Abgeordnetenhaus BERLIN

Drucksache 19/0235
16.03.2022

19. Wahlperiode

0216

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Zweites Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Der Senat von Berlin
IntArbSoz – II B 1 -
Tel.: 9028 (928) 1445

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Vorblatt

Vorlage zur Beschlussfassung –

über: Zweites Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

A. Problem

Die Politik des Senats von Berlin ist gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik darauf gerichtet, sich überall dort, wo das Land Berlin die Arbeitsbedingungen direkt beeinflussen kann, für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen. Der Senat von Berlin folgt daher dem Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit".
Dies erfordert ein regelmäßiges Anpassen der entsprechenden Rechtsvorschriften in Abhängigkeit sich verändernder wirtschaftlicher und sozialer Rahmenbedingungen. Das Landesmindestlohngesetz (LMiLoG Bln) vom 18. Dezember 2013 (GVBl. Seite 922) in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes vom 22. April 2020 (GVBl. Seite 275) enthält in § 9 Absatz 1 die Vorgabe eines Mindestlohns in Höhe von 12,50 Euro pro Zeitstunde. Dies entspricht jedoch nicht mehr den Erfordernissen des § 9 Absatz 2 LMiLoG Bln, wonach der Landesmindestlohn anzupassen ist, sofern dies veränderte wirtschaftliche und soziale Verhältnisse erforderlich machen.

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.

Der in § 9 Absatz 2 Satz 2 LMiLoG Bln für den Fall einer Anpassung des Landesmindestlohns durch Rechtsverordnung vorgegebene Maßstab – die prozentuale Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) – wird unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie mit ihren untypischen Auswirkungen auf das Lohn-/ Preis-Gefüge den für gewöhnlich berechtigten Erwartungen nicht hinreichend gerecht, Veränderungen der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse entsprechend abzubilden.

Unabhängig davon soll die nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG) zu zahlende vergabespezifische Mindestvergütung angehoben werden, zu der der Landesmindestlohn bisher stets zeitlich und betraglich synchron verlief.

Im Übrigen ist den Besonderheiten des bundesrechtlich in § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX –Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung) geregelten Instruments der Ausgleichsabgabe und der daraus erfolgenden Leistungen durch eine Ausnahmeregelung Rechnung zu tragen.

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 trotz der gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie insgesamt positiven wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der vergangenen Jahre in der wachsenden Stadt Berlin sollen vor allem auch die Bezieherinnen und Bezieher von niedrigen Einkommen profitieren. Dies ist nicht zuletzt deshalb erforderlich, weil dieser Personenkreis durch die in Berlin besonders hohen und gegenwärtig weiter steigenden Lebenshaltungskosten überdurchschnittlich belastet ist.

Aus diesen Gründen ist der Landesmindestlohn durch eine Änderung des Landesmindestlohngesetzes auf 13,00 Euro brutto je Zeitstunde anzuheben.

Der Gesetzentwurf greift damit die vorgesehene künftig veränderte Höhe des vergabespezifischen Mindestlohns auf, der im Übrigen auch der in Brandenburg geltenden vergabespezifischen Mindestentlohnung entspricht. Dadurch verfolgt er zugleich die gebotene Synchronität zwischen Vergabe- und Landesmindestlohn. Denn überall dort, wo das Land Berlin Einfluss hat, sollen einheitliche Mindestentgeltstandards gelten.

Durch eine weitere Rechtsänderung werden Leistungen, die aus der nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX –Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung) zu zahlenden Ausgleichsabgabe erfolgen, aus der nach § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz geltenden Vorgabe herausgenommen, Zuwendungen oder sonstige staatliche oder aus staatlichen Mitteln gewährte direkte oder indirekte Vorteile jeder Art nur zu gewähren, wenn sich deren Empfängerinnen und Empfänger zur Zahlung des Landesmindestlohns an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichten.

C. Alternative/Rechtsfolgenabschätzung

Keine

D. Auswirkungen auf den Klimaschutz

Die Anhebung des Landesmindestlohns ist klimaneutral.

E. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Angesichts der nach wie vor trotz gleicher Qualifikation und Erfahrung vielfach bestehenden ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern kann jede Maßnahme, die auf einzuhaltende Mindeststandards bei der Entlohnung gerichtet ist, insbesondere auch im unteren Lohnsegment, zu einem Abbau ungerechtfertigt zu Lasten von Frauen bestehender Einkommensnachteile beitragen. Dies ist auch bezüglich der Anhebung des Landesmindestlohns vor allem für die durch das Land Berlin geförderten und den Vorgaben des Landesmindestlohns unterliegenden Beschäftigungsverhältnisse in der Privatwirtschaft zu erwarten.

