

**Initiative „Münchener Mindestlohn“ – Unternehmen, Gewerkschaften
und Stadtverwaltung für einen armutsfesten Lohn**

Antrag Nr. 20-26 / A 02689 von der SPD / Volt – Fraktion,
Fraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 04.05.2022

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09676

1 Anlage

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (SB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Vortrag des Referenten	3
1. Anlass	3
2. Definition und Initiative Münchener Mindestlohn	4
3. Münchener Mindestlohn bei der Arbeitgeberin LHM	6
3.1 Status Quo	6
3.2 Rechtsrahmen und Handlungsmöglichkeiten	7
3.2.1 Auswirkungen der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro/Stunde	7
3.2.2 Auswirkungen eines freiwilligen Münchener Mindestlohns i. H. v. 16 Euro/Stunde bis Februar 2024	7
3.2.3 Auswirkungen eines freiwilligen Münchener Mindestlohns i. H. v. 16 Euro/Stunde ab März 2024	8
3.3 Vorschlag zum weiteren Vorgehen	8
4. Münchener Mindestlohn bei städtischen Vergaben	9
4.1 Rechtsrahmen	9
4.1.1 Eignungsanforderung, Eignungskriterium	10
4.1.2 Ausführungsbestimmung	10
4.1.3 Zuschlagskriterium	12
4.2 Chancen und Risiken	13
4.3 Anwendung in lohnsensiblen Bereichen	13
4.3.1 Allgemeines zur modellhaften Einführung in lohnsensiblen Bereichen	13

4.3.2	Bewachungs-/Sicherheitsleistungen	14
4.3.3	Reinigungsleistungen	14
4.3.4	Hinweise aus der Vergabepraxis	14
5.	Initiative freiwillige Selbstverpflichtung Münchner Mindestlohn	16
6.	Appell an den bay. Landesgesetzgeber	16
7.	Zusammenfassung	17
II.	Antrag des Referenten	18
III.	Beschluss	18

I. Vortrag des Referenten

1. Anlass

Die aktuell hohen Lebenshaltungskosten werfen – gerade in Städten wie München – immer wieder die Frage auf, wie hoch ein Einkommen/Lohn in München sein muss, damit „man sich München leisten kann“, d. h. wie sich auch Gering- und Normalverdienende das Leben und Wohnen in einer attraktiven und wirtschaftlich starken Großstadt wie München (weiter) leisten können. Zugleich ist aber aus Arbeitgeber-/Unternehmersicht ein großer Bedarf an Arbeitskräften und Fachkräften zu verzeichnen, welcher nur teilweise gedeckt werden kann.

Auf der Kundgebung am 01.05.2022 zum Tag der Arbeit hat der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München Dieter Reiter (OB) daher eine Initiative zu einem „Münchner Mindestlohn“ angekündigt, die den hohen und aktuell weiter steigenden Lebenshaltungskosten in München Rechnung tragen soll und zugleich einen Beitrag zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs leisten kann.

Am 04.05.2022 stellten die Stadtratsfraktionen SPD / Volt und Die Grünen – Rosa Liste den Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 02689 „Initiative Münchner Mindestlohn – Unternehmen, Gewerkschaften und Stadtverwaltung für einen armutsfesten Lohn“. Zur Begründung führten sie an, dass der gesetzliche Mindestlohn von 12 Euro/Stunde in München nicht ausreichend gegen Erwerbsarmut absichert. Sie forderten, dass Vertreter*innen der Wirtschafts- und Unternehmensverbände sowie der Gewerkschaften gemeinsam beraten, wie ein „Münchner Mindestlohn“ etabliert werden kann. Zudem baten sie um eine Berechnung, wie hoch der Mindestlohn in München sein müsste, um tatsächlich auch armutsfest zu sein und das Phänomen „Armut trotz Arbeit“ dauerhaft wirksam zu verhindern.

Im Auftrag des Oberbürgermeisters organisierte das Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) das Auftakttreffen am 14.09.2022, der als Gastgeber Vertreter*innen von Arbeitgeberverbänden (vbw - Vereinigung der bayerischen Wirtschaft, DEHOGA, Landesinnungsverband Bayern für das Gebäudereiniger-Handwerk), der Gewerkschaften (DGB, ver.di, IG Metall, NGG, IG BAU), der Kammern (IHK, HWK) sowie der Stadtverwaltung (Sozialreferat, RAW) empfing und zur Diskussion einlud.

Auf Grundlage der Vorträge von Prof. Dr. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung und Joachim Hayen von der Fachstelle Armutsbekämpfung des Sozialreferats der Landeshauptstadt München wurden Vorschläge diskutiert, wie ein regionaler Mindestlohn begründet werden bzw. aus welchen potenziellen Berechnungsparametern sich dieser zusammensetzen könnte. Je nach Berechnungsmodell ergeben sich Empfehlungen für Stundenlöhne (brutto), die in den Spannbreiten 12,63 bis 17,93 Euro (Schulten) und 12,60 bis 17,14

Euro (Hayen) liegen. Die relativ große Spreizung ergibt sich zunächst aus den unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen für einen armutsfesten Münchner Mindestlohn. Für den unteren Wert ziehen beide Experten die Armutsgefährdungsschwelle von 1.540 Euro/Monat heran, die im Münchner Armutsbericht 2022 veröffentlicht worden ist. Weitere Unterschiede entstehen durch verschiedene Berechnungsparameter wie die zugrunde gelegte Wochenarbeitszeit (37,7 Stunden/Woche vs. 37,5 Stunden/Woche jeweils im Vergleich mit einer 40 Stundenwoche). Der obere Wert von 17,93 Euro/Stunde bei Prof. Dr. Schulten resultiert aus der Berechnung über den Entgelt-Median für die Stadt München, entsprechend der Richtlinie der Europäischen Union zur Ermittlung von angemessenen Mindestlöhnen, die 60 Prozent des Median-Lohns als Referenzwert ansetzt. Der obere Wert von 17,14 Euro bei Herrn Hayen beruht auf einem sog. soziokulturellen Existenzminimum nach SGB II von 1.872,13 Euro/Monat, das auf Grundlage des modifizierten „Statistikmodells“ u. a. höhere Regelbedarfe sowie die durch die Inflation gestiegenen Lebenshaltungskosten mit einbezieht. (vgl. die Expertise „Systematische Übersicht möglicher Methoden zur Berechnung eines Münchner Mindestlohns“ (Stand: 31.08.2022) von Dr. Irene Becker und Dr. Benjamin Held im Auftrag des Sozialreferats). Nach Prüfung der Vorschläge der Experten hat das Referat für Arbeit und Wirtschaft aufgrund der vorgelegten Berechnungen und der derzeitigen Inflationshöhe für München einen armutsfesten „Münchner Mindestlohn“ von 16 Euro/Stunde vorgeschlagen.

