

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

vom 15. Juli 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Juli 2024)

zum Thema:

Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie im Land Berlin - Was tut der Senat?

und **Antwort** vom 30. Juli 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. Juli 2024)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/19735

vom 15. Juli 2024

über Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie vom Land Berlin – Was tut der Senat?

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft (zum Teil) Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Im Sinne einer sachgerechten Antwort hat er daher das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Generalzolldirektion (Direktion VII) - Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) um Stellungnahme gebeten. Soweit dort entsprechende Erkenntnisse vorlagen und dem Senat übermittelt wurden, ist die dort in eigener Verantwortung erstellte Stellungnahme nachfolgend in ihren maßgeblichen Teilen wiedergegeben.

Vorbemerkung des Abgeordneten: Spätestens bis zum 15. November 2024 muss Deutschland die EU-Mindestlohnrichtlinie in nationales Recht umsetzen. Die Richtlinie nennt als Referenzgrößen für einen angemessenen Mindestlohn unter anderem mindestens 60 Prozent vom Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten. In Deutschland entspricht das einem Mindestlohn von ca. 14 Euro pro Stunde. Außerdem sollen die

Mitgliedsstaaten einen Aktionsplan erarbeiten, um die Tarifbindung auf 80 % der Arbeitnehmer*innen auszudehnen. Im Jahr 2022 arbeiteten 43 % der Arbeitnehmer*innen in Berlin in Betrieben mit Tarifbindung.

1. Inwiefern hält der Senat die geltenden Mindestlohnregelungen vor dem Hintergrund der EU-Mindestlohnrichtlinie für angemessen und auf welcher Weise verdeutlicht er seine Auffassung gegenüber der Bundesebene?

Zu 1.: Am 14. November 2022 ist die „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ (RICHTLINIE (EU) 2022/2041 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. Oktober 2022) in Kraft getreten. Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben nach Inkrafttreten der Richtlinie zwei Jahre Zeit die Richtlinie umzusetzen. Gemäß Artikel 17 der Richtlinie ist Fristende der 15. November 2024. Dieses Datum markiert den Zeitpunkt für die Unionsstaaten, zu dem erforderliche Maßnahmen zu treffen sind, um dieser Richtlinie nachzukommen. Zu den Maßnahmen gehören das Schaffen des erforderlichen Verfahrens für die Festlegung und Aktualisierung des Mindestlohns sowie das Aufstellen eines Aktionsplans zur Stärkung der Tarifbindung. Die Umsetzungsverantwortung in Deutschland trägt zunächst die Bundesregierung.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie macht den Staaten, die bereits über einen Mindestlohn verfügen, in Bezug auf die Angemessenheit der Mindestlöhne in Artikel 5 der EU-Mindestlohnrichtlinie folgende Vorgaben:

- Absatz 1 Satz 2 haben die Mitgliedsstaaten klar definierte Kriterien festzulegen;
- Absatz 1 Satz 3 die Gewichtung der einzelnen Kriterien selbst vornehmen;
- Absatz 2 müssen die Kriterien mindestens die Aspekte wie das allgemeine Niveau und ihre Verteilung und die Wachstumsrate der Löhne umfassen;
- Absatz 4 können die Mitgliedsstaaten „Referenzwerte“ verwenden. Zur Bewertung der Angemessenheit können die Unionsstaaten entweder 60% des Bruttomedianlohns und 50% des Bruttodurchschnittslohns oder alternativ können sie auch nationale Referenzwerte der Bewertung zugrunde legen.

Aktuell gibt es in der Bundesrepublik nationale Referenzwerte. Der von der Bundesmindestlohnkommission vorgeschlagene Bundesmindestlohn orientiert sich am Tarifindex des Statistischen Bundesamtes. Inwiefern bzw. ob die Bundesregierung von der bisherigen Praxis abweichen wird, ist nicht bekannt.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie hat im Trilog-Prozess noch zahlreiche Änderungen erfahren. Vor diesem Hintergrund hat die EU-Kommission eine Expertengruppe zur Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Prüfung des Umsetzungsbedarfs eingerichtet, die Ende 2023 ihren Abschlussbericht veröffentlicht hat (<https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=de&groupID=3893>). Nach Auskunft des BMAS dauert die endgültige Prüfung des Umsetzungsbedarfs noch an.