F. Auswirkungen auf das elektronische Verwaltungshandeln

Die Anhebung des Landesmindestlohns hat keine Folgen für das elektronische Verwaltungshandeln.

G. Kostenauswirkungen auf Privathaushalt und/oder Wirtschaftsunternehmen

Auf Privathaushalte ergeben sich keine Kostenauswirkungen. Wirtschaftsunternehmen sind nur insoweit betroffen, als sie Zuwendungen des Landes Berlin erhalten. Als Zuwendungsempfangende sind sie verpflichtet, all ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zumindest den Landesmindestlohn zu zahlen. Die für sie daraus folgenden Kostenauswirkungen sind betraglich nicht bezifferbar.

H. Gesamtkosten

Angesichts der im Tarifabschluss vom Ende November 2021 vereinbarten Erhöhung der Vergütungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) um 2,8% ab 1. Dezember 2022 ergeben sich aufgrund der Erhöhung des Landesmindestlohns auf 13,00 Euro pro Stunde im Bereich des Landespersonals (§ 4 LMiLoG Bln) ab 2022 keine nennenswerten Kostenauswirkungen. Gleiches dürfte – von Einzelfällen abgesehen – auch für die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beteiligungen des Landes (§ 5 LMiLoG Bln) gelten.

Mangels detaillierter Kenntnisse über die Zahl öffentlich geförderter Zuwendungsempfangender (§ 7 LMiLoG Bln), bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelfall Vergütungen von unter 13,00 Euro pro Stunde erhalten, ist die Höhe der sich daraus für die zuwendungsbewilligenden Stellen ergebenden Refinanzierungskosten nicht exakt bestimmbar.

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 und bei Zuwendungsempfangenden Mehrkosten auf Grund des gestiegenen Landesmindestlohns nicht aus eigenen Mitteln getragen werden können.

Die Landesergänzungsförderung von Maßnahmen nach § 16i Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) – gleicht bei gemeinwohlorientierten Trägern die Degression der Bundesförderung ab dem dritten Förderjahr und die Lohnlücke wegen des vom Bund nicht finanzierten höheren Landesmindestlohns aus. In der aktuellen Mehrbedarfsberechnung wird von einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 9,82 Euro beziehungsweise 10,45 Euro ab 1. Juli 2022 auf 12,00 Euro brutto je Zeitstunde zum 1. Januar 2023 ausgegangen. Er liegt damit immer noch unter dem Landesmindestlohn. Mit der Anhebung des Landesmindestlohns von 12,50 Euro auf 13,00 Euro erhöhen sich die durch das Land Berlin zu tragenden Kosten rechnerisch jeweils um 0,50 Euro brutto pro Stunde bei überwiegend 30 Wochenstunden Arbeitszeit.

Aktuell beläuft sich die Berechnung dieser Mehrkosten auf rund 908.000 Euro für 2022, die im Entwurf des Haushaltsplans 2022/2023 berücksichtigt wurden. Dieser Mehrbedarf beruht auf der Annahme, dass im Haushaltsjahr 2022 von den jahresdurchschnittlich rund 3.000 Förderfällen zwei Drittel, also 2.000, den Mindestlohn erhalten. Im darauffolgenden Haushaltsjahr wird der Anteil noch mit rund 1.500 Förderfällen geplant, da im Sinne Guter Arbeit auf eine Umstellung auf tarifliche Bezahlung bei neuen Projekten hingewirkt wird. Die höheren Kosten ab 2023 werden voraussichtlich durch den gegenüber der ursprünglichen Planung des Förderinstrumentes höheren Bundesanteil ausgeglichen, so dass es im Saldo nicht mehr zu einem finanziellen Mehrbedarf kommt.

Für die Beschäftigten im Rahmen des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen wird mit einem Mehrbedarf für die etwa 50% der 1.000 Teilnehmenden, die nach Landesmindestlohn bezahlt werden, also 500 Teilnehmende, gerechnet. Durchschnittlich beträgt die Wochenarbeitszeit hier 32 Stunden. Dies multipliziert mit 0,50 Euro brutto je Zeitstunde ergeben sich für 2022 eingeplante Mehrkosten von rund 202.000 Euro, ab 2023 in Höhe von rund 404.000 Euro jährlich. Eine Bundesbeteiligung an den Kosten besteht hier nicht.

Nicht näher quantifizierbar sind auch für infolge der Landesmindestlohnerhöhung möglicherweise anzupassende Vergütungen in Leistungserbringungs-und Versorgungsverträgen nach den Büchern des Sozialgesetzbuchs (§ 8 LMiLoG Bln).

