

**Merkblatt zu den Auswirkungen des Mindestlohngesetzes für das Land Schleswig–Holstein  
(Landesmindestlohngesetz) 2013 auf die Gestaltung von Verträgen im  
Rahmen von Ganztagschulen und Betreuungsangeboten an Schulen in  
Schleswig–Holstein**

**I.**

Zum 28.12.2013 ist das Mindestlohngesetz für das Land Schleswig–Holstein (Landesmindestlohngesetz) in Kraft getreten. § 5 Abs. 1 legt den Landesmindestlohn auf 9,18 € (brutto) je Zeitstunde fest.

Allerdings begründet das Landesmindestlohngesetz nicht etwa einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohnes für in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. **Vielmehr enthält das Gesetz in § 2 Abs. (2) und (3) die Selbstverpflichtung des Landes zur Sicherstellung des Mindestlohnes im Rahmen der rechtlichen Zuständigkeiten und Befugnisse des Landes Schleswig–Holstein gegenüber anderen juristischen Personen des öffentlichen und privaten Rechtes (§ 2 Abs. (2)) bzw. im Zusammenhang mit der Gewährung von Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung (§ 2 Abs. (3) des Gesetzes).** Zukünftig wird das Land Schleswig–Holstein daher in Zuwendungsbescheiden oder Zuwendungsvereinbarungen mit bindender Wirkung für den Zuwendungsempfänger festlegen, dass dieser verpflichtet ist, den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Mindestlohn zu zahlen. Verletzt ein Zuwendungsempfänger diese Verpflichtung, droht die Rückforderung einer gewährten Zuwendung.

§ 2 Abs. (4) regelt darüber hinaus, dass juristische Personen des öffentlichen Rechts, die Zuwendungen nach Abs. (2) gewähren, ihrerseits verpflichtet sind, in Zuwendungsbescheiden oder Zuwendungsvereinbarungen die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes ebenfalls festzulegen.

**II.**

Das Landesmindestlohngesetz hat erhebliche Auswirkung auf die Gestaltung von Verträgen im Rahmen von Ganztagschulen und Betreuungsangeboten an Schulen in Schleswig–Holstein, weil diese Angebote durch Zuwendungen des Landes nach Maßgabe der Richtlinie Ganztage und Betreuung (teil-)finanziert werden.

1. Bleibt der Schulträger Träger der Betreuungs- oder Ganztagsangebote, ist er zugleich Empfänger der Zuwendung nach der Richtlinie Ganzttag und Betreuung. Das Land wird ihm gegenüber in dem Zuwendungsbescheid festlegen, dass für die als Schulträger beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Landesmindestlohn von 9,18 Euro zu zahlen ist. Der Schulträger wiederum ist nach § 2 Abs. 4 Landesmindestlohngesetz verpflichtet, dem Kooperationspartner, mit dem er bei der Erbringung der Betreuungsangebote zusammenarbeitet, die Verpflichtung aufzuerlegen, an dessen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Landesmindestlohn zu zahlen. Dies sollte in der entsprechenden Kooperationsvereinbarung (Vertragsmuster 9) geregelt werden.

Überträgt der Schulträger die Trägerschaft für das Betreuungs- oder Ganztagsangebot auf einen weiteren Träger, ist dieser weitere Träger Empfänger der Zuwendung nach der Richtlinie Ganzttag und Betreuung. In diesem Fall wird das Land Schleswig-Holstein in dem jeweiligen Zuwendungsbescheid dem weiteren Träger die Verpflichtung auferlegen, den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Landesmindestlohn zu zahlen.

2. Die Verpflichtung zur Zahlung des Landesmindestlohnes bezieht sich ausschließlich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.S.v. § 4 Landesmindestlohngesetz. Dies hat folgende Auswirkungen:
  - a) Der Landesmindestlohn ist an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), die in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, zu zahlen. Dies gilt auch für in einem Arbeitsverhältnis beschäftigte Schüler oder Studenten und für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.
  - b) Keine Anwendung findet das Landesmindestlohngesetz auf selbständig Beschäftigte, insbesondere also freie Mitarbeiter und Honorarkräfte.
  - c) Übungsleiter, die ausschließlich die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG (§ 3 Nr. 26a EStG) erhalten, unterfallen nicht dem Landesmindestlohngesetz, weil sie nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und auch nicht als geringfügig Beschäftigte i.S.v. § 4 Abs. 1 Landesmindestlohngesetz tätig sind. Anders verhält es sich mit Arbeitnehmern, die zusätzlich zu ihrer Vergütung eine pauschale Aufwendungsentschädigung erhalten. Diesen Beschäftigten ist – bezogen auf das sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerverhältnis – der Landes-

mindestlohn zu zahlen. Die pauschale Aufwandsentschädigung, die für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare nebenberufliche Tätigkeiten gezahlt wird, unterfällt nicht dem Landesmindestlohngesetz.

- d) Unerheblich für die Verpflichtung zur Zahlung des Landesmindestlohnes ist der Einsatzbereich des Betreuungs- bzw. Ganztagspersonals. Erfolgt eine Beschäftigung als Arbeitnehmer, besteht die aus dem Zuwendungsbescheid folgende Verpflichtung zur Zahlung des Landesmindestlohnes für jeden Einsatzbereich, also z.B. auch im Mensabereich, bei der Essensausgabe, bei der Hausaufgabenbetreuung etc.
3. Da die Verpflichtung zur Zahlung des Landesmindestlohnes durch Zuwendungsbescheide oder Zuwendungsvereinbarungen umgesetzt werden muss und nicht etwa aus dem Landesmindestlohngesetz unmittelbar folgt, gilt die Verpflichtung zur Zahlung des Landesmindestlohnes ab dem auf das Inkrafttreten des Gesetzes am 28.12.2013 folgenden nächsten Bewilligungszeitraum, also für die Zuwendungen ab dem kommenden Schuljahr 2014/2015.