Von der Richtlinienumsetzung zu unterscheiden ist die nachgelagerte Richtliniendurchführung. Die Richtlinie verpflichtet Mitgliedstaaten, deren tarifvertragliche Abdeckung unterhalb vom 80 % liegt, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vorzulegen. Die EU-Kommission versteht diesen Schwellenwert als Indikator, der die Pflicht zur Vorlage eines Aktionsplans auslöst, und nicht als zwingende Zielvorgabe. Deutschland wird diesen Schwellenwert höchstwahrscheinlich nicht erreichen, sodass ein Aktionsplan zur Richtliniendurchführung voraussichtlich vorzulegen ist. Die EU-Kommission erwartet den Aktionsplan von Unionsstaaten bis Ende 2025. Nach Auskunft des BMAS stehen Inhalt und Zeitplan noch nicht fest.

2. Wie bewertet der Senat vor dem Hintergrund der EU-Mindestlohnrichtlinie die Anhebung des Landesmindestlohns und des Vergabemindestlohns von 13,00 auf 13,69 Euro?

Am 1. Mai 2024 hat das Land Berlin seinen Landes- und Vergabemindestlohn von 13,00 auf 13,69 Euro erhöht. Die landesrechtlichen Mindestentgelte gelten nicht – wie der allgemeine bundesweite gesetzliche Mindestlohn von derzeit 12,41 Euro oder die Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz – allgemein für alle Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten. Mit dem Landesmindestlohngesetz verpflichtet sich das Land Berlin überall dort, wo es finanziell beteiligt ist oder Einwirkungsmöglichkeiten hat (etwa im Landesdienst, in Beteiligungsunternehmen, bei Zuwendungsempfängern) darauf hinzuwirken, dass der Landesmindestlohn eingehalten wird. Der Vergabemindestlohn ist eine ergänzende Ausführungsbedingung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und bildet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Auftragsausführung für das Land Berlin arbeiten, das Mindestentgelt, es sei denn, einschlägige Tarifentgelte fallen höher aus. Mit Einführung der Tariftreueverpflichtung seit dem 1. Dezember 2022 werden öffentliche Aufträge nur an Auftragnehmer vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Auftragsausführung mindestens die Entlohnung nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist. Die landesrechtlichen Mindestentgelte stehen

nicht in Konkurrenz zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn oder zu den Branchenmindestlöhnen, sondern ergänzt diese.

Während der langjährigen Diskussion um die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen (Landes)Mindestlohnes hat das Land Berlin eigene Spielräume zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen genutzt und bereits am 29. Dezember 2013 das Landesmindestlohngesetz in Kraft gesetzt. Das Berliner Landesmindestlohngesetz war und ist ein wichtiges Signal für einen angemessenen und gerechten Mindestlohn. Es zeigt, dass das Land Berlin gewillt ist, all seine Möglichkeiten auszuschöpfen, um in seinem Einflussbereich im Sinne eines auskömmlichen Mindestlohnes tätig zu werden. Dass das Land Berlin einen über dem Bundesmindestlohn liegenden Landesmindestlohn eingeführt hat und stetig anhebt, zeigt, dass das Land Berlin die bisherigen Anhebungen nicht für ausreichend erachtet. Ziel muss sein, darauf hinzuwirken, dass die Bürgerinnen und Bürger ihren Lebensunterhalt sowohl gegenwärtig als auch im Alter möglichst ohne die Inanspruchnahme von ergänzenden Leistungen bestreiten können. Die Höhe des Landesmindestlohns bestimmt sich nach den gegenwärtigen Verhältnissen, bei dem der mögliche Spielraum bezüglich der Höhe des Betrages maximal ausgeschöpft worden ist. Berlin möchte weiterhin im Rahmen seiner Handlungsmöglichkeiten eine Vorreiterrolle für soziale Gerechtigkeit und Gute Arbeit einnehmen.

3. Welche weiteren Schritte plant der Senat, um bis zum Jahresende die Anforderungen der EU Mindestlohnrichtlinie zu erfüllen?

Zu 3.: Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

4. Wie viele Kontrollen zur Einhaltung der Regelungen der Mindestlohngesetze wurden im Jahr 2023 in Berlin durchgeführt? Bitte nach Branchen differenzieren und zum Vergleich die beiden Vorjahreszeiträume ausweisen.