Die Anhebung des Landesmindestlohns bildet sich hinsichtlich der dadurch für alle Verwaltungsbereiche verursachten Gesamtmehrkosten nicht explizit im Haushaltsplanentwurf 2022/2023 ab.

I. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Keine

J. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Der Senat von Berlin
IntArbSoz - II B 1 -
Tel.: 9028 (928) 1445

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Vorlage

- zur Beschlussfassung -

über Zweites Gesetz zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

---

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Zweites Gesetz
zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Landesmindestlohngesetzes

Das Landesmindestlohngesetz vom 18. Dezember 2013 (GVBl. S. 922), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. April 2020 (GVBl. S. 275) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 7 wird folgender Absatz 3 angefügt:
   „(3) Absatz 1 findet bei der Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.“

2. In § 9 Absatz 1 wird die Angabe „12,50“ durch die Angabe „13,00“ ersetzt.

Artikel 2
Inkrafttreten

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

A. Begründung:

a) Allgemeines:

Die Politik des Senats von Berlin ist gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik darauf gerichtet, sich überall dort, wo das Land Berlin die Arbeitsbedingungen direkt beeinflussen kann, für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen. Hierzu gehört für den Senat vor allem auch ein existenzsicherndes und altersarmutsfestes Einkommen. Nur dadurch kann Beschäftigten gleichermaßen eine gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht sowie eine Zukunftsperspektive eröffnet werden, ohne die eine dauerhaft eigenständige Lebensführung und in die Zukunft gerichtete Lebensplanung nicht möglich ist. Der Senat von Berlin folgt deshalb weiterhin dem Grundsatz „Öffentliches Geld nur für Gute Arbeit“. Dies erfordert ein regelmäßiges Anpassen der entsprechenden Rechtsvorschriften in Abhängigkeit von sich verändernden wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen. Das Landesmindestlohngesetz (LMiLoG Bln) mit seinen Vorgaben insbesondere für die öffentliche Verwaltung, für Beteiligungen des Landes Berlin, für Zuwendungen sowie für Entgeltvereinbarungen im Sozialrecht hat sich seit seinem Inkrafttreten Ende 2013 bewährt.

Das Landesmindestlohngesetz vom 18. Dezember 2013 (GVBl. Seite 922) in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Landesmindestlohngesetzes vom 22. April 2020 (GVBl. Seite 275) enthält in § 9 Absatz 1 die Vorgabe eines Landesmindestlohns in Höhe von 12,50 Euro pro Zeitstunde. Dies entspricht jedoch nicht mehr den Erfordernissen des § 9 Absatz 2 LMiLoG Bln, wonach der Landesmindestlohn anzupassen ist, sofern dies veränderte wirtschaftliche und soziale Verhältnisse erforderlich machen. Ziel des vorliegenden Änderungsgesetzes ist es daher, durch das Landesmindestlohngesetz eine bestimmte, angemessene Vorgabe für Arbeitsentgelte im Einflussbereich des Landes Berlin aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln.

Ziel muss – wie in der Gesetzesbegründung zum Landesmindestlohngesetz im Gesetzesantrag vom 2. September 2013 deutlich wird – sein, darauf hinzuwirken, dass die Berlinerinnen und Berliner ihren Lebensunterhalt sowohl gegenwärtig als auch im Alter möglichst ohne die Inanspruchnahme von ergänzenden Leistungen bestreiten können. Berlin soll daher weiterhin im Rahmen seiner Handlungsmöglichkeiten eine Vorreiterrolle für soziale Gerechtigkeit und Gute Arbeit einnehmen.

Der in § 9 Absatz 2 Satz 2 LMiLoG Bln für den Fall einer Anpassung des Landesmindestlohns durch Rechtsverordnung vorgegebene Maßstab – die prozentuale Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) – wird unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie mit ihren untypischen Auswirkungen auf das Lohn-/ Preis-Gefüge den für gewöhnlich berechtigten Erwartungen nicht hinreichend gerecht, Veränderungen der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse entsprechend abzubilden.

