

# Stellungnahme

## DGB Bezirk Berlin-Brandenburg zum Verordnungsentwurf Mindestlohnanhebung

### Anhebung des Vergabemindestlohns

Sehr geehrter Herr Staatssekretär,

mit dem Schreiben vom 26. Januar 2024 von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe wurde dem DGB Berlin-Brandenburg die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Verordnungsentwurf zur Anhebung des Mindestentgelt bei der Ausführung öffentlicher Aufträge des Landes Berlin (im Folgenden Vergabemindestlohn genannt) auf 13,62 Euro gegeben.

Der DGB Berlin-Brandenburg bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme. Grundsätzlich ist die vorgesehene Anpassung ein Schritt in die richtige Richtung, allerdings wird die Steigerung von 62 Cent den veränderten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen nicht gerecht.

Der DGB Berlin-Brandenburg hatte bereits in seiner Stellungnahme vom 21.02.2022 zur Anhebung des Landesmindestlohns gefordert, dass „zeitnah – spätestens zum 1. Mai 2022 – die Einführung des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes in diesem Zeitraum, gekoppelt mit der Anhebung des Vergabemindestlohns auf ebenfalls 13 Euro.“, erfolgen müsse. Der Vergabemindestlohn wurde in Berlin zuletzt am 18.12.2022 (auf Grundlage des Ersten Gesetzes zur Änderung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes vom 8. Dezember 2022) von zuvor 12,50 Euro auf jetzt 13,00 Euro angepasst. Angesichts einer Inflationsrate, die 2022 in Berlin 7,1% betrug, konnte die Entlastungswirkung durch die Erhöhung erst sehr spät ihre Wirkung entfalten.

In der Begründung des bereits angesprochenen Zweiten Gesetzes zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes, das bereits am 17.07.2022 in Kraft trat, wurde problematisiert, dass der vorgegebene **Maßstab zur Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung**, die prozentuale Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste (ohne Sonderzahlungen) des Statistischen Bundesamtes den besonderen Bedingungen für die Gesamtwirtschaft in Deutschland nicht gerecht werde, um die Veränderungen der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse entsprechend abzubilden.

**Dieser Maßstab liegt sowohl dem Landesmindestlohngesetz (§ 9 Absatz 2 Satz 2 LMiLoG) als auch dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz zugrunde (§ 9 Abs. 1 Nr. 3 BerlAVG) und stellt sich erneut als wenig geeignet heraus, die negativen Effekte der Preisentwicklung zu kompensieren.**

14. Februar 2024

Kontaktperson:

**Heiko Glawe**  
Abteilungsleiter  
Tarifpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bezirk Berlin-Brandenburg**  
Keithstraße 1  
10787 Berlin  
Telefon: +49 30 21240-251 /-110  
Mobil: +49 171 62 52 76 4

heiko.glawe@dgb.de  
www.berlin-brandenburg.dgb.de

Auch die Anhebung des Vergabemindestlohns 2022 erfolgte durch Gesetz (und nicht durch Verordnung), da der Gesetzgeber zu der Annahme gekommen ist, dass lediglich eine Anpassung an den Tarifindex den Anforderungen des BerlAVG (Gewährleistung der existenzsichernden Bezahlung der Arbeitnehmer\*innen während der Auftragsausführung sowie Unterbindung von Lohn- und Sozialdumping bei öffentlichen Aufträgen) nicht gerecht wurde (Vgl. Drucksache 19/0479, S. 2). Diese Sichtweise wurde durch die zuständige Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe in ihrer Stellungnahme vom 06.10.2022 an den Hauptausschuss ebenfalls ausdrücklich begrüßt.

**In dem uns aktuell vorliegenden Verordnungsentwurf wird in der Begründung deutlich, dass die angestrebte Erhöhung des Vergabemindestlohns um 4,73% auf Basis des Tarifindex, merklich hinter der Inflationsentwicklung in Berlin 2023 von 6,2% zurückbleibt.** Zurecht wird in der Begründung darauf hingewiesen, dass „die seit Mitte 2020 geltende ermäßigte Umsatzsteuer von 7 % für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen mit Ablauf des 31.12.2023 ausgelaufen ist und nunmehr wieder ein Umsatzsteuersatz von 19 % gilt, was eine Verteuerung der Restaurant- und Verpflegungspreise wahrscheinlich macht.“ Der DGB Berlin-Brandenburg teilt ausdrücklich die Einschätzung der Senatsverwaltung, dass angesichts der dargelegten Teuerung in der Metropolregion Anpassungsbedarf für das Mindestentgelt besteht, um den gestiegenen Lebenshaltungskosten derjenigen Beschäftigten Rechnung zu tragen, die Aufträge für das Land Berlin ausführen. **Leider wird aus der Begründung für den Verordnungsentwurf nicht deutlich, ob die Senatsverwaltung die Erhöhung um 4,73% für ausreichend hält, obwohl die Lebenshaltungskosten 2023 deutlich höher gestiegen und 2024 weitere, gerade niedrige Einkommen belastende Preissteigerungen zu erwarten sind.**

Hinzu kommt, dass die Fokussierung auf die tariflichen Monatsverdienste ohne Sonderzahlung die besondere Bedeutung von Inflationsausgleichsprämien in den Tarifabschlüssen außer Acht lässt. Viele Tarifparteien haben sich bewusst dafür entschieden, dieses staatliche Angebot einer steuerlich begünstigten, tabellenunwirksamen Einmalzahlung zu nutzen, um die Balance zwischen sozialem Frieden und wirtschaftlicher Stabilisierung zu halten. Es wäre aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg ein fatales Signal, wenn diese Entscheidung der Sozialpartner - aus einer gesellschaftlichen Gesamtverantwortung heraus - sich nun negativ auf die Erhöhung des Vergabemindestlohns auswirken würde, da die Sonderzahlungen nicht berücksichtigt werden.