Zu 4.: Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) verfolgt grundsätzlich einen ganzheitlichen Prüfungsansatz, welcher alle in Frage kommenden Prüffelder aufgrund des Auftrages in § 2 Absatz 1 SchwarzArbG umfasst. Insofern ist jede Prüfung der FKS grundsätzlich auch eine Mindestlohnprüfung. Der Begriff „Kontrollen“ ist im SchwarzArbG nicht vorgesehen. Bei Kontrollen handelt es sich nach dem Verständnis der FKS um Arbeitgeberprüfungen bzw. Geschäftsunterlagenprüfungen.

Die Anzahl der in den Jahren 2021 bis 2023 in Berlin durchgeführten

Arbeitgeberprüfungen - differenziert nach Branchen – ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Anzahl der im Bundesland Berlin durgeführten Arbeitgeberprüfungen

2023	
Branche	Arbeitgeberprüfungen
Summe	1.862
Abfallwirtschaft	6
Arbeitnehmerüberlassung	17
Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen	10
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III	1
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	394
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken	1
Briefdienstleistungen	1
Caterer	3
Dachdeckerhandwerk	11
Elektrohandwerk	34
Fleischwirtschaft	9
Frisör- und Kosmetiksalons	83
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	474
Gebäudereinigung	62
Gerüstbauerhandwerk	9
Getränke Einzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	132
Maler- und Lackiererhandwerk	9
Personenbeförderungsgewerbe	46
Pflegebranche	42
Prostitutionsgewerbe	3
Sicherheitsdienstleistungen	54
Sonstige	361
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	96
kann nicht automatisiert zugeordnet werden	1
Wäscherei und Reinigung	3

2022	
Branche	Arbeitgeberprüfungen
Summe	2.074
Abfallwirtschaft	7

Arbeitnehmerüberlassung	35
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III	4
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	409
Call Center	5
Caterer	5
Dachdeckerhandwerk	13
Elektrohandwerk	18
Fleischwirtschaft	2
Frisör- und Kosmetiksalons	104
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	529
Gebäudereinigung	45
Gerüstbauerhandwerk	4
Getränkeeinzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	139
Landwirtschaft	1
Maler- und Lackiererhandwerk	24
Personenbeförderungsgewerbe	101
Pflegebranche	70
Prostitutionsgewerbe	1
Schaustellergewerbe	1
Sicherheitsdienstleistungen	72
Sonstige	345
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	126
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	4
kann nicht automatisiert zugeordnet werden	6
Wäscherei und Reinigung	4

2021	
Branche	Arbeitgeberprüfungen
Summe	1.879
Abfallwirtschaft	16
Arbeitnehmerüberlassung	28
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III	2
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	471
Call Center	1
Caterer	3
Dachdeckerhandwerk	1
Elektrohandwerk	22

Fleischwirtschaft	18
Frisör- und Kosmetiksalons	72
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	303
Gebäudereinigung	111
Gerüstbauerhandwerk	7
Getränke Einzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	143
Landwirtschaft	2
Maler- und Lackiererhandwerk	15
Personenbeförderungsgewerbe	61
Pflegebranche	10
Prostitutionsgewerbe	2
Sicherheitsdienstleistungen	116
Sonstige	331
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	140
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	1
kann nicht automatisiert zugeordnet werden	1
Wäscherei und Reinigung	2

5. Wie viele Verstöße gegen die Mindestlohngesetze wurden im Jahr 2023 in Berlin festgestellt? Bitte nach Branchen differenzieren und zum Vergleich die beiden Vorjahreszeiträume ausweisen.

Zu 5.: In der Arbeitsstatistik der FKS wird die Anzahl der wegen Verdachts auf Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten eingeleiteten Ermittlungsverfahren und nicht die Anzahl der festgestellten Verstöße statistisch erfasst. Die Arbeitsstatistik der FKS unterscheidet bei der Anzahl der eingeleiteten Ermittlungsverfahren nicht zwischen Verfahren, denen eine Arbeitgeberprüfung vorangegangen ist und Verfahren, welche beispielsweise auf Grund konkreter Hinweise oder sonstiger Erkenntnisse eingeleitet worden sind. Die eingeleiteten Ermittlungsverfahren können also nicht mit der Anzahl der Arbeitgeberprüfungen ins Verhältnis gesetzt werden.

