzes berichten. Davor sehe ich keine Möglichkeit, eine fundierte Stellungnahme abzugeben.