

**Landtag Mecklenburg-Vorpommern**

8. Wahlperiode

Wirtschaftsausschuss

## **Stellungnahme**

der Industrie- und Handelskammern und  
Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern

zur

öffentlichen Anhörung des Wirtschaftsausschusses am 29. Juni 2023

zum Gesetzentwurf der Landesregierung

**„Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts“**



Die IHKs  
in Mecklenburg-Vorpommern



Handwerkskammern  
in Mecklenburg-Vorpommern

LANDTAG MECKLENBURG-VORPOMMERN  
Ausschuss für Wirtschaft, Infrastruktur,  
Energie, Tourismus und Arbeit  
Vorsitzender Herr Martin Schmidt  
Lennéstr. 1 (Schloss)

19053 Schwerin

Ihre Zeichen/Nachricht vom  
Ihr Ansprechpartner

Dr. Gunnar Pohl  
Geschäftsführer ARGE der HWK'n

E-Mail

[g.pohl@hwk-schwerin.de](mailto:g.pohl@hwk-schwerin.de)

Tel.

0385 7417-126

Fax

23.06.2023

Nur per Mail: [wirtschaftsausschuss@landtag-mv.de](mailto:wirtschaftsausschuss@landtag-mv.de)

### **Gemeinsame Stellungnahme der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern**

Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern  
(TVgG M-V)

Sehr geehrter Herr Schmidt,  
sehr geehrte Damen und Herren,

die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern des Landes M-V bedanken sich, bei der Anhörung im Wirtschaftsausschuss als Sachverständige zum Gesetzesentwurf der Landesregierung Stellung nehmen zu können.

Die nachfolgende Stellungnahme, die sich auf die Beantwortung des Fragenkataloges beschränkt, sowie die diesem Schreiben als Anlage beigefügte Stellungnahme vom 20.01.2023 zum Referentenentwurf des jetzigen Gesetzesentwurfs der Landesregierung, die wir auf diesem Wege in das parlamentarische Verfahren einführen, wurde von den fünf Wirtschaftskammern, also den drei Industrie- und Handelskammern und den beiden Handwerkskammern in Zusammenarbeit mit der von diesen Kammern unterhaltenen Auftragsberatungsstelle (ABST M-V) erstellt.

Wie bereits in unserer Stellungnahme vom 20.01.2023 zum Referentenentwurf ausgeführt, bewerten die IHKs und HWKs das geplante Gesetzesvorhaben in hohem Maße als problematisch. Dies betrifft vor allem die Verknüpfung des landeseigenen Vergabegesetzes unmittelbar mit Aspekten der Entlohnung, die geplanten landesrechtlichen Verordnungen zu vergaberechtlichen Mindestlöhnen und den weiteren Aufbau bürokratischer Hürden und Lasten. Die bestehende deutsche One-in-one-out-Regel, bei der ein bürokratisches Erfordernis gestrichen werden muss, sobald ein neues bürokratisches Erfordernis eingeführt wird, sollte im Land Mecklenburg-Vorpommern konsequent umgesetzt werden. Die Verminderung sich immer weiter aufbauender bürokratischer Belastungen kann daher eine gewinnbringende politische Zielstellung bilden.

## Antworten zum Fragenkatalog

- 1. Die Lebensbedingungen innerhalb von Gesellschaften unterliegen einem stetigen Wandel. Entsprechend ändern sich auch die Arbeitsumstände für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wie bewerten Sie die aktuelle Situation des Vergaberechts in Mecklenburg-Vorpommern und glauben Sie, dass ein Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts, wie es die Landesregierung plant, einen positiven Beitrag zur Modernisierung und Anpassung an die sich ändernden Anforderungen der Wirtschaft und Gesellschaft leisten kann?**

Großes Problem des Vergaberechts ist die Unsicherheit bei der Anwendung. Schon seit vielen Jahren weisen wir wiederholt darauf hin, dass es einer Professionalisierung der Anwender des Vergaberechts bedarf. Die wechselnde Besetzung von Vergabestellen zum Zwecke der Korruptionsprävention geht aufgrund der veränderten, digitalisierten Lebenswirklichkeit ins Leere. Die Professionalisierung der Anwender führt aus sich heraus zu mehr Wettbewerb, transparenten Verfahren und wirtschaftlicherer Auftragserteilung.

Ein großes Defizit war und ist die zu häufige Vergabe von Aufträgen an den günstigsten Bieter. Dieser Mangel wird nicht durch eine Anpassung des Vergaberechts behoben. Professionelle Einkäufer nutzen das geltende Vergaberecht zweckmäßig aus. Kritik kommt aus deren Reihen nicht.

Bei Betrachtung der Lebenswirklichkeit dreht sich bei der Kritik an Vergabeverfahren wenig um die Regelungen selbst, sondern um die mit Vergabeverfahren einhergehende Bürokratie und die aufgrund ein in großen Teilen preisorientierten Zuschlagserteilung. Die Lösung dieser Probleme ist praktischer, nicht legislativer Natur.

Da elektronische Verfahren als Standard etabliert sind, wird die Digitalisierung der Prozesse zu einer einfacheren An- und Verwendung führen. Die Anwender des Vergaberechts müssen in die Lage versetzt werden, die Potentiale der Digitalisierung zu nutzen.

Eine Zuschlagserteilung auf das wirtschaftlichste (Leistung/Kosten=Wirtschaftlichkeit) Angebot berücksichtigt die Bedürfnisse von Arbeitnehmern hinreichend. Wer marktübliche Preise verlangt und erhält, wird in die Lage versetzt auskömmliche Löhne und Gehälter zu gewähren. Die Möglichkeit der Gewährung angemessener Entgelte hält Fachkräfte in Unternehmen und wirkt den aktuellen Trends entgegen.

- 2. Sind aus Ihrer Sicht Maßnahmen notwendig, um das Vergaberecht zu modernisieren und den tariflichen Arbeitsbedingungen besser anzupassen? Wenn ja, welche?**

Die aktuellen vergaberechtlichen Regelungen bedürfen einer Deregulierung. Die Verfolgung vergabefremder Ziele in wettbewerblichen Verfahren ist nicht notwendig. Arbeitsbedingungen im Ausland sind nicht prüffähig, im Inland sind diese außerhalb des Vergaberecht fixiert. Das Einfügen vergabefremder Anforderungen und Ziele bläht die bereits sehr umfangreichen Regelungen weiter auf.

Der politische Eingriff in das Vergaberecht steht einer Vereinfachung und Entbürokratisierung entgegen.

### **3. Welche Vorteile sehen Sie durch die Verankerung von Tariftreueregelungen im Vergabegesetz?**

Die Forderungen nach Tariftreueregelungen stammen aus dem Jahr 2002. In Zeiten von Fachkräftemangel und Abkehr von Tarifen durch übertarifliche Entlohnung ist die Einführung von Tariftreueregelungen kontraproduktiv.

Des Weiteren greifen die Regelungen nur für im Inland erbrachte Leistungen. Werden Leistungen – z.B. die Produktion von Möbeln oder die Montage von IT-Systemen – im Ausland erbracht, kann die Einhaltung der Tariftreueregelungen nicht verlangt werden. Das setzt hiesige Unternehmen einem enormen Wettbewerbsdruck aus. Je höher das hier zu entrichtende Entgelt, umso größer der Preisvorteil eines ausländischen Bieters.

### **4. Welche wesentlichen Verbesserungen oder Neuerungen werden durch den Gesetzentwurf im Vergleich zur aktuellen Gesetzeslage erzielt?**

Keine.

Die aktuellen Vorgaben sind erprobt. Bereits redaktionelle Änderungen können positive Änderungen der Vergaberechtslage zur Folge haben. Eine Verbesserung durch diesen Gesetzentwurf ist nicht zu erwarten.

### **5. Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf der Landesregierung hinsichtlich der Effizienzsteigerung von Vergabeverfahren (Dauer, Personalaufwand, zusätzliche Bürokratie) insbesondere für kleine Unternehmen und Kommunen?**

Durch die Anforderungen an die Tariftreue und Einhaltung und Prüfung der ILO-Kernarbeitsnormen entstehen bei der Durchführung von Vergabeverfahren weitere Unsicherheiten, die unweigerlich eine Effizienzsenkung nach sich ziehen wird.

### **6. Welche Aspekte sind aus Ihrer Sicht in einem Landesvergabegesetz zu regeln und welche nicht?**

Das Landesvergaberecht muss freibleiben von der Verfolgung vergabefremder Ziele. Bei der Ausgestaltung des Vergaberechts steht der Wettbewerb im Vordergrund. Die Ausgestaltung des Vergaberechts soll abzielen auf Gleichbehandlung und Transparenz von Wettbewerben der öffentlichen Hand.

Auch wenn die Sicherstellung einer bestimmten Entlohnung von Arbeitnehmern sowie die Berücksichtigung von sozialen und Umweltaspekten als politische Ziele definiert sind, haben diese keinen Bezug zum Wettbewerbsrecht.

Das Einbringen in den Wettbewerb führt zu einer Verkomplizierung des Vergaberechts, die nicht im Interesse von Unternehmen und deren Mitarbeitern ist. Auch die Sachbearbeitung in den Vergabestellen wird dadurch schwieriger und erfordert über das Vergaberecht hinausgehende Kenntnisse.

Die Einhaltung der geforderten Entgelt-, Sozial- und Umweltregelungen wird im Ergebnis auch nicht kontrollierbar sein.

### **7. Wie bewerten Sie die Integration von Mindest- und Tariflohnregelungen im vorliegenden Gesetzentwurf?**

Vergaberecht ist Wettbewerbsrecht. Das Einbringen von Mindestentgelten und Tarifregelungen verfehlt hier die Wirkung. Bereits in unserer früheren Stellungnahme hatten wir

darauf hingewiesen, dass die Lohn- und Gehaltsstrukturen in Unternehmen durch diese Vorgaben erheblich gestört werden können. Unfrieden zwischen Arbeitnehmern – insb. in Bezug auf die Vergütung für erbrachte Arbeitsleistungen – ist unternehmensgefährdend. Von den Vorgaben profitieren allein jene Mitarbeiter, welche an der Erfüllung eines öffentlichen Auftrages mitwirken. Die Position der nicht beteiligten Mitarbeiter wird dadurch nicht gestärkt.