Verstöße gegen Mindestentgeltvorschriften (§ 23 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG), § 16 Abs. 1 Nr. 7b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), § 21 Abs. 1 Nr. 11 (ehemals Abs. 1 Nr. 9) und Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG)) werden nicht als Straftaten, sondern als Ordnungswidrigkeiten geahndet.

Die Anzahl der im Bundesland Berlin in den Jahren 2021 bis 2023 wegen Verstößen gegen Mindestentgeltvorschriften eingeleiteten Ermittlungsverfahren - differenziert nach Branchen - ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Anzahl der wegen Verstößen gegen Mindestentgeltvorschriften (§ 23 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), § 16 (1) Nr. 7b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), § 21 Abs. 1 Nr. 11 (ehemals Abs. 1 Nr. 9) und Abs. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG)) eingeleiteten Ordnungswidrigkeitenverfahren im Bundesland Berlin

2023	
Branche	eingeleitete Ermittlungsverfahren
Summe	155
Abfallwirtschaft	1
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III	2
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	14
Elektrohandwerk	7
Frisör- und Kosmetiksalons	3
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	59
Gebäudereinigung	15
Gerüstbauerhandwerk	1
Getränke Einzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	8
Maler- und Lackiererhandwerk	2
Personenbeförderungsgewerbe	5
Pflegebranche	1
Sicherheitsdienstleistungen	5
Sonstige	27
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	4
Wäscherei und Reinigung	1

2022	
Branche	eingeleitete Ermittlungsverfahren
Summe	186
Arbeitnehmerüberlassung	2
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	32

Dachdeckerhandwerk	1
Elektrohandwerk	4
Fleischwirtschaft	2
Frisör- und Kosmetiksalons	4
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	41
Gebäudereinigung	20
Getränke Einzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	9
Maler- und Lackiererhandwerk	3
Personenbeförderungsgewerbe	3
Pflegebranche	3
Prostitutionsgewerbe	1
Sicherheitsdienstleistungen	3
Sonstige	49
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	7
Wäscherei und Reinigung	2

2021	
Branche	eingeleitete Ermittlungsverfahren
Summe	154
Bauhaupt- und Baunebengewerbe	34
Elektrohandwerk	2
Frisör- und Kosmetiksalons	3
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	26
Gebäudereinigung	12
Getränke Einzelhandel, Kioske und Tankstellenshops	8
Maler- und Lackiererhandwerk	2
Personenbeförderungsgewerbe	9
Pflegebranche	1
Prostitutionsgewerbe	1
Sicherheitsdienstleistungen	2
Sonstige	48
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe	3
kann nicht automatisiert zugeordnet werden	3

6. Wie viele Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren wegen Verstößen gegen die Mindestlohngesetze sind in Berlin im Jahr 2023 eingeleitet worden? Bitte nach Branchen differenzieren und zum Vergleich die beiden Vorjahreszeiträume ausweisen.

Zu 6.: Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

7. Wie hoch schätzt der Senat die Dunkelziffer der nicht erfassten Verstöße in Berlin ein und welche Kontrolldichte hält der Senat für angemessen, um die Einhaltung der Mindestlohngesetze und den Schutz der Arbeitnehmer*innen sicherzustellen? Welche konkreten Maßnahmen plant der Senat dafür?

Zu 7.: Den Umfang von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zu schätzen, ist weder seitens des Senats noch der FKS möglich. Dies liegt in der Natur der Schwarzarbeit, die sich als Teil der Schattenwirtschaft in der Regel im Verborgenen abspielt und sich der statistischen Erfassung entzieht. Der Senat kann keine belastbaren Angaben zu einer angemessenen Kontrolldichte tätigen. Ihm liegen keine eigenen Erfahrungswerte vor, da der Senat keine operativen Maßnahmen durchführt.

8. Welche Maßnahmen plant der Senat, um sicherzustellen, dass im Sinne der EU-Mindestlohnrichtlinie umfassende Informationen über den Mindestlohnschutz für alle Beschäftigten unmittelbar zugänglich und leicht verständlich zur Verfügung stehen? Inwiefern richten sich die Anstrengungen des Senats auch auf mehrsprachige Angebote und Informationen in leichter Sprache?