2. Definition und Initiative Münchner Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wurde in Deutschland ab dem 01.01.2015 in Höhe von 8,50 Euro/Stunde eingeführt. Seitdem ist er regelmäßig auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) erhöht worden. Vor der letzten Erhöhung lag er bei 10,45 Euro/Stunde und seit 01.10.2022 gilt bundesweit die in § 1 Abs. 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze von 12 Euro/Stunde. Im internationalen Vergleich hat die Einführung eines bundesweit geltenden gesetzlichen Mindestlohns relativ spät stattgefunden. Die damaligen Befürchtungen, zu stark in die Tarifautonomie einzugreifen, haben sich rückblickend nicht bestätigt.

Parallel zur gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze werden Mindestlöhne teilweise branchenspezifisch zwischen den Tarifparteien gesondert ausgehandelt. So bestehen heute in einigen Branchen, beispielsweise in verschiedenen Zweigen des Baugewerbes, verbindliche Mindestlöhne, die über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen. Diese Mindestlöhne und ggf. weitere Mindestarbeitsbedingungen beruhen auf Tarifverträgen, die durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) für verbindlich erklärt werden. Sie gelten damit für alle Arbeitgeber und deren Beschäftigte, die in den Geltungsbereich fallen. Regionale Unterschiede, wie die teilweise stark

divergierenden Wohn- und Lebenshaltungskosten von Beschäftigten, können Branchentarifverträge jedoch nur sehr begrenzt berücksichtigen.

In anderen Bundesländern gibt es deshalb bereits regionale Vergabemindestlöhne, die über dem bundesweiten gesetzlichen Mindestlohn liegen. Das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz sieht z. B. grundsätzlich für Bauleistungen ab einem geschätzten Auftragswert von 50 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) und öffentliche Aufträge über Liefer- und Dienstleistungen ab einem geschätzten Auftragswert in Höhe von 10 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) bei der Ausführung des Auftrags seit 18.12.2022 13 Euro statt zuvor 12,50 Euro vor (§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3). In Brandenburg sind die 13 Euro seit 01.05.2021 vorgegeben (§ 6 Abs. 2 Satz 1 des Brandenburgischen Vergabegesetzes – BbgVergG). In Sachsen-Anhalt gibt es die Möglichkeit der Anwendung eines vergabespezifischen Mindeststundenentgelts auf Berechnungsgrundlage des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L, seit 01.03.2023 geltender § 11 des neuen Tariftreue- und Vergabegesetzes Sachsen-Anhalt – TVergG LSA). Andere Ländergesetze verweisen auf das MiLoG. Bayern und Sachsen sind die einzigen Bundesländer, die keine gesetzlichen Regelungen zur Tariftreue bzw. zu Vergabemindestlöhnen bei öffentlichen Aufträgen haben.

In Bayern lehnt die bayerische Staatsregierung eine entsprechende landesgesetzliche Regelung jedoch bisher ab, die bestehenden Vergabestandards sowie der bundesweit geltende Mindestlohn werden als ausreichend betrachtet, es sei lediglich ein erhöhter Bürokratieaufwand zu erwarten. So müssten Unternehmen, die an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen, unter Umständen ein zusätzliches Lohnsystem einführen, um regionale Vergabemindestlöhne zu berücksichtigen. Bei kleinen und mittleren Unternehmen wird befürchtet, sie würden sich dann nicht mehr um öffentliche Aufträge bewerben. Hingegen kommt der Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns vom Dezember 2020 zu dem Fazit, dass sich der gesetzliche Mindestlohn nach aktuellem Forschungsstand als arbeitsmarktpolitisches Instrument weitgehend bewährt habe. Er habe durch höhere Stundenlöhne zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Niedrigstlöhnen beigetragen und wäre in seiner Umsetzung überwiegend beschäftigungs- und wettbewerbsneutral. Zur Kompensation erhöhter Lohnkosten infolge des gesetzlichen Mindestlohns hätten die Betriebe in Deutschland aber teilweise mit Arbeitszeitverkürzung oder Preiserhöhungen reagiert. Der Bericht ist online hier abrufbar: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/gesamtbericht-zur-evaluation-des-allgemeinen-gesetzlichen-mindestlohns-nach-23-mindestlohn-gesetz-1837080>.

Aufgrund des fehlenden kommunalen Regelungsrahmens ist nur eine freiwillige Selbstverpflichtung der Münchner Wirtschaft zu einem sog. „Münchner Mindestlohn“ denkbar. Eine solche Selbstverpflichtung böte allerdings die Basis für eine existenzsichernde Mindestlohnhöhe, die dazu beiträgt, dass Leben und Wohnen in einer

attraktiven und wirtschaftlich starken Großstadt wie München auch für Gering- und Normalverdienende bezahlbar bleiben. Gemäß Statistischem Bundesamt betragen die Wohnkosten für einen durchschnittlichen Haushalt in Deutschland im Jahr 2020 monatlich rund 923 Euro. Im Mietspiegel für München stieg die durchschnittliche Nettomiete von 11,69 Euro/m² im Jahr 2019 auf 12,05 Euro/m² im Jahr 2021 und im Mietspiegel für München 2023 auf 14,58 Euro/m². Dies entspricht einer Steigerung zu 2021 um 21,0 Prozent. bzw. zu 2019 um 24,7 Prozent (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08776, Vollversammlung vom 22.03.2023).