Welche Folgen ein Festhalten am Tarifindex in Verbindung mit der Festlegung von Mindestentgelten haben kann, wurde durch die scharfe Auseinandersetzung um die Entscheidung der Mindestlohnkommission (gesetzlicher Mindestlohn) auf Bundesebene sichtbar.

Die Mehrheitsentscheidung der Kommission gegen die Vertreter\*innen der Gewerkschaften hat das Image der Kommission nachhaltig beschädigt. Auch hier diene der Tarifindex als Begründung für den inakzeptablen Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns von 41 Cent (auf 12,41 Euro ab 01.01.2024). Mit dieser Mehrheitsentscheidung in der Mindestlohnkommission wurden Empfänger\*innen niedriger Erwerbseinkommen in Zeiten hoher Inflation, aber auch dauerhaft von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt. Aus Sicht des DGB müssen die Regeln zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns geändert und dabei die Anforderungen der europäischen Mindestlohn-Richtlinie berücksichtigen werden. Demnach liegt die Untergrenze bei 60 Prozent des mittleren Einkommens von Vollzeitbeschäftigten - zurzeit entspricht dies etwas mehr als 14 Euro.

**Wenn schon der allgemeine gesetzliche Mindestlohn höher als 14 Euro liegen müsste, ist es aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg dringend geraten, dass der Vergabemindestlohn deutlich darüber liegen muss.**

**Auch aus diesem Grund fordert der DGB Berlin-Brandenburg für 2024 eine Anhebung des Berliner Vergabemindestlohns auf mindestens 15 Euro.**

Eine zeitnahe Erhöhung des Berliner Vergabemindestlohns auf 15 Euro würde sich auch an dem Anspruch orientieren, den sich das Land Berlin bei der Verabschiedung des BerlAVG 2020 selbst gestellt hat:

„Das Land Berlin nutzt im Falle des Vergabemindestentgelts den Handlungsspielraum des Landesgesetzgebers zwischen dem Mindestlohn nach dem Bundesmindestlohngesetz und dem untersten Tariflohn eines einschlägigen Tarifvertrages und lehnt das Landesmindestentgelt daher an die unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV-L) an. [...] Eine an diesem Tarifvertrag orientierte Höhe des Vergabemindestentgelts erscheint auch deshalb angemessen, weil es sich bei zahlreichen der öffentlich vergebenen Dienstleistungen um Aufgaben handelt, die früher einmal von Bediensteten des öffentlichen Dienstes erbracht, dann aber aus Kostengründen ausgelagert worden sind. Mit dem Grundsatz von guter Arbeit und fairer Entlohnung wäre es unvereinbar, wenn zuvor durch die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes angemessen bewertete Arbeit nunmehr unter das entsprechende Tarifniveau gesenkt würde.“ (Begründung zu §9, Abs.1, Nummer 3).

Der DGB Berlin-Brandenburg teilt diesen Anspruch des Gesetzgebers ausdrücklich und schlägt daher vor, zukünftig bei der Erhöhung des Berliner Vergabemindestlohns durch Rechtsverordnung entsprechend dieses Maßstabs zu Grunde zu legen.

Wie dargelegt, ist der Tarifindex (prozentuale Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes) den besonderen Bedingungen für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) gerade in dieser Zeit hoher sozialer und ökonomischer Unsicherheit nicht geeignet, reale Einkommensverluste bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen zu verhindern. Im zitierten Sinne des Gesetzgebers sollte sich die Höhe des Vergabemindestlohns künftig am TV-L (Entgeltgruppe 1 Erfahrungsstufe 2, inkl. Jahressonderzahlung) ausrichten.

**Fazit:**

Die von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe vorgeschlagene Erhöhung des Vergabemindestlohns auf 13,62 Euro per Verordnung ist aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg zu begrüßen, da er im gegebenen Rechtsrahmen die Möglichkeit ausschöpft, den Kaufkraftverlust für die von der Anhebung profitierenden Beschäftigten zumindest anteilig auszugleichen.

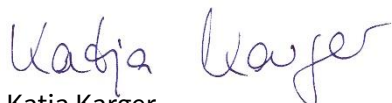
Aus den dargelegten Gründen hält der DGB Berlin-Brandenburg jedoch noch in diesem Jahr eine darüberhinausgehende Anhebung - auf dem gesetzlichen Wege - auf mindestens 15 Euro für dringend erforderlich.

Eine Änderung des BerlAVG sollte sich nicht auf die Erhöhung des Vergabemindestlohns beschränken. Der vorgegebene **Maßstab** zur Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung, die **prozentuale Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes** (ohne Sonderzahlungen) hat sich mehrfach als ungeeignet erwiesen, dem Ziel des BerlAVG, Gewährleistung der existenzsichernden Bezahlung der Arbeitnehmer\*innen während der Auftragsausführung, gerecht zu werden.

Der DGB Berlin-Brandenburg fordert daher, ab 2025 die Höhe des Vergabemindestlohn an die Entgeltgruppe 1, Erfahrungsstufe 2 des TV-L (inkl. Jahressonderzahlung) zu koppeln und die daraus resultierenden Anpassungen durch Rechtsverordnung gesetzlich zu verankern.

Für eventuelle Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Katja Karger'.

Katja Karger