Der Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) weist für die letzten vier veröffentlichten Quartale Veränderungsraten zum jeweiligen Vorjahresquartal zwischen 1,3 % und 1,7% auf. Der voraussichtliche Jahresdurchschnitt 2021 wird mit 1,4% deutlich hinter den Jahresdurchschnittswerten der Jahre 2019 und 2020 (2,6% beziehungsweise 2,7%) liegen und gleicht nicht annähernd den aktuellen Anstieg der Lebenshaltungskosten in Berlin aus (Anstieg der Verbraucherpreise in Berlin in 2021 um 2,8%, Laufende Kosten der Unterkunft pro Bedarfsgemeinschaft in Berlin zwischen 1/2021 und 9/2021 zwischen gut 7% und knapp 8% höher als im Bundesdurchschnitt – Quellen: Destatis, Index der tariflichen Monats- und Stundenverdienste; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Verbraucherpreise; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Laufende Kosten der Unterkunft pro Bedarfsgemeinschaft in Euro, Januar 2022). Dies bedeutet für viele einen Reallohnverlust. Der Landesgesetzgeber ist daher berufen, korrigierend einzugreifen.

Der Index der tariflichen Monatsverdienste für Deutschland bildet darüber hinaus nicht ab, dass sich in der Metropolregion Berlin die Arbeitsmarktsituation im zurückliegenden Jahr wieder positiv entwickelt hat. Die Anzahl der arbeitslosen Personen in Berlin ist im Dezember 2021 mit 179.291 im Vergleich zum Dezember 2020 (202.388) deutlich zurückgegangen (von 10,1% auf 8,8%). Im Oktober 2021 betrug

die Anzahl in Berlin sozialversicherungspflichtig Beschäftigter 1.615.900 und lag damit deutlich höher als mit 1.565.439 im Oktober 2020 (Quelle: Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2021).

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) geht für 2022 im Jahresdurchschnitt in allen Bundesländern von einem Anstieg der Beschäftigung gegenüber 2021 aus; Berlin weist mit 2,4% den höchsten Anstieg unter allen Bundesländern auf. Nach der Prognose des IAB für Berlin 2022 wird der Mittelwert der Beschäftigung um ca. 38.000 Beschäftigte steigen und die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um ca. 9.200 Personen sinken (Quelle: IAB Regionale Arbeitsmarktprognose Oktober 2021). Für die Arbeitslosigkeit prognostiziert das IAB für Deutschland insgesamt einen jahresdurchschnittlichen Rückgang für das Jahr 2022 um 11,1% gegenüber 2021.

Ziel einer positiven Entwicklung gerade auch in den von der Pandemie besonders betroffenen Branchen soll auch das Zukunftsprogramm „Neustart Berlin“ sein. Verbesserungen auf der Einkommensseite vieler Beschäftigter sollen dies flankierend unterstützen.

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.

Eine Einkommensverbesserung lediglich auf der Grundlage des ohnehin unabdingbaren allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 9,82 Euro beziehungsweise ab 1. Juli 2022 10,45 Euro erscheint dazu ebenso wenig ausreichend wie die für den 1. Oktober 2022 angekündigte Erhöhung dieses bundesweiten Mindestlohns auf 12,00 Euro pro Zeitstunde.

Wie aus der Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Mai 2021 auf eine entsprechende parlamentarische Nachfrage (Bundestagsdrucksache 19/29651, Seite 75) ersichtlich ist, war seinerzeit im Bundesdurchschnitt rechnerisch ein Stundenlohn in Höhe von 14,37 Euro erforderlich, um nach 45 Jahren Vollzeitarbeit bei 39 Arbeitsstunden pro Woche eine Nettorente zu erreichen, ab der kein Anspruch auf Grundsicherung im Alter besteht. Der derzeit geltende und die künftig vorgesehenen Erhöhungen des allgemeinen bundesweiten Mindestlohns werden dem

nicht gerecht. Berlin will daher weiterhin – auch durch eine eigene Landesmindestlohnpolitik – auf eine weitere Anhebung des allgemeinen Mindestlohns hinwirken. Damit soll ein Beitrag dazu geleistet werden, dass künftig immer weniger Menschen auf Unterstützung aus den sozialen Sicherungssystemen angewiesen sind. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns keine negativen Auswirkungen auf die Anzahl der Arbeitsplätze hatte (wie BMAS, Forschungsbericht 558, Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz, Seite 97). Infolgedessen ist es geboten, den Mindestlohnschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzuentwickeln, um sich einem (alters)armutsfesten Einkommen deutlich anzunähern. Dies trifft auf den nur moderat über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegenden Landesmindestlohn gleichermaßen zu.

Gestützt wird der Schritt auf 13,00 Euro aktuell auch durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Nach dessen Erkenntnissen habe sich in jüngster Zeit die Marke von 60% des Medianlohns immer mehr als Orientierungswert für die Angemessenheit eines Mindestlohns durchgesetzt. Um die 60%-Marke zu erreichen, wäre ab 2023 ein Mindestlohn von etwa 13,15 Euro notwendig (Quelle: WSI-blog 17857 – Chancen für eine Reform des Deutschen Mindestlohnregimes nach der Bundestagswahl, Schulten, 15. September 2021).