Zu 8.: An dieser Stelle wird auf bereits vorhandene Informationen verwiesen. Auf der Homepage der Senatsarbeitsverwaltung (<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/mindestlohngesetze/#berlinerlandesmindestlohn>) sind prägnante Inhalte zu den Mindestlöhnen zu finden. Zudem wird auf dieser Website auch auf die Homepage des BMAS verwiesen, um neben dem Landesmindestlohn auch den Informationszugriff auf den Bundesmindestlohn zu gewährleisten.

Die Senatsarbeitsverwaltung hat auf ihrer Homepage zudem ein eigenes Funktionspostfach zum Landesmindestlohn angegeben. Über das Postfach erreichen die Senatsarbeitsverwaltung Anfragen rund um den Landesmindestlohn. Nicht selten, auch im Sinne eines umfassenden Beratungsangebots, liefert das zuständige Fachreferat der Senatsarbeitsverwaltung Informationen neben dem Landesmindestlohn auch zum Bundesmindestlohn (z.B. aktuelle Höhe, Anspruchsberechtigte) mit.

Das mehrsprachige Angebot zu Fragen des Arbeitsrechts und daher auch zu Mindestlöhnen wird im Land Berlin insbesondere für Zugewanderte, EU Bürger*innen und Geflüchteten vom Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit geleistet (BEMA). Das BEMA bietet in mehreren Sprachen (zwischenzeitlich bis zu 13 an der Zahl) Beratung im

Arbeits- und Sozialrecht und ein entsprechendes Internetangebot (in 11 Sprachen) an. Das BEMA hat im Juni 2024 gemeinsam mit dem vom Bund geförderten bridge-Berliner Netzwerke für Bleiberecht die Broschüre „Arbeiten in Berlin – Meine Möglichkeiten meine Rechte“ veröffentlicht (<https://www.bema.berlin/aktuelles/neue-broschuere-arbeiten-in-berlin/>). Die in einfacher Sprache verfasste Broschüre richtet sich mit ihrem Inhalt nicht nur an Multiplikatoren, sondern auch an Zugewanderte. Die Broschüre informiert über den Zugang und über Rechte bei der Arbeit einschließlich Mindestlohn und gibt Informationen zur Durchsetzung der Arbeitsrechte.

9. Welche Maßnahmen plant der Senat darüber hinaus, um gegen Ausbeutung und prekäre Beschäftigung im Land Berlin vorzugehen?

Zu 9.: Fehlende Sprach- und Kenntnisse sind Faktoren, die das Risiko der Arbeitsausbeutung und die der prekären Beschäftigung begünstigen können. Aus diesem Grund ist ein umfangreiches Beratungsangebot erforderlich. Diesen Bedarf deckt das BEMA durch ihre zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung ab. Im Auftrag des Landes Berlin berät das BEMA vor allem Beschäftigte aus der EU, Drittstaatsangehörige sowie Geflüchtete. Das BEMA bietet ein niedrighschwelliges mehrsprachiges Beratungsangebot. Von einfachen Arbeitsrechtsverstößen bis hin zu strafrechtlich relevanter Arbeitsausbeutung sind Themen, die von den Beraterinnen und Beratern des BEMA begleitet werden. Deshalb wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden wie etwa mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) und LKA sowie der SenASGIVA gepflegt. Um dieser Zusammenarbeit einen rechtlichen Rahmen zu geben, steht noch die finale Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung „Arbeitsausbeutung“ auf Berliner Landesebene aus.

Weiterhin ist eine Arbeitsgruppe, bestehend aus BIM, SOKA-BAU, IG Bau und der Senatsarbeitsverwaltung geplant, um insbesondere Vorfälle in der Baubranche aufzuarbeiten, die typisch für prekäre Arbeitsbedingungen sind.

Das BMAS hat am 4. September 2023 den Startschuss zur Entwicklung eines Nationalen Aktionsplans gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP) gegeben – Mehr Schutz für Arbeitskräfte in Deutschland

(<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2023/mehr-schutz-fuer-arbeitskraefte-in-deutschland.html>). Der Aktionsplan wird in Zusammenarbeit mit den Ländern, Sozialpartnern und weiteren Stakeholdern entwickelt und umgesetzt werden. Der zu entwickelnde Aktionsplan soll bestehende Maßnahmen zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit bündeln, ausbauen und in eine kohärente nationale