Als Vorbild für das weitere Vorgehen im Rahmen der Initiative Münchner Mindestlohn kann der „London Living Wage“ gelten. Dieser liegt mit 11,95 GBP deutlich über dem britischen nationalen Mindestlohn von 10,18 GBP. Die Kampagne zur Einführung startete bereits im Jahr 2003, inzwischen zahlen 3.327 Unternehmen freiwillig den London Living Wage. Die Unternehmen kommen aus vielen unterschiedlichen Branchen, die auch in Niedriglohnbereichen verortet sind (z. B. 48 Unternehmen aus der Pflege, 171 Betriebe aus dem Gastgewerbe und 37 Reinigungsfirmen). Die Höhe des London Living Wage wird jährlich angepasst und beruht auf einem Warenkorbmodell.

In der eingangs erwähnten Gesprächsrunde am 14.09.2022 wurde die Idee einer sog. freiwilligen Selbstverpflichtung andiskutiert. Herr Oberbürgermeister Reiter sagte zu, in einem ersten Schritt zu prüfen, wie die Stadt München hier selbst mit gutem Beispiel vorangehen könne und was sie selbst alles unternehmen könne, damit in ihrem unmittelbaren Handlungsfeld ein sog. Münchner Mindestlohn gezahlt wird.

Im Folgenden wird daher dargestellt, wie der kommunale Handlungsspielraum der Landeshauptstadt in Hinblick auf einen sog. Münchner Mindestlohn genutzt werden kann. Das betrifft zum einen die Stadt München als Arbeitgeberin, zum anderen den Themenkomplex der städtischen Vergaben.

Weitergehende Beispiele für einen kommunalen Mindestlohn ohne landesgesetzliche Grundlage sind bisher nicht bekannt.

3. Münchner Mindestlohn bei der Arbeitgeberin LHM

3.1 Status Quo

Unter den Geltungsbereich des MiLoG fallen alle Arbeitnehmer*innen, auch jene bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes. Die Mindestlohnregelungen gelten nicht für Beschäftigte in einem Beamtenverhältnis. Finanzielle Leistungen für verbeamtete Beschäftigte kommunaler Dienstherren wie der Landeshauptstadt München werden abschließend durch die Besoldungsgesetze der Länder, hier des Freistaates Bayern, geregelt.

3.2 Rechtsrahmen und Handlungsmöglichkeiten

3.2.1 Auswirkungen der Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro/Stunde

Zum 01.10.2022 wurde der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro/Stunde erhöht (siehe oben 2.).

Für die 28.962 Tarifbeschäftigten (davon 1.413 beurlaubt, Stand 31.12.2022) der Landeshauptstadt München, die unter die Geltungsbereiche des **TVöD Verwaltung (einschließlich dem Sozial- und Erziehungsdienst)**, **TVöD-B** (Pflege- Betreuungseinrichtungen) oder **TV-V** (Versorgungsbetriebe) fallen, hatte diese **Mindestlohnerhöhung** mit **Ausnahme** von derzeit **88 Personen** im Referat für Bildung und Sport (RBS) **keine Auswirkungen**, da sie aufgrund der Zahlung des Grundbetrags München-Zulage ein über den Mindestlohn liegendes Stundenentgelt erhalten.

Bei **88** von 120 Personen im RBS, die die **externe Abendbelegung** an städtischen Schulen (Fremdbelegung) überwachen, liegt das Stundenentgelt **unter** der Mindestlohnhöhe von **12 Euro/Stunde**. Hintergrund hierfür ist, dass bei der in Entgeltgruppe E 4 eingewerteten Tätigkeit 30 Prozent der Tätigkeitszeit als Vollarbeitszeit und 70 Prozent als Bereitschaftszeit gewertet werden. Die Bereitschaftszeit wiederum wird gemäß dem Anhang zu § 9 TVöD „nur“ zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert). Dies führt dazu, dass derzeit 88 Mitarbeiter*innen einen Aufstockungsbetrag in Höhe zwischen 0,09 Euro/Stunde und 1,55 Euro/Stunde erhalten, um den **gesetzlichen** Mindestlohn nicht zu unterschreiten.

Da mit dem Entgelt nach Entgeltgruppe E 4 für die tatsächlich geleistete Vollarbeitszeit der vorgesehene Münchner Mindestlohn von 16 Euro/Stunde bereits deutlich überschritten wird, wird dieser Personenkreis von einem **freiwilligen** Münchner Mindestlohn nicht erfasst.

Für alle anderen Arbeitnehmer*innen der Landeshauptstadt München liegen die gezahlten Entgelte regelmäßig über der gesetzlichen Mindestlohngarantie von 12 Euro/Stunde.

3.2.2 Auswirkungen eines freiwilligen Münchner Mindestlohns i. H. v. 16 Euro/Stunde bis Februar 2024

Die Tarifeinigung 2023 enthält eine Erhöhung der Tabellenentgelte ab 01.03.2024 und sieht ein durch Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) geregeltes Inflationsausgleichsgeld von insgesamt 3000 Euro (Sonderzahlung von 1.240 Euro im Juni 2023 sowie monatliche Sonderzahlungen von 220 Euro von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024) vor.

Das Inflationsausgleichsgeld entspricht - auf neun Monate verteilt - einem monatlichen Erhöhungsbetrag von 333 Euro. Dieses Inflationsausgleichsgeld, das zwar nicht auf einen gesetzlichen Mindestlohn, jedoch auf eine freiwillige Aufstockung angerechnet werden kann, führt bis Februar 2024 zu einer Erhöhung der Stundenentgelte von 1,97 Euro/Stunde.

Eine Auswertung der Stundenentgelte der Entgelttabellen für Beschäftigte im Geltungsbereich des **TVöD Verwaltung (Anlage A zum TVöD)** hat ergeben, dass für die Zahlung eines freiwilligen Münchner Mindestlohns in Höhe von **16 Euro/Stunde** lediglich bei 8 Beschäftigten in der Entgeltgruppe **E 1 (Stufen 2 bis 4)** Aufstockungsleistungen erforderlich wären, was bis Februar 2024 zu geschätzten Gesamtkosten in Höhe von 3.925 Euro im städtischen Personalhaushalt führen würde.