Das BMAS hat im Dezember 2020 publiziert, dass unter der Annahme der Fortschreibung der vorausgegangenen Mindestlohnerhöhungen für das Jahr 2020 für eine Rente über Grundsicherungsniveau des Bezugsjahres 2017/2018 ein Mindestlohn von 13,36 Euro notwendig ist (Quelle: Forschungsbericht 558 – Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz, Seite 53 mit Verweis auf Weinkopf und Kalina – 2020 – Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz).

Der vom BMAS als altersarmutsfest identifizierte Stundenlohn wäre rein sozialpolitisch zwar wünschenswert, doch ist zu beachten, dass der Gesetzgeber vor allem auch vor dem Hintergrund der aktuellen pandemiebedingten Erschwernisse für die Berliner Wirtschaft Verbesserungen nur mit Augenmaß anstreben kann und Wirtschafts- und Beschäftigtenbelange gleichermaßen im Blick haben muss. Zudem kann auf Landesebene nicht kurzfristig ausgeglichen werden, was auf Bundesebene über viele Jahre hinweg versäumt worden ist. Als der Landesmindestlohn 2017 auf 9,00 Euro angehoben worden ist, betrug der vom BMAS als altersarmutsfest genannte entsprechende

Stundenlohn 11,68 Euro und die Differenz zwischen beiden Entgeltsätzen noch 2,68 Euro. Ein Landesmindestlohn von 13,00 Euro würde die Differenz zu dem vom BMAS aktuell ermittelten Betrag auf 1,37 Euro und damit auf fast genau die Hälfte zur seinerzeitigen Differenz verringern. Ein wichtiger Schritt, dem sicherlich noch weitere folgen müssen.

Dieser allgemeine Bezug von Mindestlohn zu angestrebter Altersarmutssicherung ist auch für Maßnahmen auf der Berliner Landesebene zu beachten. Von der trotz der gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie insgesamt positiven wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der vergangenen Jahre in der wachsenden Stadt Berlin sollen vor allem auch die Bezieherinnen und Bezieher von niedrigen Einkommen profitieren. Dies ist nicht zuletzt deshalb erforderlich, weil dieser Personenkreis durch die in Berlin besonders hohen und gegenwärtig weiter steigenden Lebenshaltungskosten überproportional belastet ist. Gleichzeitig sind jedoch auch die durch die Corona-Pandemie bedingten Belastungen für die Wirtschaft nicht aus dem Auge zu verlieren, aber auch die Chance zu nutzen, durch erhöhte Einkommen die Nachfrageseite auch mit Blick auf eine Verbesserung der Umsatz- und Gewinnentwicklung von Wirtschaftsunternehmen zu stärken, deren Angebote dann wieder in größerem Umfang in Anspruch genommen werden können.

Im Spannungsverhältnis zwischen den Wirtschaftsbelangen einerseits und den Interessen der Beschäftigten andererseits ist der Landesmindestlohn durch eine Änderung des Landesmindestlohngesetzes moderat auf 13,00 Euro brutto je Zeitstunde anzuheben.

Nach Ende der durch die Corona-Pandemie ausgelösten Ausnahmesituation mit seinem untypischen Tarifgeschehen soll die Anpassung des Landesmindestlohns wieder in Abhängigkeit von der Entwicklung des Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland (ohne Sonderzahlungen) erfolgen. Die derzeit überproportionalen tariflichen Vereinbarungen von nicht in den berücksichtigungsfähigen Tarifindex einfließenden Sonderzahlungen lassen dies derzeit jedoch angesichts des damit unweigerlich verbundenen Verfehlens der ursprünglichen Gesetzesziele nicht zu.

Der Gesetzentwurf greift mit der vorgesehenen Anhebung auf 13,00 Euro auch die künftig veränderte Höhe des vergabespezifischen Mindestlohns auf, der im Übrigen auch die in Brandenburg geltende vergabespezifische Mindestentlohnung von derzeit

ebenfalls 13,00 Euro pro Zeitstunde entspricht. Dadurch verfolgt er zugleich die gebotene Synchronität zwischen Vergabe- und Landesmindestlohn. Denn überall dort, wo das Land Berlin Einfluss hat, sollen einheitliche Mindestentgeltstandards gelten.