Die vergaberechtlichen Gesetze und Verordnungen sind der falsche Ort zur Forderung von Mindestentgelten und Tariflohnregelungen.

## **8. Wie bewerten Sie die Auswirkungen des vorliegenden Gesetzentwurfes auf die regionale Wertschöpfung in Mecklenburg-Vorpommern?**

Die regionale Wertschöpfung wird sinken. Bei der großen Anzahl von Kleinen und Kleinunternehmen in unserem Bundesland, wird die Bereitschaft, sich an Vergabeverfahren zu beteiligen, noch weiter sinken.

Der bürokratische Aufwand zur Erstellung von Angeboten wird bereits von vielen Unternehmen als zu hoch erachtet. Werden weitere Verpflichtungen geschaffen, festzustellen ob die gewährten Entgelte und freiwilligen AG-Leistungen den Anforderungen eines vorgegebenen repräsentativen Tarifvertrages entsprechen, wirkt dies dem Ziel der Entbürokratisierung entgegen.

Die notwendige Auseinandersetzungen mit Tarifverträgen und die bei Verwendung bestehenden Unsicherheiten werden im Ergebnis nicht wirtschaftsförderlich sein.

## **9. Wie bewerten Sie die Regelungen in dem Gesetzentwurf in Bezug auf faire Wettbewerbsbedingungen und in Bezug auf die Zahlung von existenzsichernden Löhnen bei öffentlichen Aufträgen?**

Die bisherigen gesetzlichen Regelungen in Bezug auf faire Wettbewerbsbedingungen sind zur Umsetzung der Ziele des Vergaberechts völlig ausreichen.

Im Hinblick auf die Zahlung von existenzsichernden Löhnen bei öffentlichen Aufträgen gibt es bereits hinreichende gesetzliche Grundlagen außerhalb des Vergaberechts. Seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 wird die Zahlung von existenzsichernden Löhnen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland flächendeckend und nicht nur bei öffentlichen Aufträgen sichergestellt. Eine entsprechende Zielsetzung verfolgt das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AEntG) in seinem Anwendungsbereich. Des Weiteren gewährleisten eine Vielzahl von Tarifverträgen die Zahlung von existenzsichernden Löhnen auch oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns.

Der Wirtschaftsminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern stellte am Mittwoch, den 24. Mai 2023 die Ergebnisse der "Struktur-, Regional- und Potenzialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern - Handwerk 2030 -" vor.

[https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Wirtschaft%2c%20Arbeit%20und%20Gesundheit/Datien/Downloads/Flexibereich\\_Studie\\_Handwerk\\_2030\\_-\\_Langfassung.pdf](https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Wirtschaft%2c%20Arbeit%20und%20Gesundheit/Datien/Downloads/Flexibereich_Studie_Handwerk_2030_-_Langfassung.pdf)

Unter Ziffer 5 Handlungsempfehlungen nach Politikbereichen Ziffer 5. 3 Mindestlohn wird konkret folgendes ausgeführt:

"...

*Von einer Mindestlohnanpassung sollte generell vorsichtig Gebrauch gemacht werden, da*

*sie Knappheitssignale des Marktes stören und die Ausbildungs- oder Arbeitsplatzwahl der gesamten Erwerbsbevölkerung beeinflussen. Wie alle Gesetzesvorhaben sollten solche Maßnahmen langfristig angelegt sein, um den Unternehmen Zeit zur Anpassung zu geben. So sollten Mindestlohnerhöhungen frühzeitig angekündigt und schrittweise eingeführt werden. Grundsätzlich gilt, dass die Tarifautonomie langfristig geachtet, und nur in begründeten Ausnahmefällen in die unternehmerische Preissetzung eingegriffen werden sollte.*

... "

Zwar hat der Gesetzgeber auf Bundesebene mit den §§ 4 – 12 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) gesetzliche Regelungen erlassen, die genau diesen Vorgaben entsprechen. Jedoch erfolgte bereits mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 ein allein politisch motivierter Eingriff des Gesetzgebers auf Bundesebene in das gesetzlich vorgegebene Verfahren.

Zielsetzung sowohl auf Bundesebene als auch Landesebene darf kein politisch motivierter Wettbewerb bezüglich des gesetzlichen Mindestlohns sein.

## **10. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der geplanten Änderungen des Vergaberichts in Mecklenburg-Vorpommern auf heimische Kleinst- und Kleinunternehmen?**

Auf Grundlage der Ergebnisse der "Struktur-, Regional- und Potenzialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern - Handwerk 2030 -" (Ziffer 1 Bestandsanalyse Ziffer 1.2 Basisdaten zum MV-Handwerk) ist der Landesregierung bekannt, dass die Struktur des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern kleinbetrieblich geprägt ist und im Schnitt nur 7,7 tätige Personen auf ein Handwerksunternehmen entfallen. Unter Ziffer 5 Handlungsempfehlungen nach Politikbereichen Ziffer 5.2 Bürokratie wird Folgendes ausgeführt:

*"Die qualitative Untersuchung in dieser Studie zeigte in Bezug auf bürokratische Anforderungen an Handwerksunternehmen ein hohes Maß an zeitlicher Überforderung, unternehmerischer Resignation und Frustration auf.*

...

*Die Ausschreibung öffentlicher Aufträge sei für Kleinunternehmer\*innen, so die Interviewergebnisse, durch komplexe formelle Auftragsregelungen und juristische Fallstricke weitestgehend unattraktiv. Dies sei auch bei solchen Ausschreibungen der Fall, deren Auftragsvolumina eher gering sind, welche also für kleinere Unternehmen potenziell relevant sind.*

... "

Unter Ziffer 5 Handlungsempfehlungen nach Politikbereichen Ziffer 5.6.2 Kleinbetriebliche Struktur wird konkret folgendes ausgeführt:

*"Die Mehrheit der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt weniger als 5 Personen und 80 % der Betriebe haben weniger als 10 Mitarbeiter.*

...

*Die kleinbetriebliche Struktur bringt Herausforderungen in verschiedenen Bereichen mit sich. Kleinbetriebe leiden unter bürokratischen Kosten. Bis zu 5 % der Arbeitszeit aller Mitarbeiter eines kleinen oder mittelgroßen Unternehmens wird auf die Erbringung bürokratischer Erfordernisse verwendet. In den qualitativen Interviews dieser Studie wurde*

*mehrfach berichtet, dass ca. 30 % der Arbeitszeit der Geschäftsführung durch Bürokratiepflichten beansprucht wird. Schätzungen erwarten bei einer Verringerung bürokratische Anforderungen um 10 % einen Anstieg der Gründungsaktivität von kleinen und mittelgroßen Unternehmen um 4 %. Eine landespolitische Orientierung auf bürokratische Entlastung stellt dementsprechend ein bedeutsames Handlungsfeld in Mecklenburg-Vorpommern dar.*

...

*Kleine Unternehmen sind zudem häufiger von öffentlichen Vergabeaufträgen ausgeschlossen, welche Einzelleistungen bündeln, anstatt diese Gewerke spezifisch zu vergeben.*

..."

Die geplanten Änderungen des Vergaberechts in Mecklenburg-Vorpommern werden dazu führen, dass die Komplexität der Vergabeverfahren weiter ansteigt, sodass die Beteiligung an öffentlich ausgeschriebenen Aufträgen für Kleinst- und Kleinunternehmen weiterhin weitestgehend unattraktiv bleiben wird.

Die geplanten Änderungen des Vergaberechts gehen somit an der Lebenswirklichkeit im Land Mecklenburg-Vorpommern vorbei. Die Landesregierung täte gut daran, wenn sie sich intensiv mit den Ausführungen unter Ziffer 5 Handlungsempfehlungen nach Politikbereichen der Studie auseinandersetzen würde.

### **11. Welche Auswirkungen wird der Gesetzentwurf voraussichtlich auf die Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen an öffentlichen Ausschreibungen haben?**

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen zu Frage 10 verwiesen.

### **12. Wie wird der Gesetzentwurf die Vergabe von öffentlichen Aufträgen transparenter und fairer gestalten?**

Die geplanten Änderungen des Vergaberechts in Mecklenburg-Vorpommern werden lediglich dazu führen, dass die Komplexität der Vergabeverfahren weiter ansteigt. Zum einen wird hierdurch die Beteiligung an öffentlich ausgeschriebenen Aufträgen für Kleinst- und Kleinunternehmer weiterhin weitestgehend unattraktiv bleiben bzw. noch unattraktiver als bisher werden. Zum anderen werden die quantitativen und qualitativen Anforderungen an die Mitarbeiter der öffentlichen Auftraggeber, die mit der Vergabe von öffentlichen Aufträgen befasst sind, weiter steigen. Selbst Mitarbeiter, die im Vergaberecht über umfängliche theoretische und praktische Erfahrungen verfügen, werden nunmehr voraussichtlich mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen, insbesondere zum Tarifrecht, konfrontiert werden. Die geplanten Änderungen des Vergaberechts in Mecklenburg-Vorpommern stellen somit alle Verfahrensbeteiligte vor schwer lösbare Aufgaben.

### **13. Werden mit dem Gesetzentwurf Innovationen und nachhaltige Beschaffungspraktiken ausreichend gefördert bzw. priorisiert?**

Solcher Förderung bzw. Priorisierung auf gesetzlicher Grundlage bedarf es nicht. Die bisherigen gesetzlichen Regelungen sind völlig ausreichend. Die einzelnen Bewertungsmaßstäbe im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe werden sich ohnehin dynamisch wei-

terentwickeln. Aktuell ist der Bewertungsmaßstab der nachhaltigen Beschaffung im Fokus. Dieser Fokus kann sich jedoch kurzfristig, mittelfristig oder langfristig wieder zugunsten eines anderen Bewertungsmaßstabes verschieben. Dieser Dynamik der Bewertungsmaßstäbe kann jedoch auf Grundlage der bisher geltenden gesetzlichen Regelungen hinreichend Rechnung getragen werden.

**14. Wird der Gesetzentwurf die Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Kriterien bei der Vergabe von Aufträgen verbessern?**

Der Gesetzentwurf wird die Berücksichtigung sozialer und umweltbezogenen Kriterien bei der Vergabe von Aufträgen nicht verbessern.

Hierzu bedarf es keiner Änderung der bisherigen gesetzlichen Regelungen. Soziale und umweltbezogene Kriterien können auch auf Grundlage der bisherigen gesetzlichen Regelungen als Bewertungsmaßstab herangezogen werden. Hierzu bedarf es keiner gesetzlichen Regelungen. Diese würde vielmehr die bestehende Flexibilität einschränken.

**15. Inwiefern wird der Gesetzentwurf dazu beitragen, den Wettbewerb zu stärken und die Qualität der vergebenen Leistungen zu erhöhen?**

Der Gesetzentwurf wird nicht dazu beitragen, den Wettbewerb zu stärken und die Qualität der vergebenen Leistungen zu erhöhen.

Der Gesetzentwurf wird lediglich dazu beitragen, dass die Komplexität der Vergabeverfahren weiter steigt. Des Weiteren ergibt sich aus den Ausführungen zur Frage 10, dass die Ausschreibung öffentlicher Aufträge für Kleinst- und Kleinunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern schon jetzt durch komplexe formelle Auftragsregelungen und juristische Fallstricke weitestgehend unattraktiv ist und dies auch bei solchen Ausschreibungen der Fall ist, deren Auftragsvolumina eher gering sind, welche also für kleine Unternehmen potenziell eigentlich relevant wären. Der Gesetzentwurf wird also nur dazu beitragen, dass sich künftig noch weniger Kleinst- und Kleinunternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern an Ausschreibungen öffentlicher Aufträge beteiligen.

**16. Lohndumping, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit sind problematische und ungewollte Erscheinungsformen aus dem Bereich der Arbeitsverhältnisse. Die konkrete rechtliche Ausgestaltung der jeweiligen Arbeitsmärkte kann dazu beitragen, ob diese problematischen Erscheinungen einen stärkeren oder schwächeren Niederschlag finden.**

**Welche Auswirkungen des geplanten Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts im Hinblick auf Lohndumping, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit erwarten Sie für den Fall, dass der Entwurf in der vorliegenden Form angenommen wird?**

Das geplante Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts wird keine Auswirkungen auf Lohndumping, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit haben.

Zur Bekämpfung des Lohndumpings, der Scheinselbstständigkeit und der Schwarzarbeit existieren bereits hinreichende gesetzliche Grundlage. Die den entsprechenden Behörden insoweit eingeräumten gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten müssen in der Praxis nur stringent genutzt werden.



Die Bekämpfung des Lohndumpings, der Scheinselbstständigkeit und der Schwarzarbeit ist keine Aufgabe des Vergaberechts. Vorrangiges Ziel des Vergaberechts ist es, durch die wirtschaftliche und sparsame Verwendung von Haushaltsmitteln den Beschaffungsbedarf der öffentlichen Hand zu decken. Das Vergaberecht soll sicherstellen, dass die Vergabe von öffentlichen Aufträgen in einem transparenten, diskriminierungsfreien und wettbewerblichen Verfahren erfolgt.

### **17. Welche Steuerungsmöglichkeiten sehen Sie, um Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen im Kontext des öffentlichen Beschaffungswesens zu unterbinden?**

Sinnvolle und sachgerechte Steuerungsmöglichkeiten liegen vor allem außerhalb des Kontextes des öffentlichen Beschaffungswesens, nämlich in einer Stärkung der Tarifautonomie und der konsequenten Anwendung des bestehenden Ordnungs- und Strafrechts. Darüber hinaus sollte eine noch stärkere Verzahnung zum Gewerberecht erfolgen. Auferlegte Strafen und Geldbußen sowie gültige Gewerbeuntersagungen müssen durch (!) die Vergabestellen leicht eingesehen werden können. Die Unternehmen sind an dieser Stelle von Beibringungspflichten zu entlasten. Infolge einer umfassenden Registermodernisierung und -vernetzung sowie damit eingehender Einsichtsmöglichkeiten für die Vergabestellen können „schwarze Schafe“ aussortiert werden.

Unerlässlich ist zudem eine gewisse Kenntnis bzw. ein Mindestverständnis der Vergabestellen vom Gegenstand der Vergaben, um zum Beispiel die Fachkunde, Leistungsfähigkeit, Gesetzestreue und Zuverlässigkeit der Interessenten/Bieter beurteilen zu können. Wenn beispielsweise das Liefern und Montieren handelsüblicher Fenster und Türen an Betriebe vergeben wird, die das handwerksähnliche Gewerbe „Einbau von genormten Baufertigteilen (Fenster, Türe, Tore, Zargen)“ betreiben, sollte die Vergabestelle im Regelfall davon ausgehen, dass Firmeninhaber und ausführendes Personal keinerlei Qualifikation (außer ihrer eigenen Erfahrung) besitzen. Werden die gleichen Leistungen hingegen an Firmen des „Tischlerhandwerks“ oder „Metallbauerhandwerks“ vergeben, ist sichergestellt, dass zumindest der Inhaber eine Meisterqualifikation oder eine vergleichbare Qualifikation besitzt und damit im Zweifel ein tiefgehendes Verständnis für den Auftragsgegenstand und die mit dem Auftragsgegenstand in Zusammenhang stehenden Risiken.

Gut qualifizierte und erfahrene Anwender auf Seiten der Vergabestellen sind ein ganz maßgeblicher Faktor zum erfolgreichen Gelingen eines Beschaffungs- oder Bauvorhabens.

### **18. Für wie wettbewerbsfähig halten Sie die Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns bei zukünftigen Ausschreibungen des Bundes vor dem Hintergrund der geplanten Einführung eines bundesweiten Tariftreuegesetzes?**

Viele Branchen tarifieren regional auf Ebene der Bundesländer. Hier stellt sich die Herausforderung, welche der zahlreichen tarifvertraglichen Landesregelungen bei einem Bundestariftreuegesetz zur Anwendung kommen sollen. In der Konsequenz würden die landesspezifischen Tarifbestimmungen in diesen Fällen in einer gewissen Konkurrenz zueinander stehen. Dies würde jedoch ihrer Systematik nicht entsprechen. Erst recht dürften sie nicht im Sinne eines „Rosinen-Pickens“ ihrem tariflichen Kontext enthoben und gegeneinander ausgespielt werden. Dies wäre das Ende landesspezifischer Tarifregelungen, die die Tarifpartner mit Blick auf die regionalen Besonderheiten ihres Tarifgebiets regelmäßig passgenau normieren. Die Auswahl der maßgeblichen tarifliche Tarifregeln darf nicht

staatlichen Stellen obliegen, sondern muss im Rahmen der Tarifautonomie der Gestaltungsmacht der Tarifpartner vorbehalten bleiben.

Öffentliche Ausschreibungen (insbesondere mit größeren Auftragswerten) haben sich zu einem Markt für Unternehmen entwickelt, die sich genau auf dieses Geschäftsfeld spezialisiert haben. Es gibt in Mecklenburg-Vorpommern eine Reihe an Firmen, die fit im Vergaberecht sind und wissen, wie sie mit öffentlichen Auftraggebern und deren Anforderungen umzugehen haben. Solche Firmen können ebenso bei Ausschreibungen in anderen Bundesländern aber auch bei Ausschreibungen des Bundes bei Geltung eines bundesweiten Tariftreuegesetzes erfolgreich sein. Die Frage ist, ob ein Vergaberecht, das den Firmen immer mehr Pflichten und bürokratische Lasten auferlegt, nicht auch solche zuvor beschriebenen Firmen dazu bringt, die Wirtschaftlichkeit öffentlicher Aufträge in Frage zu stellen.

Für viele kleine und Kleinstunternehmen, die ausschließlich in einen sehr begrenzten Einzugsbereich arbeiten, sind öffentliche Ausschreibungen allgemein und insbesondere solche des Bundes nicht von Interesse.

**19. Würden aus Ihrer Sicht durch die geplante Einführung eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts kleine und mittlere Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge fair und gleichberechtigt behandelt und würde dadurch der Wettbewerb um Aufträge gefördert?**

Nein.

Tariftreueeregeln als Teil des Vergaberechts zielen darauf ab, die Vergabe öffentlicher Aufträge zur Erreichung sozial- und wirtschaftspolitischer Zwecke zu nutzen. Der eigentliche Zweck des Vergaberechts ist jedoch die Organisation des Wettbewerbs um öffentliche Aufträge, nicht die Erreichung allgemeinpolitischer Ziele.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen und Unternehmen, die sich erstmals für öffentliche Aufträge interessieren, werden von einem komplizierten Vergaberecht mit großen bürokratischen Aufwänden, wie dem Ausfüllen zahlloser Erklärungen und der Pflicht zur Beibringung von Nachweisen und Dokumenten abgeschreckt.

Seit Ewigkeiten fordern alle an der öffentlichen Auftragsvergabe beteiligten Stellen und Interessenvertreter eine Vereinfachung des Vergaberechts ein, nur um nach der nächsten Novellierung feststellen zu müssen, dass sich die Verfahren weiter verkompliziert haben und weitere bürokratische Lasten hinzugekommen sind.

**20. Welche Maßnahmen halten Sie für sinnvoll, um die seit Jahren abnehmende und deutlich unter dem Bundesschnitt liegende Tarifbindung von Angestellten in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern?**

Der Wirtschaft ist es gerade in den Zeiten des Fachkräftemangels ein großes und eigenes Anliegen, den Arbeitnehmern angemessene und faire Arbeitsbedingungen zu gewähren. In der Regel erfolgt dies in den jeweiligen Branchen über tarifvertragliche Strukturen, die die Tarifpartner in eigener Verantwortung festlegen. Die Tarifpartner normieren die branchenspezifischen Eckdaten der Arbeitsverhältnisse wie Arbeitszeit, Arbeitslohn und Urlaubsbedingungen und schaffen damit die Grundlage für einen ausgewogenen Wettbewerb innerhalb der jeweiligen Branche.

Zumindest lässt sich mit Sicherheit feststellen, dass das Vergaberecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern nicht der Ort ist, um in diesem Punkt nachhaltig Abhilfe zu schaffen.

## **21. Wie beurteilen Sie die zu erwartende Wirkung der Regelungen des § 3 Absatz 3 und Absatz 6 sowie § 4 Satz 1 Nummer 4 bis 6 hinsichtlich der heimischen Wirtschaft?**

Die Regelungen sind gut gemeint und die damit verfolgten Ziele zu begrüßen.

Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass die Begünstigung regionaler und lokaler Leistungserbringung rechtlich oft nicht haltbar war. In der Urfassung der VOB/A von 1926 war in § 26 Abs. 3 noch eine Bevorzugung heimischer Bieter verankert und die Beschäftigung überwiegend ortsansässiger Arbeiter gefordert. Diese Regelungen sind aktuell nicht mehr in der VOB/A enthalten, vermutlich, weil sie dem Wettbewerbsgedanken widersprechen. Es wäre zu begrüßen, wenn es gelänge, diesbezügliche rechtskonforme Verordnungsregelungen zu erlassen.

Im Hinblick auf § 3 Abs. 3 des Gesetzesentwurfs ist jedoch zu befürchten, dass diese Regelung gerade für kleine und Kleinstunternehmen sowie Erstbieter neue Hürden erschafft, die für diese Firmen unüberwindlich erscheinen: Die Vergabestellen werden die Nachweispflicht für Emissionen und Transportwege den Unternehmen auferlegen. Nur die wenigsten Firmen und Unternehmen dürften derzeit jedoch in der Lage sein, ihren „ökologischen Fußabdruck“ auftragsbezogen nachzuweisen. Dies wird zunächst bei Firmen der Fall sein, die Spezialisten im öffentlichen Auftragswesen sind und das sind nur in den seltensten Fällen, die gewollten und gewünschten lokalen Anbieter.

## **22. Liegen Ihnen Erfahrungswerte zur Wirkung auf die heimische Wirtschaft aus vergleichbaren Tarifreuegesetzen in anderen Bundesländern vor?**

Baden-Württemberg hat das 2013 eingeführte Landestariftreue- und Mindestlohngesetzes (LTMG) 2019 evaluieren lassen. Dabei wurde unter anderem ermittelt, „dass das LTMG zwar im Alltag angekommen ist, kaum Schwierigkeiten bereitet, sich aber auch kein direkter kausaler Effekt in Bezug auf eine Verbesserung des Wettbewerbs eingestellt hat.“

Belastbare Erfahrungswerte zur Wirkung vergleichbarer Tarifreuegesetze anderer Bundesländer auf die Wirtschaft aus Mecklenburg-Vorpommern liegen uns nicht vor.

## **23. Ist eine landesgesetzliche Tarifreue Regelung mit dem Unionsrecht vereinbar?**

Wir erinnern daran, dass der EuGH mit einer Entscheidung aus dem Jahre 2008 die damaligen Tarifreue Regelungen mehrerer Bundesländer zu Fall gebracht hat. Wir erkennen an, dass sich die Landesgesetzgeber seither um Regelungen bemühen, die den damaligen Bedenken des EuGH Rechnung tragen. Zur Vereinbarkeit mit dem Europarecht kann jedoch wohl nur der EuGH eine definitive Aussage treffen.

Wir betonen in diesem Zusammenhang erneut, dass wir in der geplanten landesrechtlichen Tarifreue Regelung ein untaugliches Instrument sehen, um durchaus wünschenswerte allgemeine arbeitsmarktpolitische Ziele umzusetzen.

**24. Je kleiner die Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung. So waren laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in den neuen Bundesländern im Jahr 2021 nur 12 Prozent aller Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten branchentariflich gebunden. Bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten traf dies auf 61 Prozent zu.**

Tarifbindung ist nicht per se eine Frage der Größe eines Unternehmens. Tarifbindung erfolgt zumeist über eine Mitgliedschaft bei den Sozialpartnern. Diese Mitgliedschaft als solche und in Gesamtheit muss attraktiv sein. Die Strukturen und Angebote der handwerklichen Arbeitgebervereinigungen scheinen aus Sicht der Handwerkskammern zumindest sehr gut geeignet, um die Tarifbindung auch auf kleine und Kleinbetriebe anzuwenden.

Es ist jedoch nicht erkennbar, inwieweit das Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts mit seinen ausgedachten verordneten Mindestarbeitsbedingungen dazu beitragen kann, eine echte Tarifbindung durch Stärkung der Sozialpartner zu fördern.

Die geplante Tariftreuregelung und die zukünftig verordneten Mindestarbeitsbedingungen führen absehbar zu einer weiteren Bürokratisierung der Vergabeverfahren und drohen zu einer bürokratischen Herausforderung zu werden. Bereits aktuell schrecken immer mehr – vor allem kleine und mittlere Betriebe – vor einer Beteiligung an einer öffentlichen Auftragsvergabe zurück. Als Grund dafür werden die Komplexität und die unverhältnismäßig lange Dauer von Vergabeverfahren genauso genannt wie der gerade für Kleinbetriebe oft überbordende Aufwand zur Einhaltung vergabefremder Kriterien.

Vor allem Klein- und Kleinbetriebe, wie sie beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern vorherrschend sind, sehen sich damit faktisch von Vergabeverfahren ausgeschlossen. Dabei benötigen insbesondere diese Betriebe bürokratiearme, transparente und einfache Regelungen.

**25. Die Bindung an Branchen- oder Firmentarifverträgen ist in den vergangenen Jahrzehnten insbesondere in den neuen Bundesländern stark rückläufig.**

**Bestehen belastbare und vergleichbare Erfahrungswerte aus anderen Ländern, die einen Aufschluss über die Auswirkungen der Einführung einer Tarifbindung im Vergaberecht auf die Unternehmen und die Entwicklung der Arbeitsplätze der jeweils betroffenen Wirtschaftsregion in quantitativer und qualitativer Hinsicht zulassen?**

Eine Analyse zur Tarifpolitik aller Bundesländer der Hans-Böckler-Stiftung vom April 2023 ([https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008594/p\\_ta\\_analysen\\_tarifpolitik\\_96\\_2023.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008594/p_ta_analysen_tarifpolitik_96_2023.pdf)) zeigt für Mecklenburg-Vorpommern, dass ein Anstieg der Tarifbindung in Betrieben im Jahr 2018 mit einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen in diesen Unternehmen einhergegangen ist. Eine vergleichbare Entwicklung gab es im Jahr 2020 in Niedersachsen. In Bayern, Nordrhein-Westfalen, dem Saarland und Berlin bspw. hat es in der Vergangenheit einen Zuwachs an Beschäftigten gegeben, wenn die Tarifbindung in Betrieben rückläufig war.

**26. Tarifbindungen im Vergaberecht stellen für Anbieter eine belastende Bedingung dar, wodurch sich der Teilnehmerkreis an Bewerbern um öffentliche Auf-**

**träge regelmäßig reduziert. Eine Tarifbindung für kleine und mittlere Unternehmen, gerade in relativ einkommensschwachen Regionen mit geringem Lohn- und Preisniveau, ist nicht immer möglich. Mecklenburg-Vorpommern ist eine einkommensschwache Region, mit einem überproportional hohen Anteil an kleinen und mittleren Unternehmen.**

**Sehen Sie die Gefahr, dass eine Tarifbindung als Kriterium öffentlicher Aufträge des Landes dazu beitragen kann, heimische Unternehmen gegenüber fremden Bewerbern zu benachteiligen?**

Ja. Problematisch ist zudem, dass mit der Diskussion um eine Tarifbindung Betriebe unter den Generalverdacht gestellt werden, sie würden ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausreichend entlohnen und angemessen behandeln, wenn sie nicht tarifgebunden sind. Aufgrund des Arbeits- und Fachkräftemangels sind die Betriebe ohnehin gehalten, sich auch finanzielle attraktiv aufzustellen (s. Frage 27). Tatsächlich sind gerade kleinere Betriebe bei der Lohnzahlung an ihrer finanziellen Belastungsgrenze. Dazu tragen nicht zuletzt die steigenden Lohnnebenkosten bei. Die im Gesetz verankerten Grundsätze der nachhaltigen Beschaffung können ohne heimische Unternehmen nicht umgesetzt werden.

**27. Welche Bedeutung messen Sie der Zahlung von Tariflöhnen im bundesweiten und internationalen Wettbewerb um ausländische Fach- und Arbeitskräfte bei?**

Wegen des aktuellen Mangels an Fachkräften passen sich Gehälter und Arbeitsbedingungen an die Marktlage an. Unabhängig von einer Tarifbindung wird deshalb bei einigen Betrieben bereits übertariflich bezahlt.

**28. Wie lässt sich die Einhaltung der Vergabebedingungen möglichst effektiv und unabhängig kontrollieren?**

Ziele des Vergaberechts sind fairer Wettbewerb und wirtschaftlicher Einkauf. Die Kontrolle obliegt den Vergabestellen, den durch ein einfaches, unbürokratischeres Verfahren diese Kontrolle erleichtert werden würde. Deshalb sollten keine vergabefremden Zwecke mit der Vergabe verfolgt werden.

**29. Auf welche Tarifbedingungen sollte eine Verordnung abzielen für den Fall, dass kein repräsentativer Tarifvertrag vorliegt?**

Wir lehnen die Tarifbindung als vergabefremd, hochbürokratisch und im Hinblick auf das Mindestlohngesetz als überflüssig ab.

**30. Durch welche gesetzlichen und/oder untergesetzlichen Regelungen kann aus Ihrer Sicht die Beteiligung kleiner und mittelständischer Unternehmen an der Vergabe öffentlicher Aufträge gefördert werden?**

Um die Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen an Vergabeverfahren zu erhöhen, sollten die Vergabeverfahren für Unternehmen so unbürokratisch wie möglich durchgeführt werden. Vergabeverfahren sind zu komplex und aufwendig, insbesondere durch die Vielzahl vergabefremder Zwecke. Rechtsgrundlagen sollten vom Umfang, der Anzahl und

dem Inhalt auf das Nötigste beschränkt werden. Der Gesetzentwurf ist für sich genommen mit seinen Regulierungen für die Unternehmen eine Herausforderung. Zudem enthält er zahlreiche Verordnungsermächtigungen, was die Unternehmen wiederum zwingt, mehrere Rechtsakte heranzuziehen. Es sollten Unterlagen auf das Notwendigste beschränkt werden, die Digitalisierung ist besser zu nutzen, muss für Unternehmen einfach und ohne zusätzlichen Aufwand möglich sein. Bspw. muss derzeit jede Nachforderung von Unterlagen zwingend im Portal hochgeladen werden, eine direkte Zusendung ist nicht ausreichend. Die technischen Anforderungen an die Plattform dürfen nicht zu hoch sein, dem nach wie vor lückenhaften Ausbau des Breitbandnetzes ist Rechnung zu tragen. Eine Aufteilung in Lose ist förderlich. Hingegen belasten die Regulierungen zu den tariflichen Mindestbedingungen und die vorgesehenen Überwachungspflichten aus § 9 des Gesetzentwurfes (nicht nur) KMU überproportional, da weder die personellen Ressourcen dafür noch die tatsächlichen Eingriffsmöglichkeiten für eine entsprechende Überwachung gegeben sein dürften.