Städtische Tarifbeschäftigte, die innerhalb des Geltungsbereichs des TVöD-V (Verwaltung) dem **Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)** zugeordnet sind oder dem **TVöD-B (Pflege- und Betreuungseinrichtungen)** oder **TV-V (Versorgungsbetriebe)** unterliegen, erhalten ein Stundenentgelt von **mindestens 16,38 Euro**, so dass bei Zahlung eines freiwilligen Münchner Mindestlohns i. H. v. 16 Euro/Stunde eine Aufstockung nicht erforderlich wäre.

3.2.3 Auswirkungen eines freiwilligen Münchner Mindestlohns i. H. v. 16 Euro/Stunde ab März 2024

Die Tarifeinigung enthält des Weiteren eine Erhöhung der Tabellenentgelte ab dem 1. März 2024 zunächst um 200 Euro (Sockelbetrag) und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber einen monatlichen Erhöhungsbetrag von 340 Euro (Mindestbetrag).

Auch ab März 2024 liegt die Entgeltgruppe E 1 (Stufen 2 bis 4) weiterhin unter dem freiwilligen Münchner Mindestlohn in Höhe von 16 Euro/Stunde. Betroffen wären demnach bei der Landeshauptstadt München nach heutigem Stand nach wie vor 8 Beschäftigte (6,05 VZÄ), für die weiterhin eine Aufstockung erforderlich wäre.

Die Zahlung eines freiwilligen Münchner Mindestlohns in Höhe von 16 Euro/Stunde (bzw. die entsprechende Aufstockungsleistung) hätte zur Folge, dass Tarifbeschäftigte in den Entgeltgruppen E 1 Stufe 2 bis Stufe 4 unabhängig von der Erfahrungsstufe faktisch ein Stundenentgelt in derselben Höhe (= 16 Euro) erhalten.

3.3 Vorschlag zum weiteren Vorgehen

Mit der Tarifeinigung 2023 kommt es seit Juni 2023 zu einer spürbaren Erhöhung der tariflichen Entgelte. Als Mitglied des KAV Bayern ist die Landeshauptstadt München satzungsrechtlich verpflichtet, die vom KAV Bayern oder seiner Spitzenorganisation (insbesondere der VKA) abgeschlossenen Tarifverträge durchzuführen und diese weder zu unter- noch zu überschreiten (§ 5 Abs 1 Nr. 2 KAV-Satzung).

Das von der VKA mit Beschluss der Mitgliederversammlung vom 21.11.2008 eingeführte und vom KAV Bayern mit Beschluss vom 29.07.2014 für alle Beschäftigtengruppen geöffnete Instrument der Arbeitsmarktzulage bietet jedoch die Möglichkeit, zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt in tarifrechtlich zulässiger Weise zusätzliche finanzielle Leistungen (als Zulage) zu gewähren.

In Anbetracht der geringen Anzahl von betroffenen Beschäftigten ist eine Aufstockung auf einen von der Vollversammlung des Stadtrats zu beschließenden freiwilligen Münchner Mindestlohn in Höhe von 16 Euro/Stunde in Form einer Arbeitsmarktzulage in diesen Fällen eine pragmatische Lösung. Eine entsprechende Umsetzung durch das POR kann im Büroweg erfolgen.

4. Münchner Mindestlohn bei städtischen Vergaben

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, ob und wie ein Münchner Mindestlohn bei städtischen Vergaben berücksichtigt werden kann, wozu zunächst der Rechtsrahmen aufgezeigt werden soll, und sodann ein Vorschlag zum weiteren Vorgehen gemacht wird.

4.1 Rechtsrahmen

Im Bereich öffentlicher Auftragsvergaben existiert eine Zweiteilung zwischen Ober- und Unterschwellenbereich. Je nach Schwellenwert kommen unterschiedliche rechtliche Vorschriften zur Anwendung:

- Für Liefer- und Dienstleistungen beträgt der Schwellenwert derzeit 215.000 Euro,
- für besondere und soziale Dienstleistungen (z. B. Sicherheits- und Postdienste) gilt ein Schwellenwert von 750.000 Euro und
- für Bauaufträge beträgt der Schwellenwert 5.382.000 Euro.

Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge können neben dem Preis u. a. auch soziale Kriterien berücksichtigt werden (siehe Bekanntgabe in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.04.2023 zu aktuellen Maßnahmen zur Fortführung und Erweiterung der nachhaltigen Beschaffung bei zentralen Vergabestellen, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 08953). Der Münchner Mindestlohn stellt ein derartiges soziales Kriterium dar. Im Rahmen einer Ausschreibung können soziale Kriterien an diversen Stellen und mit unterschiedlichen Auswirkungen berücksichtigt werden. In Betracht kommt generell eine Berücksichtigung als Eignungsanforderung, als Zuschlagskriterium oder als Ausführungsbestimmung.

Die im Zusammenhang mit der Berücksichtigung des Münchner Mindestlohns bei öffentlichen Aufträgen anfallenden, komplexen vergaberechtlichen Fragestellungen wurden zur zusätzlichen Sicherung eines rechtskonformen Vorgehens von einer

externen Rechtsanwaltskanzlei begutachtet.

Das Gutachten gelangt zu dem Ergebnis, dass die Berücksichtigung eines kommunalen Münchner Mindestlohns bei öffentlichen Auftragsvergaben wegen entgegenstehenden EU-Rechts vergaberechtlich weitgehend unzulässig ist. Die Einbeziehung als Zuschlagskriterium wäre jedoch denkbar, solange Unternehmen, die den Münchner Mindestlohn nicht anbieten, eine realistische Zuschlagschance behalten.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse des Rechtsgutachtens können wie folgt zusammengefasst werden:

	MüMiLo als Eignungskriterium Fachkunde und Leistungsfähigkeit der Unternehmen	MüMiLo als Ausführungsbestimmung Anforderungen für die Ausführung des Auftrags	MüMiLo als Zuschlagskriterium Grundlage für die Wertung der Angebote, d. h. Bestimmung des wirtschaftlichsten Angebots
Nicht-Einhaltung führt zum Ausschluss des Unternehmens	Ja	Ja	Nein, hat aber Einfluss auf die Bewertung
Zulässigkeit im Oberschwellenbereich	unzulässig	unzulässig	vsl. zulässig, wenn Unternehmen, die MüMiLo nicht anbieten, realistische Zuschlagschance behalten
Zulässigkeit im Unterschwellenbereich	unzulässig	Unzulässig bei Binnenmarktrelevanz zulässig, wenn ohne Binnenmarktrelevanz	vsl. zulässig, wenn Unternehmen. Die MüMiLo nicht anbieten, realistische Zuschlagschance behalten