Im Übrigen ist den Besonderheiten des bundesrechtlich in § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX -Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) geregelten Instruments der Ausgleichsabgabe und der daraus erfolgenden Leistungen Rechnung zu tragen. Durch eine weitere Rechtsänderung werden Leistungen, die aus der Ausgleichsabgabe erfolgen, daher aus der nach
§ 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz geltenden Vorgabe herausgenommen, Zuwendungen oder sonstige staatliche oder aus staatlichen Mitteln gewährte direkte oder indirekte Vorteile jeder Art nur zu gewähren, wenn sich deren Empfängerinnen und Empfänger zur Zahlung des Landesmindestlohns an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichten.

b) Einzelbegründung:

1. Zu Artikel 1 (Änderung des Landesmindestlohngesetzes)

Zu Nummer 1:

Diese Vorschrift regelt die Herausnahme von Leistungen aus der in § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX -Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) geregelten Ausgleichsabgabe aus dem Anwendungsbereich des § 7. Durch den neu eingefügten § 7 Absatz 3 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Verteilungskriterien für die Förderung aus der Ausgleichsabgabe bundesrechtlich abschließend geregelt sind. Durch die ausdrückliche Anordnung der Ausnahme sollen Rechtsunsicherheiten vermieden werden, die sich im Laufe der Rechtsanwendung gezeigt haben.

Zu Nummer 2:

Durch die Änderung der Vorschrift wird der Landesmindestlohn von 12,50 Euro auf 13,00 Euro pro Zeitstunde angehoben.

2. Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin

C. Gesamtkosten:

Angesichts der im Tarifabschluss von Ende November 2021 vereinbarten Erhöhung der Vergütungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) um 2,8% ab 1. Dezember 2022 ergeben sich aufgrund der Erhöhung des Landesmindestlohns auf 13,00 Euro pro Stunde im Bereich des Landespersonals (§ 4 LMiLoG Bln) ab 2022 keine nennenswerten Kostenauswirkungen. Gleiches dürfte – von Einzelfällen abgesehen – auch für die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beteiligungen des Landes (§ 5 LMiLoG Bln) gelten.

Mangels detaillierter Kenntnisse über die Zahl öffentlich geförderter Zuwendungsempfangender (§ 7 LMiLoG Bln), bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelfall Vergütungen von unter 13,00 Euro pro Stunde erhalten, ist die Höhe der sich daraus für die zuwendungsbewilligenden Stellen ergebenden Refinanzierungskosten nicht exakt bestimmbar.

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 und bei Zuwendungsempfangenden Mehrkosten auf Grund des gestiegenen Landesmindestlohns nicht aus eigenen Mitteln getragen werden können.

Die Landesergänzungsförderung von Maßnahmen nach § 16i Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) – gleicht bei gemeinwohlorientierten Trägern die Degression der Bundesförderung ab dem dritten Förderjahr und die Lohnlücke zum vom Bund nicht finanzierten höheren Landesmindestlohns aus. In der aktuellen Mehrbedarfsberechnung wird von einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 9,82 Euro beziehungsweise 10,45 Euro ab 1. Juli 2022 auf 12,00 Euro brutto je Zeitstunde

zum 1. Januar 2023 ausgegangen. Er liegt damit immer noch unter dem Landesmindestlohn. Mit der Anhebung des Landesmindestlohns von 12,50 Euro auf 13,00 Euro erhöhen sich die durch das Land Berlin zu tragenden Kosten rechnerisch jeweils um 0,50 Euro brutto pro Stunde bei überwiegend 30 Wochenstunden Arbeitszeit.

Aktuell beläuft sich die Berechnung der Mehrkosten auf rund 908.000 Euro für 2022, die im Entwurf des Haushaltsplans 2022/2023 berücksichtigt wurden. Dieser Mehrbedarf beruht auf der Annahme, dass im Haushaltsjahr 2022 von den jahresdurchschnittlich rund 3.000 Förderfällen zwei Drittel, also 2.000, den Mindestlohn erhalten. Im darauffolgenden Haushaltsjahr wird der Anteil noch mit rund 1.500 Förderfällen geplant, da im Sinne Guter Arbeit auf eine Umstellung auf tarifliche Bezahlung bei neuen Projekten hingewirkt wird. Die höheren Kosten ab 2023 werden voraussichtlich durch den gegenüber der ursprünglichen Planung des Förderinstrumentes höheren Bundesanteil ausgeglichen, so dass es im Saldo nicht mehr zu einem finanziellen Mehrbedarf kommt.