**31. Welche Möglichkeiten sehen Sie, bei der Vergabe von Ingenieurdienstleistungen durch gesetzliche oder untergesetzliche Regelungen für mehr Transparenz als aktuell zu sorgen?**

Die Verfahren müssen vereinfacht, vergabefremde Zwecke gestrichen werden. I. Ü. s. Frage 30.

**32. Wie soll nach Ihrer Auffassung die Angemessenheit von ungewöhnlich niedrigen Preisen im Kontext der Vergabe durch gesetzliche oder untergesetzliche Regelungen sichergestellt werden?**

Schon nach derzeitiger Rechtslage ist vorgegeben, dass der Zuschlag auf das wirtschaftlichste, nicht billigste Angebot erfolgt. Wichtig ist die Schaffung eines angemessenen Rechtsschutzes auch unterhalb der Schwellenwerte.

**33. Wie beurteilen Sie die Regelung des § 12 des Entwurfes, wonach Beschäftigten bei einem Wechsel des Betreibers der Personenverkehrsleistungen ein Übernahmeangebot zu denselben Arbeitsbedingungen wie bei der Einstellung angeboten werden muss? Wie bewerten Sie die Regelungen zur verpflichtenden Übernahme von Beschäftigten in ÖPNV-Betrieben im vorliegenden Gesetzentwurf?**

Eine Übernahme der Mitarbeiter zu denselben Bedingungen, lässt sich unter veränderten Rahmenvertragsbedingungen nicht rechtfertigen. Die Offenlegung der Lohn und Geschäftsunterlagen des bisherigen Betreibers an ein Konkurrenzunternehmen halten wir für rechtlich und datenschutztechnisch fragwürdig.

Hier wird verwiesen auf die Regelung des § 613a BGB mit dem unveränderten Übergang der Beschäftigungsverhältnisse im Falle eines Betriebsübergangs. Dies ist durch die Vertragspartner auch verhandelbar und kann ausgeschlossen werden (Anteilserwerb oder Übertragung Sachanlagen). Sollte ein Betreiberwechsel anstehen muss die Beförderungsleistung im Mittelpunkt stehen zwischen Besteller und Anbieter. Arbeitsvertragliche Angelegenheiten sind immer Sache des Beförderungsanbieters.

**34. Welche Branchen in Mecklenburg-Vorpommern weisen einen besonders hohen Arbeits- und Fachkräftemangel und welche eine unterdurchschnittliche Tarifbindung auf? Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen beiden Problemlagen?**

Aktuelle Zahlen zu dieser Frage stellt die KOFA regelmäßig bereit.

<https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/>

Die genannten Branchen sind meist Tarifgebunden oder zahlen erfahrungsgemäß übertariflich.

Die Wirtschaftskammern sind keine Tarifparteien, eine Beurteilung ist daher nicht darstellbar (siehe § 1 IHKG des Bundes). Nach den Konjunkturbefragungen der IHKs weisen nahezu alle Branchen einen Arbeits- und Fachkräftebedarf aus. Im Bereich Tourismus und Gastronomie verweisen wir auf die medialen Berichterstattungen zum Saisonbeginn und aktuell in der KW 25 durch den Landestourismusverband mit Aussagen zum Gastrobereich und zu touristischen Anbietern.

**35. Wie beurteilen Sie das vom saarländischen Wirtschaftsministerium in Auftrag gegebene Gutachten (von Prof. Rüdiger Krause), welches die verfassungs- und europarechtliche Zulässigkeit von Tariftreueklauseln bejaht?**

Das Gutachten haben wir zur Kenntnis genommen.

Wir verweisen auf die Ausführungen der IHKs und HWKs aus den Vorjahren und zur klaren Darlegung der verfassungsrechtlichen Bedenklichkeit von landesspezifischen sog. Tariftreuegesetzen. Das Gutachten ist bekannt und wird in Fachkreisen als Mindermeinung dargestellt. Die grundgesetzlich geregelte Sperrklausel aufgrund der Ausübung der Ermächtigung des Bundes im Bereich Recht der Wirtschaft und im Arbeitsrechtsbereich steht den Ländern keine Gesetzgebungskompetenz zu, auch nicht bei dem Versuch höhere Löhne als die im Bundesmindestlohngesetz formulierten und laufend anzupassenden Untergrenzen.

**36. Wie schätzen Sie den bürokratischen Mehraufwand des Gesetzentwurfes zur Modernisierung des Vergaberechts im Vergleich zum Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern - VgG M-V vom 7. Juli 2011, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Juli 2018 (GVBl. M-V S. 242), ein?**

Der bürokratische Mehraufwand ist nicht realisierbar. Angesichts der aktuell wirtschaftlich herausfordernden Zeiten müssen die Rahmenbedingungen für unsere Unternehmen bestmöglich gestaltet werden. Dazu gehört vor allem eine Entlastung von überflüssiger Bürokratie.

**37. Wie beurteilen Sie den bürokratischen Mehraufwand auf der Ebene der Unternehmen und der Kommunen im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf? Inwieweit erhöht sich konkret der bürokratische Aufwand für Vergabestellen und Unternehmen aufgrund der neu getroffenen Regelungen? Wie schätzen Sie das Aufwand-Nutzen-Verhältnis ein? Mit welchem zusätzlichen bürokratischen und finanziellen Mehraufwand müssten aus Ihrer Sicht kleine und mittlere Unternehmen aufgrund der Einführung eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts zukünftig rechnen?**

Der bürokratische Mehraufwand ist nicht realisierbar. Angesichts der aktuell wirtschaftlich herausfordernden Zeiten müssen die Rahmenbedingungen für unsere Unternehmen bestmöglich gestaltet werden. Dazu gehört vor allem eine Entlastung von überflüssiger Bürokratie.

**38. Inwiefern können mit dem Gesetzentwurf bürokratische Hürden und administrative Lasten reduziert werden? Welche Optionen sehen Sie an welcher Stelle, um den aktuellen Gesetzentwurf bürokratieärmer zu gestalten?**

Es werden neue bürokratische Hürden geschaffen. Die Wirtschaftskammern in M-V haben im Zuge der Anhörung ausführliche Verbesserungs- und Entbürokratisierungsvorschläge eingebracht.

Beleg- und Nachweispflichten führen zu erheblichen bürokratischen Belastungen. Die konsequente Abkehr von diesen Anforderungen kann zu spürbaren Entlastungen führen.

**39. Gibt es nach Ihrer Einschätzung in anderen Bundesländern in den jeweiligen Tarifreuegesetzen Regelungen, die sich bewährt haben und daher im Gesetzentwurf in Mecklenburg-Vorpommern verankert werden sollten?**

Etwaige Regelungen sind uns nicht bekannt.

Diese Frage kann das federführende Ministerium in Abstimmung mit den Ländern beantworten. Die Wirtschaftskammern haben keine Abfrage zu Vergleichen gestellt. Unisono berichten die Auftragsberatungsstellen der Bundesländer von einer erheblichen Zunahme des bürokratischen Aufwands aufgrund der Vielzahl sog. Vergabefremder Aspekte im Zusammenhang mit öffentlichen Bau- oder Beschaffungsvorgängen. Je stärker die Abkehr vom eigentlichen Grundsatz des Vergabewettbewerbs desto erheblicher die Zunahme des bürokratischen Aufwands, welcher als Opportunitätskosten die Gewinnmargen der Unternehmen rapide schwinden lässt.

**40. Was halten Sie von der Regelung, dass nur der Gewinner der Ausschreibung die nach dem Tarifreue- und Vergabegesetz erforderlichen Nachweise und Erklärungen vorlegen muss und alle übrigen Bieter davon befreit sind, sodass die öffentlichen Auftraggeber nur ein Angebot prüfen müssen?**

Eine Bewertung der Vergabe kann nur erfolgen, wenn alle Bieter die erforderlichen Nachweise und Erklärungen vorlegen müssen. Ansonsten wäre die Grundlage für ein transparentes und faires Vergabeverfahren nicht gegeben.

**41. Sind die im Gesetzentwurf vorgesehenen Schwellenwerte für Aufträge über Bauleistungen und die Vergabe von Baukonzessionen mit einem geschätzten Auftragswert ab 50.000 Euro sowie bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen und der Vergabe von Dienstleistungskonzessionen mit einem geschätzten Auftragswert von 10.000 Euro noch zeitgemäß oder sollten diese aufgrund der gestiegenen Marktpreise und im Interesse der Reduktion des Verwaltungsaufwandes angehoben werden?**

**Wenn ja, warum und auf welchen Wert?**

**Wäre eine Anhebung dieser Schwellenwerte auf 120.000 Euro bzw. 40.000 Euro ohne Umsatzsteuer sinnvoll?**



Zielstellung des Vergaberechts ist die Schaffung von mehr Wettbewerb. Die gestiegenen Marktpreise in Verbindung mit den bisherigen Schwellenwerten führen nicht zu einer Einschränkung dieses Grundsatzes. Deutliche Kostenanstiege und niedrige Schwellenwerte können jedoch den bürokratischen Aufwand erhöhen, welcher gerade durch die Unterschreitung der Schwellenwerte vermieden werden sollte. Die Überprüfung der Höhe der Bagatellgrenzen erscheint daher angezeigt, jedoch sollte im Interesse des Wettbewerbs lediglich eine moderate Anpassung erfolgen und sich orientieren an Baupreisindizes und den tariflichen Steigerungen. Eine Anhebung der Schwellenwerte auf netto 75.000 € und 20.000 € wird als moderat erachtet.

**42. Wie bewerten Sie die in § 2 getroffenen Regelungen zu den Schwellenwerten für Vergaben auch vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Regelungen in der UVgO und VOB/A sowie mit Blick auf freiberufliche Leistungen und Kleinstaufträge?**

Der § 2 des Gesetzentwurfes ist aus der Sicht der Normadressaten nur schwerlich lesbar und sollte im Interesse einer Normenklarheit entsprechend geprüft werden. Der Adressatenkreis Auftraggeber und Auftragnehmer könnte der besseren Lesbarkeit wegen getrennt abgebildet werden. In § 2 Abs. 4 muss das Wort VOL/A durch das Wort UVgO ersetzt werden.

Schwellenwerte enthält die Regelung nicht.

**43. Gehen Sie davon aus, dass § 3 Absatz 3 und 4 des Gesetzentwurfes einen Anreiz zur nachhaltigen Beschaffung und Auftragsvergabe setzt? Welche Konsequenzen erwarten Sie aus dieser neuen Formulierung?**

Die Regelungen sind in der aktuellen Fassung nicht enthalten.

Es fehlt noch immer an einer klaren Definition, was nachhaltige Beschaffung ist.

Auch die nachhaltige Beschaffung ist ein vergabefremdes Ziel. Die Umsetzung der Nachhaltigkeit sollte über bundesweit geltende und damit einheitlich geltende Umweltgesetze abgebildet werden. Vermieden wird so ein faktischer Flickenteppich und eine Klarheit auf der Bieter- und Nachfrageseite. Die Diskussion zur letzten Änderung der Landesbauordnung zum Thema Bauen mit Holz zeigte offenkundig die Gesamtproblematik „Baustoffe“ und deren unterschiedlichsten Bewertungen in den Bundesländern. Das Vergaberecht muss daher in allen Bereichen entbürokratisiert werden und es müssen für alle an Vergaben Beteiligte einheitlich umsetzbare Klarheiten definiert werden auch bei dem Thema Nachhaltigkeit.

**44. Haben Sie Bedenken oder sehen Sie Herausforderungen bei der Umsetzung des Gesetzentwurfes, insbesondere in Bezug auf rechtliche Aspekte oder die praktische Durchführbarkeit? Bitte gehen Sie bei der Beantwortung der Frage spezifisch auf die Punkte Tarifautonomie, negative und positive Koalitionsfreiheit sowie die mögliche Schlechterstellung von Unternehmen, die sich gegen einen Tarif entscheiden, ein.**

Das Grundgesetz hat in den Artikeln 72 ff. GG klare Zuständigkeiten definiert. Das Recht der Arbeit ist durch den Bund geregelt und es besteht keine Gesetzgebungskompetenz für die Länder. Die negative und positive Koalitionsfreiheit sind hohe Güter der freiheitlichen Grundordnung. Versuche der Legislative zur Einschränkung dieser Freiheitsrechte wurden in der Vergangenheit zutreffend in die Schranken des Grundgesetzes verwiesen. Es ist und bleibt Sache der Tarifparteien sich autark und ohne Einfluss zu verständigen.

Ebenso beinhaltet die negative Koalitionsfreiheit auch die Entscheidung der Unternehmen sich den Tarifen zu unterwerfen oder eben nicht. Versuche der Legislative, angelehnt an das bundesdeutsche Mindestlohngesetz nunmehr höhere als dort geregelte Lohngrenzen auf Landesebene zu beschließen müssen vor diesem objektiven Hintergrund als klarer Eingriff in die Tarifautonomie gewertet werden. Im Übrigen sollten abschließend und wertend zu diesem Aspekt die Tarifpartner gehört werden. Die Wirtschaftskammern sind de lege lata nicht Tarifpartner und geben daher keine Wertungsentscheidung ab. Bei objektiver Betrachtung der Sachlage ergeben sich klare Fragestellungen, die es gilt zu beantworten:

Wie bestimmt das Wirtschaftsministerium repräsentative Tarifverträge?

Wie machen Vergabesachbearbeiter diese bekannt?

Wie kann ein Unternehmer den Tarif prüfen? Beispiele sind Mehrvergütung und erhöhter Urlaubsanspruch aufgrund längerer Betriebszugehörigkeit. Die praktische Umsetzung für einzelne Mitarbeiter, die nur stundenweise für öffentliche Auftraggeber tätig sind, ist zu komplex für Kleine und Kleinstunternehmen. Hinzu kommen Dokumentations-, Berichts- und Abrechnungsaufwand. Wenn die geschwärzten Lohn- und Gehaltsabrechnungen vorzulegen sind, wie werden die Mitarbeiter einer Vergabestelle in die Lage versetzt, die Richtigkeit der Abrechnungen zu prüfen?

**45. Wie beurteilen Sie die Tarifautonomie in Bezug auf die Verordnungsermächtigung, einen Tarif vorzuschreiben?**

Siehe zuvor einleitend zu Ziffer 44.

**46. Falls der Gesetzentwurf nicht umgesetzt würde, würden die bestehenden Regelungen wie der Mindestlohn und die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifen ausreichen, um angemessene Lohnuntergrenzen festzulegen? Sind Sie der Ansicht, dass das Gesetz entbehrlich ist und zu einer einseitigen Belastung sowie einem Anstieg des bürokratischen Aufwandes führen würde?**

Beide Sachverhalte sind bundesgesetzlich abschließend geregelt. Vermieden wird dadurch ein Flickenteppich unterschiedlichster Voraussetzungen. Vor diesem Hintergrund sind die entsprechenden Regelungen im vorliegendem Gesetzesentwurf entbehrlich, weil bundeseinheitlich geregelt durch den Bundesgesetzgeber. Es entfällt der gesamte bürokratische Aufwand auf Seiten der Auftraggeber und Auftragnehmer.

**47. Inwiefern halten Sie es für sinnvoll, für öffentliche Auftraggeber, Unternehmen oder Kommunen eine Beratungsstelle auf Ministeriumsebene einzurichten, die beispielsweise Fragen zu den Anforderungen an die Arbeitsbedingungen, die ein beauftragtes Unternehmen gewähren muss, beantworten soll?**

Die Auftragsberatungsstelle Mecklenburg-Vorpommern leistet dies bereits hinsichtlich aller Fragen zum Vergaberecht. Die Möglichkeiten der Beratung können unter Verwendung von Landesmitteln auch ausgeweitet werden. Einer neu zu schaffenden Behörde bedarf es vor diesem Hintergrund nicht.

**48. Wird eine Novellierung des Vergaberechts aus Ihrer Sicht zu einer zunehmenden Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in Mecklenburg-Vorpommern führen? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.**

Nein. Der Wirtschaftsraum Mecklenburg-Vorpommern wird sich nicht durch eine Änderung der Vergaberechts neu strukturieren.

Wenn die regionale Wirtschaft durch die Nutzung vergaberechtlicher Instrumente gestärkt werden soll, bedarf es keiner Novellierung. Das geltende Vergaberecht bietet bereits hinreichende, EU- und wettbewerbskonforme Möglichkeiten die Wirtschaft vor Ort einzubeziehen. Wiederholt weisen wir auf die Notwendigkeit der Professionalisierung der Anwender des Vergaberechts hin. Zudem muss ausdrücklich verwiesen werden auf die erhebliche Vernetzung der Wirtschaftsräume. KMU nicht nur aus dem Baubereich sind oftmals auch überregional innerhalb Europas wirtschaftlich tätig. Eine zunehmende Schaffung von Arbeitsplätzen ist immer eng gekoppelt an den Zukunftsaussichten und den damit eng verbundenen Investitionsabsichten. Gerade das aktuelle Beispiel Wohnraumbeschaffung zeigt dies eindrucksvoll.

Gerne nehmen wir in der Anhörung am **29.06.2023** auch persönlich Stellung und würden es begrüßen, wenn der Ausschuss in diesem Termin auch dem Geschäftsführer der Auftragsberatungsstelle Mecklenburg-Vorpommern (ABST M-V), Herrn Lars Wiedemann, Gelegenheit gibt, unsere gemeine Stellungnahme zu erörtern bzw. zu den Fragen der Abgeordneten Auskunft zu geben.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Volkmann  
amt. Hauptgeschäftsführer  
der geschäftsführenden  
IHK zu Rostock für die IHKs in MV

Dr. Gunnar Pohl  
Geschäftsführer  
Arbeitsgemeinschaft  
der Handwerkskammern  
Mecklenburg-Vorpommern

**Anlage:**

- Stellungnahme zum Referentenentwurf vom 20.01.2023



Die IHKs  
in Mecklenburg-Vorpommern



Handwerkskammern  
in Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit  
und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern  
Herrn Norbert Müller-Tillmann  
Johannes-Stelling-Str. 14  
19053 Schwerin

Ihre Zeichen/Nachricht vom  
Ihr Ansprechpartner  
Ass. iur. Klaus Uwe Scheifler  
Federführer Industrie IHK-LAG  
E-Mail  
scheifler@schwerin.ihk.de  
Tel.  
0385 5103-301  
Fax  
0385 5103-999

20.01.2023

## **Gemeinsame Stellungnahme der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern**

Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (TVgG M-V)

Sehr geehrter Herr Müller-Tillmann,  
sehr geehrte Damen und Herren,

die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern des Landes M-V bedanken sich für die frühzeitige Beteiligung im Rahmen der Verbandsanhörung gemäß § 4 Absatz 6 der Gemeinsamen Geschäftsordnung II.

Die IHKs und HWKs begleiten das Vergabewesen und die für öffentliche Vergaben notwendigen Regularien des Bundes und des Landes seit Jahren aktiv. Gemeinsam hatten wir u.a. die letzten Änderungen des Vergabegesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2018 begleitet. Die seinerzeitigen grundsätzlichen Anmerkungen sind auch heute noch relevant und sollten im Rahmen der Auswertung der Verbandsanhörung und der Stellungnahmen gebührend berücksichtigt werden.

### **I. Grundsätzliche Anmerkungen**

Die Wirtschaftskammern regen an, geplante Änderungen der Grundsätze des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern inhaltlich neu zu überdenken. Es bedarf auf Landesebene nach wie vor nur dann einer Regelung bei nachgewiesenem Regelungsbedürfnis. Dies ist immer nur dann gegeben, wenn es Lücken im übergeordneten Recht gibt. Der nunmehr vorgelegte Entwurf zur Änderung vergaberechtlicher Vorschriften erfüllt nur in wenigen Teilen die Erwartungshaltung der fünf Wirtschaftskammern. Regelungsbedürftig erscheinen nach wie vor Tatbestände insbesondere zur klaren Interpretation offenkundig undefinierter Begrifflichkeiten. Zielstellung sollte immer sein, eine einheitliche Vorgehensweise in vergleichbaren Vergabefällen und -verfahren, damit einhergehend ein höheres Maß an Rechtssicherheit zu erreichen. Tatsächlich beschäftigt sich das TVgG M-V nur noch in wenigen Regelungen mit der Durchführung des eigentlichen Vergabeverfahrens. Alles andere soll ggf. in Rechtsverordnungen geregelt werden. Wir verweisen ausdrücklich auf den Evaluationsbericht zum Vergabegesetz des Landes M-V der WEGWEISER GmbH aus dem November 2014. Dieser warnte vor einem weiteren Anstieg der Bürokratie- und Prozesskosten (vgl. Bericht Seite VII). Dies galt nach dem Bericht auf Seiten der betroffenen Unternehmen im kleinteiligen

Wertbereich, vor allem aber auch auf Seiten der Vergabestellen. Dieses Ergebnis des Evaluationsberichtes sollte zum Anlass genommen werden, gerade den Aspekt bürokratischer Hemmnisse auch heute kritisch zu durchleuchten und offenkundige Hemmnisse zielgerichtet zu vermeiden.

Weiterhin verweisen wir auf den Evaluationsbericht Ziffer 0.2.6 Seite VII zu den zusätzlichen Anforderungen gemäß Artikel 1 Nummer 4 § 5 Absatz 2 VgG M-V der geltenden Fassung. Bereits frühzeitig hatten die IHKs und die HWKs vor einer Überfrachtung des Vergaberechts als Ausprägung des reinen Wettbewerbsgedankens gewarnt. Vergabefremde Aspekte sollten vor diesem Hintergrund und unter stringenter Beachtung des Evaluationsergebnisses aus dem Vergabegesetz M-V konsequent herausgenommen werden. Beides – Abbau bürokratischer Hemmnisse sowie vergabefremde Aspekte – muss im unmittelbaren Zusammenhang gesehen werden. Ein Mehr an vergabefremder Regelung und deren zwingender Beachtung auf jeder Ebene eines Vergabeverfahrens führt unmittelbar zu einem Anstieg des bürokratischen Aufwandes. Betroffen sind immer zugleich beide Parteien: Bieter wie ausschreibende Stelle.

Angeregt wird ferner, von eigenen „Mindestlohnregelungen“ auf Landesebene Abstand zu nehmen. Unter Beachtung der Erfahrungen mit der bisherigen Fassung des VgG M-V sowie des Evaluationsberichts und nicht zuletzt der klaren Gesetzgebungskompetenz sind landeseigene „Mindestlohnregelungen“ der falsche Ansatz.

Kritisch betrachten die IHKs und die HWKs eine Verknüpfung des landeseigenen Vergabegesetzes unmittelbar mit Aspekten der Entlohnung. Die Gesetzgebungskompetenz liegt beim Bund. Mit dem Mindestlohngesetz hat der Bundesgesetzgeber von seiner Gesetzgebungskompetenz abschließend Gebrauch gemacht. Diese Sperrwirkung zu Lasten der Länder gilt selbst dann, wenn in landeseigenen Gesetzen höhere Mindestlöhne gefordert werden als bundesgesetzlich geregelt. Hierauf hatten die Kammern bereits in der Vergangenheit mit beachtlichen Argumenten verwiesen. Insofern verweisen wir auf unsere gemeinsame Stellungnahme vom 18. Mai 2011 (Satz 4 - Tariftreuepflicht).

Insoweit verweisen wir nochmals auf die Artikel 72 ff. Grundgesetz zur ausschließlichen und zur konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz. Prüfungsmaßstab ist die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz. Nur wenn der Bund von dem Katalog in Art. 74 keinen Gebrauch gemacht hat, können die Länder in diesen Bereichen Gesetze verabschieden (Art. 72 Absatz 1 GG). Einschlägig ist unstrittig die Nummer 12 des Art. 74 Absatz 1 GG „das Arbeitsrecht“. Hier hat der Bund mit den arbeitsrechtlichen Gesetzen abschließend Gebrauch gemacht. Sowohl im Individualarbeitsrecht als auch im kollektiven Arbeitsrecht entfaltet Art. 74 Absatz 1 Nr. 12 GG daher eine Sperrklausel. Spielraum kann es aus unserer Sicht nur geben im Bereich des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 in der aktuellen Fassung. Danach gilt der festgesetzte Mindestlohn, wenn und soweit nicht auf Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes der allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag einen höheren Lohn beinhaltet. Vergaberechtlich könnte die Zahlung des Mindestlohns, oder die Lohnuntergrenze eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifs gefordert werden. Das jedoch stünde im Konflikt mit der Vereinigungsfreiheit nach dem Grundgesetz, welche auch für die Tarifbindung und -angehörigkeit gilt. Es wird daher in Abrede gestellt, den Ländern stünde angesichts der skizzierten Regelungen und deren zusammenhängender Betrachtung die Kompetenz zu, über den Weg einer Vergabe höhere Löhne einzufordern.

Schließlich verweisen wir ausdrücklich auf den Bericht zur Evaluation des VgG M-V zur Mindestlohnregelung. Unter Ziffer 0.2.7 Mindestlohn: Anwendung, Wirkung, Durchsetzung und Kontrolle. Zu den §§ 9 und 10 des VgG M-V wird auf das damalige Ziel der Verbesserung der Lohnsituation verwiesen. Dieses konnte nur im Ansatz erreicht werden, wenn es persönliche Beziehungen zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gab. Die Regelungen der §§ 9 und 10 VgG M-V haben ansonsten das Ziel nicht erreicht. Umgehungstatbestände seien

möglich, es mangle an einer Kontrollmöglichkeit. Die „Vorlage für Verpflichtungserklärungen“ werde genutzt, jedoch erfolge selten eine Einsichtnahme in die Entgeltabrechnungen. Das Ziel einer höheren Entlohnung bei Vergabeverfahren wurde nach der klaren Aussage des Evaluationsberichts verfehlt.

Vollständig vermisst werden Regelungen für ein modernes, schlankes Vergabeverfahren, bspw. durch Digitalisierung, mehr Vereinheitlichung, und Schaffung rechtssicherer Vorgaben für die Vergabestellen.

## II.

### Zu den Regelungen des Entwurfs des Tariftreue- und Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 5. Mai 2022 im Einzelnen:

#### § 1 Gesetzeszweck

Der Inhalt stellt Bieter und Auftragnehmer unter Generalverdacht, öffentliche Aufträge nur durch Wettbewerbsverzerrungen und den Einsatz von Niedriglohnkräften zu erhalten. Diese Behauptung einer Verzerrung des Wettbewerbs ist ersatzlos zu streichen. Auf EU- und Bundesebene gelten bereits hinreichende vergabe-, arbeits- und sozialrechtliche Regelungen. Ein weitergehender vergaberechtlicher Schutz „der betroffenen Arbeitnehmenden“ ist nicht notwendig. Überdies ist zu beachten, dass der Großteil der Auftraggeber, d.h. der Vergabestellen, die öffentliche Hand selbst ist.

Vermisst wird hingegen die Verpflichtung zur Mittelstandsförderung, die nur noch versteckt in § 4 Absatz 5 der Entwurfs adressiert wird. Der Hinweis zur Aufteilung in Lose bspw. ist komplett entfallen.

Sofern der Begriff Niedriglohn verwendet wird, ist dieser zu definieren. Der gesetzliche Mindestlohn ist ein Mindeststundenentgelt.

Der Gesetzestext enthält keine zitierfähigen Regelungen und ist in einer Präambel oder in der Gesetzesbegründung abzulegen.

#### § 2 Anwendungsbereich

Absatz 1 ist wortgleich mit § 1 Absatz 2 VgG M-V und enthält weiterhin die bekannte Regelungslücke in Bezug auf Zweckverbände als öffentliche Auftraggeber. Dies ist zu ergänzen.

Absatz 2 muss berücksichtigen, dass Konzessionen im Unterschwellenbereich vergaberechtsfrei zu erteilen sind. Eine Bürokratisierung von Konzessionsvergaben durch Schaffung zusätzlicher Gesetze und Verordnungen wird abgelehnt.

Aufgrund der steigenden Inflation sind die Wertgrenzen zu verdoppeln. Es wird eine geänderte Formulierung angeregt:

***Dieses Gesetz gilt für öffentliche Aufträge über Bauleistungen (Bauvergaben) sowie über sonstige Leistungen (sonstige Vergaben) mit der Einschränkung, dass für Bauleistungen bis zu einem Auftragswert von 100.000 € und sonstige Leistungen bis zum einem Auftragswert von 20.000 € lediglich § 4 Abs. 1 bis ... Anwendung finden.***

Absatz 6 sollte wie folgt formuliert werden:

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Ausnahmen für die Anwendung der Regelungen dieses Gesetzes **sowie für Unternehmen und Startups** in den ersten drei Jahren nach Gründung festzulegen.

#### Absatz 7

Föderal können konkurrierende Länderbestimmungen aufeinandertreffen. Sofern eine Einigung der Auftraggeber auf die Einhaltung der Bestimmungen des TVgG M-V nicht gelingt, wird empfohlen, gemeinsam die auf Bundesebene gültigen Vergabegesetze und -verordnungen zu verwenden.

Absatz 8 ist zu streichen. Das Vergaberecht enthält bereits ausreichende Werkzeuge zur Beschaffung in Ausnahmesituationen sowie bei Fehlen zuschlagsfähiger Angebote. Gerade das Vorliegen von Ausnahmesituationen wird regelmäßig als Begründung für den Verzicht auf die Durchführung eines Wettbewerbs angeführt. Es fehlt dann an Transparenz bei der Deckung von Beschaffungsbedarfen.

### **§ 3 Anzuwendende Vorschriften über das Vergaberecht**

Auf die Ausweitung des Unterschwellen-Vergaberechts auf Konzessionen ist zu verzichten. Der Absatz 3 ist ersatzlos zu streichen, werden doch nur bestehende Bundesregelungen zitiert.

### **§ 4 Grundsätze des Vergabeverfahrens**

In den Absätzen 1 und 2 ist die Ausweitung des Unterschwellen-Vergaberechts auf Konzessionen zu verzichten.

Absatz 3 wiederholt bereits höherrangig definiertes Recht und ist daher ersatzlos zu streichen.

#### Absatz 4

Nachhaltigkeit ist ein vergabefremdes Kriterium, hat keinen Bezug zum Wettbewerbsrecht und ist daher zu streichen. Der Eingang in Vergabeverfahren kann nur als Wertungskriterium erfolgen. Daher ist die Umsetzung einer nachhaltigen Beschaffung im Haushaltsrecht oder einer Beschaffungsrichtlinie abzubilden. Neben der Definition des Begriffes Nachhaltigkeit bedarf es eines Leitfadens zur Beachtung der Nachhaltigkeit in Vergabeverfahren.

Absatz 5 enthält den einzigen Hinweis auf Mittelstandsförderung.

#### Absatz 6

Aufträge sind immer an geeignete Unternehmen zu vergeben. Klarstellend sollte nachfolgende Formulierung gewählt werden auch als Hilfestellung für die Vergabestellen:

***Bei der Suche nach geeigneten Bietern und Bewerbern zur Durchführung einer Beschränkten Ausschreibung, Verhandlungsvergabe oder Freihändigen Vergabe können geeignete Bieter und Bewerber durch Einsicht in das Amtliche Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen für den Liefer- und Dienstleistungsbereich (AVPQ), die PQ-Liste des PQ-Verein (PQ-VOB) sowie das Unternehmer- und Lieferantenverzeichnis Mecklenburg-Vorpommern (ULV-MV) ermittelt werden.***

Absatz 7 ist zu ersetzen durch die aktuell in § 7 Absatz 1 und 2 VgG M-V geltenden Bestimmungen. Diese befanden sich in der Anwendung und sind bei den Vergabestellen bekannt und erprobt. Es bedarf keiner ersetzenden Formulierung.

Absatz 9 ist ersatzlos zu streichen. Alle Vergabeverfahren sind durch EU- und bundesrechtliche Regelungen abschließend definiert und inhaltlich ausgekleidet. Es besteht kein Regelungsbedürfnis.

**§ 5 Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von repräsentativen Tarifverträgen**  
**§ 6 Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe von Branchentarifverträgen**  
**§ 7 Mindestlohn**  
**§ 8 Arbeitnehmerüberlassung, Nachunternehmen**

Die Bestimmungen der §§ 5 bis 8 sind ersatzlos zu streichen.

Einleitend haben wir die aktuelle Rechtslage mit Hinweis auf die Gesetzgebungskompetenzen und die bundesrechtlichen Regelungen dargelegt. Es bedarf insoweit keinerlei eigener Regelungen. Zudem führt die erhoffte Erfüllung der politischen Forderung zur Einführung einer Tariftreue-Verpflichtung in das Vergaberecht zu ausufernder Bürokratie. Bereits im Vorfeld stellen sich Fragen nach der Festlegung repräsentativer Tarifverträge, die Händelbarkeit in den häufig kleinteiligen Vergabestellen sowie die Auswirkungen auf die Angebotsabgabe durch Bieter. Die Notwendigkeit der Feststellung der eigenen Tariftreue kleiner und mittlerer Unternehmen wird unweigerlich dazu führen, dass in Vergabeverfahren keine oder nur noch vereinzelt Angebote eingehen werden. Schon heute besteht vielfach das Problem, dass nur noch wenige Angebote auf Ausschreibungen erfolgen. Wenn Verfahren noch aufwändiger und komplizierter gestaltet werden, wird sich diese Situation weiter verschärfen.

Zudem weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass sich die Marktlage seit geraumer Zeit verändert hat. Der aktuelle Gesetzentwurf zum TVgG M-V bildet die aktuelle Marktlage nicht ab. Der herrschende Fachkräftemangel führt in weiten Teilen der Wirtschaft zu einer häufig über-tariflichen Entlohnung. Zudem sind Arbeitnehmerschutzrechte bereits bundeseinheitlich geregelt (z.B. AÜG, MiLoG).

Darüber hinaus wird verwiesen auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zum seinerzeitigen Berliner Tariftreuegesetz. Nach der klaren Lesart haben Versuche einer tariflichen oder höheren Entlohnung im Vergabewesen keinesfalls eine Breitenwirkung. Die damalige Fassung des angefochtenen Gesetzes hatte lediglich zur Konsequenz, für diesen Auftrag und die Zeit der Abarbeitung dieses Auftrages den damit befassten Mitarbeitern den Tarif- oder Mindestlohn zu gewähren. Selbst wenn die Regelungen der entworfenen §§ 5 bis 8 TVgG M-V in Kraft sein sollten, laufen sie leer und verfehlen das politisch angenommene Ziel. Das sieht offensichtlich auch der Landesgesetzgeber, formuliert er doch mit dem § 7 Absatz 1 2. Halbsatz eine klare Einschränkung: „...*bei der Ausführung der Leistung einen vergaberechtlichen Mindestlohn...*“.

Ersatzlos zu streichen mangels Gesetzgebungskompetenz ist überdies der Hinweis in § 7 Absatz 1 letzter Halbsatz mit der Rechtsverordnungsermächtigung. Ferner ist angesichts des Aufwandes und der fehlenden Gesetzgebungskompetenz auch der § 7 Absatz 1 Satz 3 ersatzlos zu streichen. Hier will der Gesetzesentwurf eine Anpassungsfortschreitung eines sog. „Vergaberechtsmindestlohns“ selber vornehmen, wissend um die Gesetzgebungskompetenz des Bundes, was der Entwurfsverfasser mit § 7 Absatz 3 selbst formuliert. Im Ergebnis ist § 7 daher überflüssig.

**§ 10 Angabe der einschlägigen Tarifverträge und Arbeitsbedingungen**

Diese Vorgabe ist nicht adressatengerecht formuliert und wird zu einem erheblichen Bürokratieaufwand der vergebenden Stellen führen. Für alle Vergabeverfahren sind die für die Ausführung des Beschaffungsauftrags maßgeblichen einschlägigen Tarifverträge den Bewerbern und Bietern online, kosten- und barrierefrei auf einer direkt ansteuerbaren Webpräsenz bekanntzugeben. Verpflichtet hierzu kann nur das Wirtschaftsressort der Landesregierung sein. Die Forderung kann sich keinesfalls an die Vergabestellen richten. Sie wären schlicht überfordert.



Textlich müsste § 10 Satz 1 zudem anders formuliert werden: „**Für alle Vergabeverfahren ... Arbeitsbedingungen, einschlägigen Tarifverträgen und Rechtsverordnungen nach diesem Gesetz den Bewerbern...**“.

Im Übrigen gehen wir davon aus, wenn eine solche Regelung formuliert werden sollte, dass Vergabestellen wie auch interessierten Bietern alle Informationen barrierefrei online und zeit-aktuell durch das zuständige Wirtschaftsressort zur Verfügung gestellt werden.

### **§ 11 Betreiberwechsel**

Ersatzlos zu streichen ist die Forderung der Verpflichtung bei einem Betreiberwechsel, wonach der bisherige Betreiber alle lohnbezogenen Daten dem Auftraggeber oder Aufgabenträger herauszugeben hat. Diese Daten sind vertrauliche personenbezogene Daten und unterliegen dem Datenschutz. Was bei Kontrollen gilt muss erst recht für den Fall eines Betreiberwechsels gelten.

### **§ 14 Ausschluss des Angebotes**

Dieser Paragraph ist ersatzlos zu streichen, weil (siehe oben) die §§ 5-8 obsolet sind.

### **§ 15 Kontrollen**

Der Umfang der nach dem Gesetz durchzuführenden Kontrollen stellt für Vergabestellen bzw. die Mitarbeiter öffentlicher Auftraggeber eine unzumutbare Belastung dar. Das Ergebnis bei Umsetzung der Bestimmungen ist eine überbordende Bürokratie. Die Kontrollen sind wegen fehlenden Personals und mangels Know-how praktisch nicht umsetzbar. Die vorgesehenen Schwärzungen personenbezogener Daten bedeuten für die betroffenen Unternehmen einen unverhältnismäßigen Aufwand. Diese müsste mit Sichtung der Unterlagen händisch erfolgen, obwohl es noch nicht einmal den Verdacht eines Verstoßes gibt, das Unternehmen mithin redlich handelt.

Diese Regelung ist ersatzlos zu streichen. Sie ist auch überflüssig, da bei drohendem Verdacht eines Verstoßes ohnehin eine Kontrollmöglichkeit bspw. durch den Zoll besteht.

### **§ 16 Sanktionen**

Die Bestimmung in Absatz 1, verpflichtend eine Vertragsstrafe zu vereinbaren, ist ein erheblicher Eingriff in die Vertragsautonomie. Hier ist die Änderung in eine Kann-Bestimmung vorzunehmen. Zudem muss zwingend die Einschränkung formuliert werden, wonach diese Kann-Bestimmung nur dann gilt, wenn und soweit nicht bereits durch höherrangiges Recht eine Sanktionsregelung getroffen wurde. Wir verweisen insofern nur auf das Mindestlohngesetz.

### **§ 17 Allgemeine Verwaltungsvorschriften**

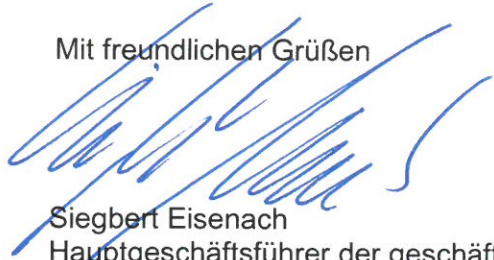
Absatz 2 ist ersatzlos zu streichen. Es besteht die begründete Gefahr eines faktischen Flickenteppichs, wenn alle Ministerien für ihren Bereich eigene Anwendungsregelungen treffen können.

### **§ 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

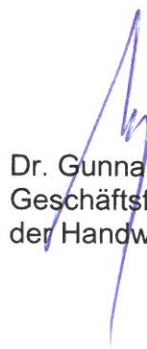
Das Gesetz sollte frühestens 6 Monate nach Verkündung und, falls diese Regelung nicht entfällt, erst nach Vorliegen eines vollständigen Tarifregisters inkl. sämtlicher Arbeitsbedingungen (vgl. Ausführungen zu § 10 – online, kosten- und barrierefrei) in Kraft treten.

Wir bitten um Berücksichtigung vorstehender Darlegungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren. Gern stehen wir Ihnen für weitergehende Erläuterungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Siegbert Eisenach  
Hauptgeschäftsführer der geschäftsführenden IHK zu Schwerin für die IHKs in MV



Dr. Gunnar Pohl  
Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern in MV