4.1.1 Eignungsanforderung, Eignungskriterium

Die Eignung ist im Rahmen einer Ausschreibung dann zu bejahen, wenn das Unternehmen die durch den öffentlichen Auftraggeber im Einzelnen zur ordnungsgemäßen Ausführung des öffentlichen Auftrags festgelegten Kriterien erfüllt. Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) legt in § 122 abschließend fest, worauf sich Eignungskriterien beziehen dürfen. Ist ein Unternehmen ungeeignet, darf das eingereichte Angebot nicht berücksichtigt werden. Das Nicht-Vorliegen der Eignung ist ein Ausschlussgrund.

Das Rechtsgutachten gelangt zu dem Ergebnis, dass ein Münchner Mindestlohn im Oberschwellenbereich und im Unterschwellenbereich nicht als Eignungsanforderung festgelegt werden könne, weil sich das Erfordernis nach Zahlung eines Münchner Mindestlohns nicht unter den abschließenden Kriterienkatalog des Gesetzes subsumieren lasse.

4.1.2 Ausführungsbestimmung

Ausführungsbestimmungen sind Vorgaben, die für die anschließende Ausführung des Auftrags gelten.

Für den Bereich des Mindestlohns findet sich in § 128 Abs. 1 GWB die gesetzliche Ausführungsbestimmung, wonach Unternehmen u. a. verpflichtet sind, ihren Beschäftigten bei der Ausführung des Auftrags, wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen einschließlich des Mindestentgelts zu gewähren, die nach dem MiLoG etc. verbindlich vorgegeben werden.

Zudem können zusätzliche vertragliche Ausführungsbestimmungen festgelegt werden. Diese müssen mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen und sich aus der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen ergeben. Die unterbliebene Zusage der Einhaltung dieser Vertragsbedingung führt zum Ausschluss des Bieters.

Das Rechtsgutachten gelangt zu dem Ergebnis, dass ein Münchner Mindestlohn im Oberschwellenbereich nicht als vertragliche Ausführungsbestimmung festgelegt werden kann. Die Verpflichtung zur Zahlung des Münchner Mindestlohns in den Vergabeunterlagen verstoße gegen höherrangiges EU-Recht, weil sie mit der Entsenderichtlinie (EntsenderL) unvereinbar sei. Art. 3 Abs. 1 tir. 1 der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG lasse nur solche mitgliedersstaatlichen Entgeltregelungen zu, die u. a. durch „Rechts- oder Verwaltungsvorschrift“ festgelegt seien. Würde der Münchner Mindestlohn von der Landeshauptstadt München allein für deren Ausschreibung auf vertraglicher Basis vorgegeben, erfolge keine Festlegung durch „Rechts- oder Verwaltungsvorschrift“. Damit wäre ein Verstoß gegen die Entsenderichtlinie verbunden. Zwar würde eine kommunale Satzung als materielles Gesetz den Tatbestand einer Rechtsvorschrift im Sinne des Art. 3 EntsenderL erfüllen, allerdings bestünden hier durchgreifende verfassungsrechtliche Bedenken. Würde von den Bietern als Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme am Vergabeverfahren die Verpflichtung verlangt, den Münchner Mindestlohn zu bezahlen, wären diese in ihrer unternehmerischen Vertragsfreiheit berührt. Dies würde einen Eingriff in die Grundrechte der Bieter (Art. 2 Abs. 1 GG, Art. 12 Abs. 1 GG bzw. 101 Bayerische Verfassung - BV) darstellen, welcher nur durch ein formelles Gesetz zu rechtfertigen wäre. Für einen durch Satzung vorgenommenen Grundrechtseingriff bedürfe die Stadt einer eigenständigen gesetzlichen Ermächtigung.

Im Unterschwellenbereich bei Ausschreibungen mit Binnenmarktrelevanz könne der Münchner Mindestlohn aus den genannten Gründen ebenfalls nicht als Ausführungsbedingung festgelegt werden. Wegen der Nähe Münchens zu Österreich und Tschechien dürfte ein erheblicher Teil der Ausschreibungen bei der Landeshauptstadt München binnenmarktrelevant sein. Diese sei dann anzunehmen, wenn ein grenzüberschreitendes Interesse am ausgeschriebenen Auftrag bestehe. Der EuGH lasse für die Bejahung der Binnenmarktrelevanz allgemeine Markteintrittsüberlegungen von Bietern aus einem anderen Mitgliedsstaat ausreichen.

Bei Ausschreibungen ohne Binnenmarktrelevanz wäre die Festlegung als Ausführungsbedingung im Unterschwellenbereich möglich.

4.1.3 Zuschlagskriterium

Zuschlagskriterien werden bei der Wertung der Angebote in einer festzulegenden Gewichtung berücksichtigt. Der Zuschlag wird auf das wirtschaftlichste Angebot, das sich nach dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis bestimmt, erteilt. Grundlage dafür ist die Bewertung, ob und inwieweit das Angebot die vorgegebenen Zuschlagskriterien erfüllt. Bieter, die den Münchner Mindestlohn nicht anbieten, haben weiterhin eine Zuschlagschance, weil es ihnen freigestellt sein muss, ob sie sich verpflichten, den Münchner Mindestlohn zu bezahlen oder nicht. Bieter, die ihr Angebot abgeben, ohne sich zur Zahlung des Münchner Mindestlohns zu verpflichten, könnten dies, je nach Wertung, z. B. durch einen besonders niedrigen Angebotspreis ausgleichen, weil sich Zuschlagskriterien je nach Gewichtung gegen ein anderes Kriterium durchsetzen können.

Das Rechtsgutachten kommt zu dem Ergebnis, dass ein Münchner Mindestlohn im Ober- und Unterschwellenbereich grundsätzlich als Zuschlagskriterium herangezogen werden kann. Die europarechtlichen Hindernisse würden hier nicht zum Tragen kommen, da den Bietern offensteht, von der Einhaltung des Zuschlagskriteriums abzusehen. Die Berücksichtigung des Münchner Mindestlohns als Zuschlagskriterium führe damit nicht zu einer Mindestlohnverpflichtung, sodass kein Verstoß gegen die Entsenderrichtlinie anzunehmen sei.

Allerdings wäre v. a. Folgendes zu beachten:

- Das Zuschlagskriterium dürfe aufgrund der EuGH-Rechtsprechung nicht bei Ausschreibungen herangezogen werden, bei welchen die Auftragsdurchführung ausschließlich im Ausland und insbesondere nicht in München erfolge.
- Das Zuschlagskriterium müsse mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen. Von Unternehmen könne nur verlangt werden, dass die konkret bei der Ausführung des Auftrags für die Landeshauptstadt München eingesetzten Beschäftigten nach dem Münchner Mindestlohn entlohnt werden. Die Vorgabe könne nicht für alle (d. h. auch für am konkreten Auftrag des Unternehmens unbeteiligte Beschäftigte) gemacht werden. Es fehle an einer Verbindung zum Auftragsgegenstand, wenn die Bedingungen nicht nur die konkret eingesetzten Beschäftigten, sondern die allgemeine Unternehmenspolitik oder Unternehmensorganisation insgesamt betreffen. Letzteres wäre z. B. bei einem Mindestlohnsiegel für „gut zahlende Arbeitgeber“ der Fall.
- Das Zuschlagskriterium „Münchner Mindestlohn“ dürfe nicht mit einer so starken Gewichtung versehen werden, dass ein Bieter, der den Mindestlohn nicht anbietet, keine realistische Zuschlagschance hat. Anderenfalls würde das

Zuschlagskriterium faktisch wie eine Ausführungsbestimmung wirken und zöge die entsprechende europarechtliche Unzulässigkeit nach sich.

4.2 Chancen und Risiken

Im Rechtsgutachten wird darauf hingewiesen, dass keine einschlägige Gerichtsentcheidung zu den konkreten Fragestellungen vorliegen. Auch die Werte zur Gewichtung des Zuschlagskriteriums seien nirgendwo geregelt. Es gäbe zu diesen Fragestellungen keinerlei gesetzliche Vorgaben oder Rechtsprechung. Man betrete juristisches Neuland, sodass das Risiko besteht, dass eine Vergabenachprüfungsinstanz die Rechtslage anders beurteile.

Im Oberschwellenbereich können Bieter gegen die Vorgabe des Kriteriums Münchner Mindestlohn Rüge erheben. Hilft die Landeshauptstadt München der Rüge nicht ab, können die Bieter Nachprüfungsantrag bei der Vergabekammer stellen. Während des laufenden Nachprüfungsverfahrens kommt es zu einem Zuschlagsverbot, d. h. es kann zu monatelanger Verzögerung bei der Auftragsvergabe kommen. Teilt die Vergabekammer die Auffassung des Bieters, hebt sie die Ausschreibung auf und weist die Landeshauptstadt München an, die Ausschreibung unter Heranziehung neuer Kriterien erneut zu beginnen. Dies kann unter Umständen zur Verzögerung bei der Aufgabenerfüllung durch die LHM führen.

Im Unterschwellenbereich besteht die Gefahr eines Nachprüfungsverfahrens nicht. Hier könnte ein Bieter gegen die Zuschlagserteilung durch Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung vorgehen. Das rechtliche Risiko ist nach Einschätzung der Kanzlei wegen der hohen rechtlichen Anforderungen eher gering.

Ein Schadensersatzrisiko besteht im vorliegenden Fall nach Auffassung der Kanzlei nicht. Soweit sich die Ausschreibung auf eine staatlich geförderte Maßnahme beziehe, können Vergabefehler jedoch förderschädlich sein und zum Anlass für eine Rückforderung der Zuwendung genommen werden. Dies könnte sich nachteilig auf die städtischen Finanzen auswirken.

4.3 Anwendung in lohnsensiblen Bereichen

4.3.1 Allgemeines zur modellhaften Einführung in lohnsensiblen Bereichen

Wie oben ausgeführt, wird mit der Berücksichtigung eines Münchner Mindestlohns im Bereich der Vergabe juristisches Neuland betreten. Daher wird zunächst die pilothafte Einführung in zwei lohnsensiblen Bereichen vorgeschlagen.

Ein Münchner Mindestlohn von 16 Euro pro Stunde kann im Rahmen von Vergabeverfahren als Zuschlagskriterium nur in solchen Dienstleistungsbereichen sinnvoll Berücksichtigung finden, in denen zumindest ein Teil der Beschäftigten des

Auftragnehmern einen durchschnittlichen (Tarif-)Stundenlohn von weniger als 16 Euro pro Stunde erhält.

Insoweit wird in einem ersten Schritt die pilothafte Einführung bei Bewachungs-/ Sicherheitsleistungen und bei Reinigungsleistungen vorgeschlagen.

4.3.2 Bewachungs-/Sicherheitsleistungen mit Vorschlag zum weiteren Vorgehen und eventuellem Personalaufwand

Ein lohnsensibler Dienstleistungsbereich, in dem geringere Tariflöhne als ein Münchener Mindestlohn in Höhe von 16 Euro pro Stunde erzielt werden, ist der Bereich der Bewachungsdienstleistungen. Er eignet sich folglich für eine Pilotierung. Es gibt derzeit 153 Bewachungsverträge mit externen Sicherheitsfirmen mit einer Standardlaufzeit von 5 Jahren. Bewacht werden besonders schutzwürdige städtische Gebäude (z. B. Sozialbürgerhäuser, Flüchtlingsheime oder Museen), Veranstaltungen (z. B. Oktoberfest) und Parks (z. B. Riemer Park). Tagsüber erfolgt die Bewachung mit Objektschutzkräften, nachts mit Revierstreifen. Hinzu kommen Öffnungs- und Schließdienste (z. B. Friedhöfe). Der Tariflohn beträgt derzeit (Stand: 01.01.2023) für Standardsicherheitskräfte je nach Qualifikation zwischen 13,97 Euro und 14,49 Euro pro Stunde.

4.3.3 Reinigungsleistungen

Ein weiterer lohnsensibler Dienstleistungsbereich, in dem geringere Tariflöhne als ein Münchener Mindestlohn in Höhe von 16 Euro pro Stunde erzielt werden, ist der Bereich der Reinigungsleistungen (mit Ausnahme der Glasreinigung). Er soll ebenfalls für eine Pilotierung herangezogen werden. Es gibt derzeit 459 Reinigungsverträge mit externen Reinigungsdienstleistern mit einer Standardlaufzeit von 5 Jahren. Insgesamt ist die Reinigung für aktuell 1214 städtische bzw. städtisch genutzte Gebäude sowie weiterer öffentlicher WC-Anlagen auf Veranstaltungen wie z. B. dem Oktoberfest an externe Unternehmen vergeben. Der tariflich vereinbarte Stundenlohn für in der Unterhaltsreinigung beschäftigte Reinigungskräfte beträgt seit 01.10.2022 insgesamt 13 Euro pro Stunde, ab 01.01.2024 insgesamt 13,50 Euro. Der Stundenlohn für Beschäftigte in der Glasreinigung beträgt derzeit bereits 16,20 Euro, ab 01.01.2024 16,70 Euro pro Stunde.

4.3.4 Hinweise aus der Vergabepaxis

Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang noch auf folgenden Umstand: Da die auftragnehmenden Sicherheitsdienstleister/Reinigungsdienstleister bzw. deren Beschäftigten im Regelfall nicht nur für die Landeshauptstadt München, sondern auch für andere Auftragnehmer tätig werden, könnte durch die Auftragsbezogenheit des Münchener Mindestlohns die Situation entstehen, dass diejenigen Beschäftigten des auftragnehmenden Unternehmens, die für die LHM tätig sind, einen höheren Mindestlohn erhalten als die übrigen Beschäftigten, die nicht am Auftrag der LHM partizipieren.

Inwiefern sich dies ggf. auf das Angebotsverhalten auswirkt, kann aus heutiger Sicht nicht abgeschätzt werden.

Aus praktischer Sicht gibt es Risiken bzw. negative Konsequenzen:

Da sich die Tariflöhne der Sicherheitskräfte wie oben dargestellt aufgrund der verschiedenen Ausbildungsgrade unterscheiden, führt die Zahlung des Münchner Mindestlohns außerdem zu dem Ergebnis, dass alle eingesetzten Sicherheitskräfte trotz unterschiedlicher Qualifikationen bzw. Tätigkeiten den identischen Lohn erhalten. Daher ist es fraglich, wie sich die potenziellen Bieter zu dieser Problematik stellen und ob es Auswirkungen auf die Anzahl der abgegebenen Angebote gibt. Außerdem muss beobachtet werden, wie sich Ausschreibungen mit dem Münchner Mindestlohn auf bestehende Verträge auswirken. Möglicherweise findet ein Personalwechsel vermehrt zu den Firmen statt, die den Münchner Mindestlohn anbieten. Einerseits wäre dies natürlich auf Grund der damit verfolgten Zielsetzung wünschenswert, andererseits könnte dies jedoch dazu führen, dass bestehende Bewachungs-/Reinigungsverträge von den Vertragspartnern mangels Personals nicht mehr bedient werden können.

Um keine Lücken bei den von der Stadt benötigten Bewachungsleistungen/Reinigungsleistungen entstehen zu lassen, schlägt die Verwaltung daher vor, zunächst einige Pilotausschreibungen mit dem Münchner Mindestlohn durchzuführen, um die Auswirkungen auf die Anzahl der Angebote und die bestehenden Verträge beurteilen zu können. Eine Ausweitung sollte dann erst entsprechend den gewonnenen Erfahrungen erfolgen. Der Zeitraum zur Erlangung eines ausreichend fundierten Lagebilds ist bei der Erstellung dieser Sitzungsvorlage nicht seriös abschätzbar.

Entsprechend den Wertungspunkten erhöht sich auch der Preis der Bewachungsdienstleistung/Reinigungsleistung prozentual, sofern ein Bieter die Ausschreibung gewinnt, der die Zahlung des Münchner Mindestlohns angeboten hat. Für eine exakte Bezifferung bzw. eine konkretere Einschätzung muss die Pilotausschreibung abgewartet werden. Eine Schätzung im Voraus ist nicht möglich.

Ob eine Ausweitung des Kriteriums „Münchner Mindestlohn“ auf alle Bewachungsverträge/Reinigungsverträge mit dem vorhandenen Personal umsetzbar ist, kann ohne die Durchführung von Pilotausschreibungen noch nicht abschließend beurteilt werden. Der Personalaufwand auf Seiten der Vergabestelle 1 ist immer dann gering, wenn bei der Wertung allein das Kriterium 100 Prozent Preis angesetzt wird. Kommen weitere Kriterien hinzu, steigt auch der Aufwand.

5. Initiative freiwillige Selbstverpflichtung „Münchner Mindestlohn“

Die Stadt München kann bei ihrem eigenen Personal einen Münchner Mindestlohn umsetzen, bei den städtischen Vergaben ist sie aber zwingend auf die Bereitschaft der Unternehmen des Reinigungs- und Bewachungsgewerbes angewiesen, einen sog. Münchner Mindestlohn zu zahlen.

Es wird daher vorgeschlagen, dass der Oberbürgermeister mit Unterstützung des RAW den o. g. Runden Tisch, bestehend aus relevanten Münchner Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren, zu Fortsetzungsgesprächen einlädt und die bisherigen Ergebnisse mit den Teilnehmer*innen berät. Ziel soll es dabei sein, die Bereitschaft zur Einführung einer freiwilligen Selbstverpflichtung „Münchner Mindestlohn“ durch die Münchner Wirtschaft abzufragen. Dabei soll eruiert werden, welche Unternehmen bereit sind, sich dieser Initiative anzuschließen. Zudem soll geklärt werden, ob es Unternehmen im Bereich der Reinigung und Bewachung gibt, die sich mit einem Münchner Mindestlohn auf die städtischen Pilotausschreibungen bewerben würden.

Wenn es gelingt, eine freiwillige Selbstverpflichtung „Münchner Mindestlohn“ einzuführen, wird vorgeschlagen, im Bereich der städtischen Vergaben bei Bewachung und Reinigung durch die Vergabestelle 1 Pilotausschreibungen mit dem Münchner Mindestlohn als Zuschlagskriterium durchzuführen. Sobald ein ausreichendes Lagebild gezeichnet werden kann, legt das Direktorium dem Stadtrat einen Bericht zu den gewonnenen Erfahrungen, insbesondere zu den Auswirkungen auf die Anzahl der Angebote und die bestehenden Verträge und einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen, vor.

Die städtischen Töchter werden im Rahmen des Runden Tisches eingebunden.

6. Appell an den bay. Landesgesetzgeber

Dem Ziel des Stadtratsantrags zur Absicherung des Münchner Mindestlohns bei der städtischen Vergabe kann darüber hinaus wegen des begrenzten Handlungsspielraums der Stadt durch einen Appell an den Landesgesetzgeber Freistaat Bayern nähergekommen werden. § 129 GWB bestimmt, dass Bundes- und Landesgesetzgeber die öffentlichen Auftraggeber per Gesetz verpflichten können, den beauftragten Unternehmen Ausführungsbedingungen vorzugeben. Über ein Bayerisches Landesvergabegesetz könnte wie in anderen Bundesländern die Vorgabe eines erhöhten Mindestlohns als Ausführungsbestimmung erreicht werden. Zur verwaltungseffizienten Handhabung in der Praxis und Harmonisierung mit dem Abfragewert im Wettbewerbsregister könnte diese Landesregelung ab einem geschätzten Auftragswert von 30 000 Euro (ohne Umsatzsteuer) greifen. Zudem ist es gerechtfertigt, wenn der finanzstarke Freistaat Bayern den Kommunen einen Kostenausgleich wie z. B. in Sachsen-Anhalt gibt.

7. Zusammenfassung

Ein sog. Münchner Mindestlohn trägt dazu bei, dass das Leben und Wohnen in einer attraktiven und wirtschaftlich starken Großstadt auch für Gering- und Normalverdiener bezahlbar bleibt. Zugleich kann er Unternehmen bei der Besetzung von freien Stellen helfen.

In Hinblick auf die Zahlung eines sog. Münchner Mindestlohns geht die Landeshauptstadt München mit gutem Beispiel voran: Für die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin wird in den wenigen Fällen, in denen aktuell noch kein Lohn in Höhe von 16 Euro pro Stunde gezahlt wird, eine Arbeitsmarktzulage eingeführt.

Notwendig ist aber weiter die freiwillige Selbstverpflichtung der Münchner Unternehmen zu einem sog. Münchner Mindestlohn. Der Oberbürgermeister wird gebeten, hierzu die begonnenen Gespräche fortzusetzen.

Sobald diese Initiative, vor allem in den lohnsensiblen Bereichen Bewachung und Reinigung, erfolgreich ist, führt die Vergabestelle 1 im Direktorium Pilotausschreibungen mit dem Münchner Mindestlohn als Zuschlagskriterium durch und berichtet über die gewonnenen Erfahrungen.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Die Sitzungsvorlage wurde mit dem Personal- und Organisationsreferat und dem Referat für Arbeit und Wirtschaft gemeinsam erarbeitet und mit dem Kommunalreferat und Sozialreferat abgestimmt. Das Baureferat und die Stadtkämmerei wurden informiert. Das RAW weist darauf hin, dass bei einer Neuvergabe des Bewachungsauftrags „Oktoberfest“ (vsl. ab 2026) mit Kostensteigerungen aufgrund des höheren Mindestlohns zu rechnen wäre.

Der Verwaltungsbeirätin des Direktoriums, Zentrale Verwaltungsangelegenheiten und Rechtsabteilung, Frau Stadträtin Sibylle Stöhr, ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat nimmt vom Vortrag des Referenten Kenntnis.
2. Der Oberbürgermeister wird gebeten, seine Initiative zur Einführung einer freiwilligen Selbstverpflichtung „Münchner Mindestlohn“ mittels Gesprächen mit den relevanten Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren fortzusetzen.
3. Für die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin stimmt der Stadtrat einer ggf. erforderlichen Aufstockung auf 16 Euro pro Stunde („Münchner Mindestlohn“) in Form einer Arbeitsmarktzulage zu. Die Umsetzung erfolgt durch das Personal- und Organisationsreferat im Büroweg.
4. Für den Fall, dass die Initiative zur Einführung einer freiwilligen Selbstverpflichtung „Münchner Mindestlohn“ erfolgreich ist, beauftragt der Stadtrat die Vergabestelle 1 im Direktorium Pilotausschreibungen mit dem Münchner Mindestlohn als Zuschlagskriterium bei Bewachungs- und Sicherheitsdienstleistungen und Reinigungsleistungen durchzuführen, soweit dies rechtlich zulässig ist. Das Direktorium legt dem Stadtrat nach Erlangung eines ausreichenden Lagebilds einen Bericht zu den gewonnenen Erfahrungen wie insbesondere zu den Auswirkungen auf die Anzahl der Angebote und die bestehenden Verträge und einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen vor.
5. Der Stadtrat bittet den Oberbürgermeister, sich gegenüber den zuständigen Ebenen des Freistaats Bayern für eine Erweiterung des kommunalen Handlungsspielraums insbesondere durch die Schaffung eines bayerischen Vergabegesetzes einzusetzen.
6. Der Antrag Nr. 20-26 / A 02689 von der SPD / Volt – Fraktion, Fraktion Die Grünen – Rosa Liste vom 04.05.2022 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
7. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

IV. Abdruck von I. mit III.
über die Stadtratsprotokolle

an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z. K.

V. WV. Direktorium-I-ZV

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An das Baureferat**
An das Kommunalreferat
An das Personal- und Organisationsreferat
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft
An das Sozialreferat
An die Stadtkämmerei
An D-R
An D-II-Vergabestelle 1
z. K.