Für die Beschäftigten im Rahmen des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen wird mit einem Mehrbedarf für die etwa 50% der 1.000 Teilnehmenden, die nach Landesmindestlohn bezahlt werden, also 500 Teilnehmende, gerechnet. Durchschnittlich beträgt die Wochenarbeitszeit hier 32 Stunden. Dies multipliziert mit 0,50 Euro brutto je Zeitstunde ergeben sich für 2022 eingeplante Mehrkosten von rund 202.000 Euro, ab 2023 in Höhe von rund 404.000 Euro jährlich. Eine Bundesbeteiligung an den Kosten besteht hier nicht.

Nicht näher quantifizierbar sind auch für infolge der Landesmindestlohnerhöhung möglicherweise anzupassende Vergütungen in Leistungserbringungs-und Versorgungsverträgen nach den Büchern des Sozialgesetzbuchs (§ 8 LMiLoG Bln).

Die Anhebung des Landesmindestlohns bildet sich hinsichtlich der dadurch für alle Verwaltungsbereiche verursachten Gesamtmehrkosten nicht explizit im Haushaltsplanentwurf 2022/2023 ab.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter:

Angesichts der nach wie vor trotz gleicher Qualifikation und Erfahrung vielfach bestehenden ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern kann jede Maßnahme, die auf einzuhaltende Mindeststandards bei der Entlohnung gerichtet ist, insbesondere auch im unteren

Lohnsegment, zu einem Abbau ungerechtfertigt zu Lasten von Frauen bestehender Einkommensnachteile beitragen. Dies ist auch bezüglich der Anhebung des Landesmindestlohns vor allem für die durch das Land Berlin geförderten und den Vorgaben des Landesmindestlohns unterliegenden Beschäftigungsverhältnisse in der Privatwirtschaft zu erwarten.

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. Als Zuwendungsempfangende sind sie verpflichtet, all ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Landesmindestlohn zu zahlen. Die für sie daraus folgenden Kostenauswirkungen sind betraglich nicht bezifferbar.

F. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Eine Abstimmung mit dem Land Brandenburg ist nicht erforderlich. Ein Landesmindestlohngesetz nach Vorbild des Landes Berlin gibt es für das Land Brandenburg nicht. Eine Erhöhung des Berliner Landesmindestlohns hat daher weder unmittelbar noch mittelbar Auswirkungen auf die Zusammenarbeit zwischen dem Land Berlin und dem Land Brandenburg, zumal der in Brandenburg für einen Teilbereich seines Einflussbereichs geltende Vergabemindestlohn bereits dem Betrag von 13,00 Euro entspricht, auf den der Landesmindestlohn angehoben werden soll.

G. Auswirkungen auf den Klimaschutz:

Die Anhebung des Landesmindestlohns trägt weder zur Senkung noch zur Erhöhung von Treibhausgasemissionen bei.

H. Auswirkungen auf das elektronische Verwaltungshandeln:

Die Anhebung des Landesmindestlohns hat keine Folgen für das elektronische Verwaltungshandeln.

I. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung ist von Mehrausgaben in Höhe von insgesamt bis zu 1,1 Millionen Euro (2022) und 0,4 Millionen Euro (2023) auszugehen.

Weitere etwaige Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben im Bereich der öffentlichen Verwaltung, bei Beteiligungen des Landes Berlin, bei Zuwendungen oder für Entgeltvereinbarungen im Sozialrecht sind nicht bezifferbar (siehe C.).

Sie werden im Rahmen der Haushaltswirtschaft im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel ausgeglichen und entsprechend in die Finanzplanung einfließen.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

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

Berlin, den 15. März 2022

Der Senat von Berlin

Franziska G i f f e y	Katja K i p p i n g
.....	.....
Regierende Bürgermeisterin	Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

Alte Fassung	Neue Fassung
§ 7 **Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öffentlich geförderter Zuwendungsempfänger**	**§ 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.	(1) unverändert

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Einrichtungen nach § 5 Zuwendungen oder andere Vorteile gewähren.	(2) unverändert **(3) Absatz 1 findet bei der Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.**
§ 9 **Höhe des Mindestlohnes** (1) Der Mindestlohn beträgt 12,50 Euro (brutto) je Zeitstunde, solange der Senat keinen höheren Mindestlohn nach Absatz 2 festlegt. (2) 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.	**§ 9** **Höhe des Mindestlohnes** (1) Der Mindestlohn beträgt **13,00** Euro (brutto) je Zeitstunde, solange der Senat keinen höheren Mindestlohn nach Absatz 2 festlegt. (2) unverändert

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

Bundesrecht

Sozialgesetzbuch Zweites Buch
- Grundsicherung für Arbeitsuchende -
(Zweites Buch Sozialgesetzbuch - SGB II)
vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I Seite 2954),
das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I Seite 4906)
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 Seite 3234),
das zuletzt durch Artikel 7c des Gesetzes vom 27. September 2021 (BGBl. I Seite 4530)
geändert worden ist.

§ 160
Ausgleichsabgabe

(1) Solange Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen eine Ausgleichsabgabe. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht auf. Die Ausgleichsabgabe wird auf der Grundlage einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote ermittelt.

(2) Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz
1. 125 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
2. 220 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
3. 320 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Abweichend von Satz 1 beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen
1. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 125 Euro und
2. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 125 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 220 Euro.

(3) Die Ausgleichsabgabe erhöht sich entsprechend der Veränderung der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Sie erhöht sich zum 1. Januar eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße seit der letzten Neubestimmung der Beträge der Ausgleichsabgabe um wenigstens 10 Prozent erhöht hat. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe erfolgt, indem der Faktor für die Veränderung der Bezugsgröße mit dem jeweiligen Betrag der Ausgleichsabgabe vervielfältigt wird. Die sich ergebenden Beträge sind auf den nächsten durch fünf teilbaren Betrag abzurunden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich nach Satz 3 ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt.

(4) Die Ausgleichsabgabe zahlt der Arbeitgeber jährlich zugleich mit der Erstattung der Anzeige nach § 163 Absatz 2 an das für seinen Sitz zuständige Integrationsamt. Ist ein Arbeitgeber mehr als drei Monate im Rückstand, erlässt das Integrationsamt einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge und zieht diese ein. Für rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe erhebt das Integrationsamt nach dem 31. März Säumniszuschläge nach Maßgabe des § 24 Absatz 1 des Vierten Buches; für ihre Verwendung gilt Absatz 5 entsprechend. Das Integrationsamt kann in begründeten Ausnahmefällen von der Erhebung von Säumniszuschlägen absehen. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen den Feststellungsbescheid haben keine aufschiebende Wirkung. Gegenüber privaten Arbeitgebern wird die Zwangsvollstreckung nach den Vorschriften über das Verwaltungszwangsverfahren durchgeführt. Bei öffentlichen Arbeitgebern wendet sich das Integrationsamt an die Aufsichtsbehörde, gegen deren Entscheidung es die Entscheidung der obersten Bundes- oder Landesbehörde anrufen kann. Die Ausgleichsabgabe wird nach Ablauf des Kalenderjahres, das auf den Eingang der Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit folgt, weder nachgefordert noch erstattet.

(5) Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitender Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Absatz 1 Nummer 3) verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden. Das Integrationsamt gibt dem Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt (§ 186) auf dessen Verlangen eine Übersicht über die Verwendung der Ausgleichsabgabe.

(6) Die Integrationsämter leiten den in der Rechtsverordnung nach § 162 bestimmten Prozentsatz des Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds (§ 161) weiter. Zwischen den Integrationsämtern wird ein Ausgleich herbeigeführt. Der auf das einzelne Integrationsamt entfallende Anteil am Aufkommen an Ausgleichsabgabe bemisst sich nach dem Mittelwert aus dem Verhältnis der Wohnbevölkerung im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes zur Wohnbevölkerung im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches und dem Verhältnis der Zahl der im Zuständigkeitsbereich des Integrationsamtes in den Betrieben und Dienststellen beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 beschäftigten und der bei den Agenturen für Arbeit arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zur entsprechenden Zahl der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs.

(7) Die bei den Integrationsämtern verbleibenden Mittel der Ausgleichsabgabe werden von diesen gesondert verwaltet. Die Rechnungslegung und die formelle Einrichtung der Rechnungen und Belege regeln sich nach den Bestimmungen, die für diese Stellen allgemein maßgebend sind.

(8) Für die Verpflichtung zur Entrichtung einer Ausgleichsabgabe (Absatz 1) gelten hinsichtlich der in § 154 Absatz 2 Nummer 1 genannten Stellen der Bund und hinsichtlich der in § 154 Absatz 2 Nummer 2 genannten Stellen das Land als ein Arbeitgeber.

Landesrecht

Mindestlohngesetz für das Land Berlin
(Landesmindestlohngesetz)

vom 18. Dezember 2013 (GVBl. Seite 922),
das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. April 2020 (GVBl. Seite 275)
geändert worden ist.

§ 3
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(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.

(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 § 221 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 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.

§ 9
Höhe des Mindestlohnes

(1) Der Mindestlohn beträgt 12,50 Euro (brutto) je Zeitstunde, solange der Senat keinen höheren Mindestlohn nach Absatz 2 festlegt.

(2) 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.