Strategie integrieren. Der NAP wird den Fokus präventiv auf die Veränderung von wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen legen, die bisher zu einem erhöhten Risiko von Arbeitsausbeutung beitragen wie Informationskampagnen in den Herkunftsländern. Zeitgleich zum NAP Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit des BMAS startete auch das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) die Entwicklung eines NAP gegen Menschenhandel. Die beiden NAP, die jeweils unterschiedliche Handlungsfelder adressieren, sollen sich in ihren Maßnahmen ergänzen. Der NAP Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit nimmt vorrangig die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes zur Prävention und Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit in den Fokus, während die Bereiche Opferschutz und Strafverfolgung für alle Ausbeutungsformen gebündelt im NAP Menschenhandel bearbeitet werden. Ziel der Bundesregierung ist es, dass beide Aktionspläne noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden. Damit diese ihre größtmögliche Wirkung entfalten können, werden diese von allen betroffenen Bundesressorts und im engen Austausch mit Ländern und Zivilgesellschaft erarbeitet. Die Senatsarbeitsverwaltung beispielsweise arbeitet insbesondere mit dem BMAS eng zusammen und liefert aus der operativen Basis Problem- und Handlungsfelder, die auf der Bundesebene zu lösen sind.

10. Welche Anstrengungen hat der Senat unternommen und welche plant der Senat, um die Tarifbindung im Land Berlin zu erhöhen?

Zu 10.: Die Tarifbindung zu stärken und daher auch die tariflichen Strukturen im Land Berlin zu stärken sind das politische Anliegen insbesondere der Senatsarbeitsverwaltung. Jedoch sind die Möglichkeiten der SenASGIVA mit Hinblick auf die in Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie begrenzt.

Eine Maßnahme zur Stärkung der Tarifbindung im Land Berlin stellt die Umsetzung der Tariftreueverpflichtung dar. Seit dem 1. Dezember 2022 gilt die Tariftreue für die öffentliche Auftragsvergabe. Die zentrale Kontrollgruppe der Senatswirtschaftsverwaltung im Land Berlin prüft stichprobenhaft öffentliche Aufträge, wobei Schwerpunkt der Prüfungen in diesem Jahr die Tariftreueverpflichtung bildet.

Zudem wird durch das Tarifregister Berlin-Brandenburg bei der SenASGIVA noch mehr Transparenz über Tarifentgelte geschaffen. Neben Kurzübersichten zu Tarifansprüchen werden auch online Branchenmindestlöhne und Ausbildungsvergütungen auf den Internetseiten des Tarifregisters veröffentlicht (<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister>). Durch die Möglichkeit des Auskunftersuchens (per Mail, Telefon, online) erhalten Interessierte und Betroffene einfach

und unkompliziert Informationen insbesondere zu Tarifentgelten. Dasselbe Prinzip gilt auch für das online verfügbare Tariftreue-Online-Register.

Darüber hinaus gibt es im Land Berlin im Zeitraum 01.10.2022 bis 31.03.2025 ein Projekt zur Stärkung der Tariffähigkeit und Tarifbindung im Bereich öffentlich geförderter Unternehmen und Träger der Bildung, Beschäftigung und Beratung. Das Projekt zielt unter der Beachtung der Tarifautonomie auf die Unterstützung bei der Schaffung von sozialpartnerschaftlichen Strukturen, die auf Tariffähigkeit ausgelegt sind. Mit Hilfe qualitativer und quantitativer Erhebungen sollen Akteur*innen im Rahmen einer Feldanalyse sowie eines Kommunikations- und Dialogprozesses untereinander vernetzt werden und unter Einbeziehung von Trägern, Verbänden und Plattformunternehmen ein gemeinsames Lagebild entstehen.

Die SenASGIVA leitet zudem den Tarifausschuss für das Land Berlin. In diesem Jahr wurde der Entgelttarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe von der Senatorin für Arbeit allgemeinverbindlich erklärt und im Juni 2024 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Senatsarbeitsverwaltung hat bereits Anträge zur Stärkung der Tarifbindung in der Fachministerkonferenz (ASMK) eingebracht bzw. entsprechende Anträge von anderen Ländern unterstützt; dies auch im Bundesrat. Dieses Anliegen soll wieder Gegenstand der ASMK 2024 sein. Die Senatsarbeitsverwaltung wird einen entsprechenden Antrag einbringen.

Berlin, den 30. Juli 2024

In Vertretung

Micha K I a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung