

**Landtag Mecklenburg-Vorpommern**

8. Wahlperiode

Wirtschaftsausschuss

## **Stellungnahme**

des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen  
und Gesundheit des Saarlandes

zur

öffentlichen Anhörung des Wirtschaftsausschusses am 29. Juni 2023

zum Gesetzentwurf der Landesregierung

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

**Öffentliche Anhörung**  
**zum**  
**Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Vergaberechts in Mecklenburg-Vorpommern**

Da sich der Gesetzentwurf weitgehend am Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz – STFLG) vom 8. Dezember 2021 orientiert, worauf auf Seite 22 der Gesetzesbegründung hingewiesen wird, äußern wir uns zunächst zu den wesentlichen Inhalten des Entwurfs.

Dazu schildern wir unsere damaligen Überlegungen und die bisher hierzu gemachten Erfahrungen im Saarland:

**1. Einhaltung repräsentativer Tarifverträge oder Übertragung tariflicher Kernarbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung**

Im Saarländischen Koalitionsvertrag vom Mai 2017 wurde vereinbart, das damalige Saarländische Tariftreuegesetz in wesentlichen Regelungsbereichen weiterzuentwickeln. Dabei sollte auch die Einhaltung eines „repräsentativen Tarifvertrages“ als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge landesgesetzlich vorgeschrieben werden.

Die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge als Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge setzt voraus, dass diese Tarifverträge eine marktprägende, allgemeine oder überwiegende tatsächliche Bedeutung innerhalb ihres Geltungsbereichs haben. Neben der formalen Bindung an den Tarifvertrag ist dabei auch der Umfang der Tariforientierung relevant. Als „repräsentativ“ können solche Tarifverträge bezeichnet werden, die zwar nicht allgemeinverbindlich sind, aber innerhalb ihres Geltungsbereichs das Arbeitsleben tatsächlich bis zu einem gewissen Grad prägen. Diese Tarifverträge haben sich im relevanten Arbeitsmarktsegment hinreichend durchgesetzt. Nach Prof. Dr. Krause ist ein Tarifvertrag nur dann repräsentativ, wenn zumindest ein Drittel der unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitsverhältnisse von ihm geprägt wird. Andere Stimmen sprechen von 50 % oder sogar 75%.

Unter diesen rechtlichen Bedingungen der „marktprägenden Tarifbindung“ greift eine mögliche gesetzliche Neuregelung zur Bindung aller öffentlichen Vergaben an die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge im Saarland zu kurz, da die Tarifbindung in den maßgebenden Branchen zu gering ist. Insgesamt waren in 2019 nur 24 Prozent der saarländischen Betriebe tarifgebunden und 36 Prozent orientierten sich lediglich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an tarifvertraglichen Regelungen. Bezogen auf die einzelnen Branchen war bzw. ist die Tarifbindung noch deutlich geringer. Daher bestand kein ausreichender praktischer Anwendungsbereich für die Bestätigung der marktprägenden Bedeutung. Auch bei Vorliegen nur eines Tarifvertrages ist dieser nicht per se repräsentativ.

Da der vom Koalitionsvertrag gewünschte Weg über die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags im Saarland nicht möglich war, hat man nach einer wirkungsgleichen Lösung gesucht. Gefunden hat man diese im Erlass von Rechtsverordnungen, die die Einhaltung der Kernarbeitsbedingungen des jeweils einschlägigen Branchentarifvertrags vorsehen.

**2. Vergaberechtlicher Mindestlohn**

Im Saarland ist der vergaberechtliche Mindestlohn an den bundesgesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Die im Vorgängergesetz eingesetzte Mindestlohnkommission für die Festsetzung eines Vergabemindestlohns wurde aufgelöst.

Zusatz zu den Entgeltregelungen in den Rechtsverordnungen: Übersteigt der bundesgesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder nach dem Arbeitnehmerentendengesetz das in dieser Rechtsverordnung festgelegte Entgelt, so gelten diese gesetzlichen

Lohnregelungen, ohne dass es einer Änderung dieser Verordnung bedarf. Zudem wurde im Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG) ausdrücklich auf das Günstigkeitsprinzip hingewiesen.

### 3. Freistellungsverkehre

Die Freistellungsverkehre gehören in Abgrenzung zum Linienverkehr (Schülerverkehr) nicht zum ÖPNV und unterfallen somit auch nicht den dort anzuwendenden einschlägigen repräsentativen Tarifverträgen. Mangels tariflicher Regelungen gilt im Saarland für diese Verkehre der jeweilige gesetzliche Mindestlohn. Für den Fall der Vereinbarung von Tarifverträgen sind die Arbeitsbedingungen der für die Freistellungsverkehre erlassenen RechtsVO einzuhalten.

### 4. Betreiberwechsel im öffentlichen Personenverkehr

Verpflichtung bei Betreiberwechsel ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Dieser Regelungsgehalt war im Vorgängergesetz des STFLG noch als Kann-Regelung enthalten. Entsprechend dem Koalitionsvertrag der damaligen Regierungskoalition wurde die Verpflichtung im Bereich des Schienenverkehrs auch für den Straßenverkehr zur Sicherung des Fachkräftebedarfs verbindlich festgelegt.

### 5. Sparsame Regelung des Vergabeverfahrens im engeren Sinne

Weitere Grundsätze des Vergabeverfahrens wurden im Saarland nicht aufgenommen, weil es sich beim STFLG um die Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen handelt. Diese kommen im Bereich des Vergaberechts, also im Wirtschaftsrecht, zur Anwendung.

Auch wenn sich der Gesetzentwurf zur Modernisierung des Vergaberechts am STFLG orientiert, gibt es einige Abweichungen. So kommt es beim Gesetzentwurf zur Modernisierung des Vergaberechts primär auf die Einhaltung repräsentativer Tarifverträge an. Erst in einem zweiten Schritt – wenn es nämlich an einem repräsentativen Tarifvertrag fehlt – sollen die durch Rechtsverordnungen festgelegten Arbeitsbedingungen der Branchentarifverträge zum Zuge kommen.

Wie es in Mecklenburg-Vorpommern mit repräsentativen Tarifverträgen aussieht, ist diesseits nicht bekannt. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass das für Wirtschaft zuständige Ministerium (auch hier eine Abweichung vom STFLG, dort ist es das für Arbeit zuständige Ministerium) ermächtigt wird, festzulegen, welche Tarifverträge repräsentativ sind. Dabei werden allerdings keine konkreten Kriterien für die Repräsentativität genannt.

Das für Wirtschaft zuständige Ministerium wird nach dem Gesetzentwurf auch ermächtigt, die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen der jeweils geltenden Branchentarifverträge durch Rechtsverordnungen festzulegen.

Auch hier gibt es einen Unterschied des Gesetzentwurfs zum STFLG: um die Akzeptanz der Rechtsverordnungen zu erhöhen, sieht das STFLG vor, dass die Rechtsverordnungen zunächst im Entwurf veröffentlicht werden, wonach den Sozialpartner 3 Wochen Zeit eingeräumt wird, um sich zu den Verordnungen zu äußern. Im Anschluss daran überarbeitet das für Arbeit zuständige Ministerium ggf. die Rechtsverordnungen, um diese im Hinblick auf die erfolgten Rückäußerungen zu optimieren. Dieser Weg entspricht dem Verfahren des BMAS beim Erlass von Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz.

Eine weitere Abweichung des Gesetzentwurfs im Vergleich zum STFLG ist, dass im Falle fehlender Rechtsverordnungen ein vergaberechtlicher Mindestlohn zur Anwendung kommt, der vom Wirtschaftsministerium jährlich anzupassen ist.

Ein weiterer Unterschied zwischen dem vorliegenden Gesetzentwurf und dem STFLG sind die festgelegten Schwellenwerte: während das STFLG sowohl für Liefer-, Dienst- und Bauleistungen einen Schwellenwert von 25.000 € vorsieht, liegt der Schwellenwert nach dem Gesetzentwurf zur Modernisierung des Vergaberechts bei 50.000 € für Bauleistungen und bei 10.000 € für Liefer- und Dienstleistungen.

Die größte Abweichung des Gesetzentwurfs im Vergleich zum STFLG betrifft die Kontrollen bezüglich der Einhaltung der Tariftreue. Während der Gesetzentwurf zur Modernisierung des Vergaberechts den öffentlichen Auftraggebern die Möglichkeit von Kontrollen einräumt, hat das STFLG eine Prüfbehörde mit vier Prüfern eingerichtet, die über die Tariftreue wachen. Im Saarland haben die öffentlichen Auftraggeber signalisiert, dass sie für Kontrollen bei ihren Auftragnehmern keine personellen Kapazitäten haben. Daher war aus saarländischer Sicht die Schaffung einer Kontrolleinrichtung, die die Möglichkeit hat, Sanktionen zu empfehlen, für die effektive Einhaltung der Regelungen des STFLG unumgänglich.

Da zahlreiche Fragen des Fragenkatalogs auf die spezifische Situation in Mecklenburg-Vorpommern zugeschnitten sind, war diesseits eine Beantwortung nur rudimentär möglich:

### 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?

Der Gedanke im Saarland war, dass im Bereich der Vergabe öffentlicher Aufträge angesichts der zunehmenden Liberalisierungstendenzen auf europäischer Ebene und des verstärkten Einsatzes von Niedriglohnkräften aus anderen EU-Staaten immer wieder Regulationsbedarf besteht. Es gilt, einen rigorosen Preiswettbewerb über die Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verhindern. Eine derartige Praxis hat nicht nur unsoziale Folgen für die Beschäftigten, sie gefährdet auch in erheblichem Maße die Wettbewerbsposition derjenigen Unternehmen, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten. Einem solchen Verdrängungswettbewerb aufgrund der massiven Wettbewerbsverzerrungen können sich insbesondere mittelständische Unternehmen nur schwer entziehen.

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

Wenn ja, welche?

Mit dem STFLG hat die saarländische Landesregierung das bestehende Vergabe- und Tariftreuegesetz weiterentwickelt und Maßstäbe für gute Arbeit und faire Löhne gesetzt. Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen werden durch Kontrollen der eingerichteten Prüfbehörde wirkungsvoll eingegrenzt.

3. Welche Vorteile sehen Sie durch die Verankerung von Tariftreuregelungen im Vergabegesetz?

Mit der Verankerung von Tariftreuregelungen geht es um angemessene und wertschätzende Entlohnung von Arbeit. Neben fairen Löhnen sind auch sonstige Arbeitsbedingungen wie Pausen- und Urlaubszeit einzuhalten. Für die öffentlichen Auftraggeber bedeutet die Tariftreuregelung erst einmal Mehrkosten. Dafür spart der Staat an der Stelle, wenn Beschäftigte von Billiganbietern mit öffentlichen Aufträgen so wenig verdienen, dass sie ergänzende Sozialleistungen beziehen müssen.

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

Im Saarland war im Vorgängergesetz noch ein vergaberechtlicher Mindestlohn eingeführt, der von einer Mindestlohnkommission jährlich neu festgelegt wurde. Dieser fand dort Anwendung, wo das Arbeitnehmerentendegesetz bzw. das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) nicht einschlägig war. Das STFLG bestimmt, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Beschäftigten für die Ausführung der Leistung die durch RechtsVO festgelegten Arbeitsbedingungen gewähren. Dabei ist der gesetzliche Mindestlohn die Untergrenze. Die Mindestlohnkommission wurde aufgelöst.

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

Keine Angaben.

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

Keine Angaben.

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

Siehe Antwort zu Frage 3.

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

Die Zahlung fairer Löhne führt zu erhöhtem Einkommen und damit zu erhöhter Kaufkraft vor Ort. Unternehmen mit attraktiven Arbeitsplätzen steigern wiederum die Attraktivität der Kommune – mehr Menschen werden in der Region leben und arbeiten wollen.

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?

Tariftreueregelungen setzen gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels Standards für gute Löhne und Arbeitszeiten.

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

Gerade kleine und lokale Unternehmen sind nicht mehr im Nachteil gegenüber „schwarzen Schafen“ auch aus dem Ausland, die bisher zu Dumpinglöhnen anbieten konnten. Im Saarland ist kein Rückgang von Angeboten bzw. Auftragsmeldungen seit Inkrafttreten des STFLG zu verzeichnen.

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

Siehe Antwort zu Frage 10.

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

Erstmals unterliegen alle Anbieter den gleichen Wettbewerbsbedingungen. Es gibt keinen Preiswettbewerb über Lohndumping bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Der Einsatz von Niedriglohnkräften bei öffentlichen Aufträgen wird verhindert, denn dies führt unweigerlich zu Preisverzerrungen im Wettbewerb einzelner Marktteilnehmer, die tarifgebundene und

auskömmlich entlohnte Arbeitsplätze anbieten.

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

Keine Angaben.

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

Keine Angaben.

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

Mit dem Ziel der Stärkung der Tarifbindung, des fairen Wettbewerbs und der sozialen Nachhaltigkeit wurde im Saarland die öffentliche Auftragsvergabe an die Einhaltung von tariflichen Kernarbeitsbedingungen der jeweiligen Branche gebunden. Es wird sichergestellt, dass für tarifgebundene und tarifungebundene Unternehmen bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags vergleichbare Wettbewerbsbedingungen gelten. Es werden bei der öffentlichen Vergabe gleiche Wettbewerbsbedingungen hergestellt. Die Konkurrenz wird nicht primär über die Lohn- und Arbeitskosten, sondern über die Qualität der Leistungen ausgetragen.

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?

Es wird ein Rückgang bei Lohndumping, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit erwartet, auch weil die Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten erweitert sind. So haftet im Saarland der Hauptunternehmer für von ihm beauftragten Firmen.

Seit 2016 sind auch die nach Landesrecht für die Überprüfung der Einhaltung der Vergabe- und Tariftreuegesetze der Länder zuständigen Prüfungs- oder Kontrollstellen Zusammenarbeitsbehörden der Behörden der Zollverwaltung nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz.

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

Zur Einhaltung der sich aus den Tariftreueregelungen für Auftragnehmer einzuhaltenden Verpflichtungen sind Regelungen zur Kontrolle unerlässlich.

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

Keine Angaben.

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?

Sie Antwort zu Frage 11.

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?

Keine Angaben.

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?

Weitere Grundsätze des Vergabeverfahrens wurden im STFLG nicht aufgenommen.

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

Im STFLG ist vorgesehen, die Anwendung und Wirksamkeit des Gesetzes drei Jahre nach Inkrafttreten (17.12.2021) zu evaluieren.

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

Das STFLG beruht auf einem Rechtsgutachten von Prof. Dr. Rüdiger Krause, wonach Tarifreueklauseln verfassungs- und europarechtlich zugelassen sind. Der Eingriff in die Berufsfreiheit nach Art. 12 GG (Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit) wird durch verfassungsrechtliche Gründe wie der Arbeitnehmerschutz, der Schutz der finanziellen Stabilität des Systems der sozialen Sicherung, die Stabilisierung des Tarifsystems insgesamt und die Verhinderung von Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb gerechtfertigt. Das Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip aus Art. 20 GG werden nicht verletzt, denn die anzuwendenden tariflichen Regelungen entfalten keine normative Wirkung. Es sind schuldrechtliche Verpflichtungen in Form von Ausführungsbedingungen öffentlicher Aufträge. Der Exekutive steht auch kein Ermessensspielraum zu, weil in den Rechtsverordnungen lediglich die Kernarbeitsbedingungen des jeweils einschlägigen Tarifvertrags gespiegelt werden. Das Transparenzgebot wird eingehalten und eine diskriminierungsfreie Gleichbehandlung aller Bieter sichergestellt. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist ebenfalls gewahrt: Der im Gesetz gewählte Weg, nur die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen in die Rechtsverordnungen zu übernehmen, stellt eine deutliche Regelungsverringerung im Vergleich zur Einhaltung kompletter repräsentativer Tarifverträge dar. Außerdem sieht das STFLG Schwellenwerte, Härtefallklauseln und Abweichungstatbestände vor.

Die Vereinbarkeit mit Unionsrecht resultiert zum einen aus Art. 3 Abs. 8 UAbs. 1 RL 96/71/EG, der sich dahingehend verstehen lässt, dass es in einem vergaberechtlichen Kontext genügt, wenn die fraglichen Tarifreue Regelungen als Teil der Ausführungsbedingungen für alle Bieter gleichermaßen verbindlich sind. Zum anderen wird dies durch den generellen Trend unterstützt, der durch die Verstärkung der Möglichkeit zur Berücksichtigung sozialer Belange im Vergabeverfahren in der Vergaberichtlinie 2014/24/EU sowie insbesondere in der neuen Entsenderichtlinie (EU) 2018/957 zum Ausdruck kommt. Außerdem lässt sich feststellen, dass sich die Rechtsprechung des EuGHs seit dem Ruffert-Urteil über das RegioPost-Urteil immer weiter in Richtung verstärkten Arbeitnehmerschutz entwickelt hat. Schließlich ist die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in Kraft getreten. Ein Ziel der Richtlinie besteht darin, die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen, die Gegenstand einer tariflichen Lohnfestsetzung sind. Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von weniger als 80 % sollen einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen erstellen. Die Richtlinie sieht in ihrem Artikel 9 vor, dass Wirtschaftsteilnehmer (einschließlich Unterauftragnehmer) bei der Ausführung von

öffentlichen Aufträgen ggf. die geltenden tarifvertraglich vereinbarten Löhne bzw. mindestens die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten müssen. All diese europäischen Entwicklungen und Neuerungen sprechen dafür, dass Tariftreueklauseln unionsrechtlich Bestand haben.

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.

Halten Sie es für denkbar, dass eine Tarifbindung kleinere und mittlere Unternehmen gegenüber größeren Unternehmen benachteiligt?

Erstmals unterliegen alle Anbieter bei der öffentlichen Vergabe den gleichen Wettbewerbsbedingungen. Es gibt keinen Preiswettbewerb über Lohndumping bei der öffentlichen Auftragsvergabe, sondern es zählt die Qualität der Leistungen.

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?

Im STFLG ist vorgesehen, die Anwendung und Wirksamkeit des Gesetzes drei Jahre nach Inkrafttreten (17.12.2021) zu evaluieren.

26. Tarifbindungen im Vergaberecht stellen für Anbieter eine belastende Bedingung dar, wodurch sich der Teilnehmerkreis an Bewerbern um öffentliche Aufträge 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 zu benachteiligen?

Da alle Anbieter den gleichen Wettbewerbsbedingungen unterliegen, profitieren gerade kleine und lokale Unternehmen gegenüber den ehemaligen Anbietern mit Dumpinglöhnen.

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

Je größer die Arbeitskräftemobilität ausfällt, desto eher werden sich die Beschäftigten solche Unternehmen als Arbeitgeber aussuchen, die ihnen die besten Arbeitsbedingungen bieten. Diese Machtverschiebung auf dem Arbeitsmarkt dürfte die Lohnlücke zwischen tarifgebundenen und nicht gebundenen Unternehmen beeinflussen. Unternehmen werden sich zunehmend am Tarifvertrag orientieren müssen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. So setzen Tariftreue Regelungen gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels Standards für gute Löhne und Arbeitszeiten.

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

Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen werden im Saarland durch Kontrollen der eingerichteten Prüfbehörde wirkungsvoll eingegrenzt. Kontrollen werden stichprobenartig

oder anlassbezogen durchgeführt.

Daneben haben auch die Auftraggeber das Recht, Kontrollen durchzuführen.

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

Im STFLG sind die Kernarbeitsbedingungen der jeweils geltenden Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften zu berücksichtigen. Diese orientieren sich an Artikel 3 der EntsenderL und sind Arbeitsentgelt, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Bei Vergabe öffentlicher Aufträge, die keiner erlassenen Rechtsverordnung unterliegen, gilt der bundesgesetzliche Mindestlohn.

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?

Keine Angaben.

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

Keine Angaben.

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

Im STFLG wurde eigens aufgenommen, dass die Vergabestelle bei begründeten Zweifeln an der Angemessenheit des Angebots gemäß § 60 VgV von den Bieter der engeren Wahl Aufklärung verlangt. Kommen die Bieter der engeren Wahl innerhalb der von der Vergabestelle festgelegten Frist dieser Aufklärungspflicht nicht oder nur unzureichend nach, sind sie von dem weiteren Verfahren auszuschließen.

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?

Diese Regelung war im Vorgängergesetz des STFLG noch als Kann-Regelung enthalten. Entsprechend dem Koalitionsvertrag der damaligen Regierungskoalition wurde die Verpflichtung im Bereich des Schienenverkehrs auch für den Straßenverkehr zur Sicherung des Fachkräftebedarfs verbindlich festgelegt.

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?

Keine Angaben.

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?

Nach dem Rechtsgutachten von Prof. Dr. Rüdiger Krause sind Tariftreueklauseln verfassungs- und europarechtlich zugelassen. Auf dieser Feststellung beruht das STFLG.

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 (GVObI. M-V S. 242), ein?

Keine Angaben.

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?

Im Saarland wird ein Anstieg des Aufwands für Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bemühen, durch das STFLG und den darauf beruhenden RechtsVOen nicht ausgelöst, da die dem Vorgänger-Gesetz zugrundeliegende Systematik nicht verändert wird.

Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Einhaltung repräsentativer Tarifverträge in Gänze als Kriterium für die Auftragsvergabe hätte einen erheblich größeren Verwaltungsaufwand für die Auftragnehmer bedeutet als der gewählte Weg der Übertragung einiger Kernarbeitsbedingungen auf anzuwendende RechtsVOen. Durch die per RechtsVO verständlich und verlässlich festgelegten Lohngitter in den Bereichen Bau-, Liefer- und Dienstleistungen sind die der Auftragserteilung zugrundeliegenden Löhne niedrigschwellig zu erkennen. Ebenso sind die je nach Auftragsdauer einzuhaltenden weiteren Kernarbeitsbedingungen für die innerbetriebliche Umsetzung klar ersichtlich.

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?

Siehe Antwort zu Frage 37.

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

Keine Angaben.

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

Im Saarland müssen sich alle Anbieter bereits bei der Angebotsabgabe verpflichten, ihren Beschäftigten bei der Ausführung des öffentlichen Auftrags die Vorgaben der entsprechenden RechtsVO zu gewähren.

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?

**Das STFLG gilt ab einem Schwellenwert von 25.000 Euro netto für die Vergabe öffentlicher Aufträge. Das geplante Bundestariftreuegesetz sieht einen geschätzten Schwellenwert in Höhe von 10.000 Euro vor.**

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?

**Keine Angaben.**

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?

**Keine Angaben.**

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.

**Tarifautonomie: Die Rechtsverordnungen spiegeln lediglich die wesentlichen Kernarbeitsbedingungen des einschlägigen Tarifvertrages. Es gibt keinen Ermessensspielraum zur Schaffung eigener bzw. neuer Arbeitsbedingungen. Die rechtliche Wirkung eines Tarifvertrages bleibt unangetastet, d.h. wer als Auftragnehmer sowieso tarifgebunden ist, kann natürlich alle Tarifnormen, die über die jeweilige RechtsVO hinausgehen, zur Anwendung bringen.**

**Koalitionsfreiheit: Durch die Vorgabe, bei der Ausführung öffentlicher Aufträge die Kernarbeitsbedingungen des maßgeblichen Tarifvertrages einzuhalten, wird auf die möglichen Auftragnehmer weder ein rechtlicher noch ein faktischer Zwang ausgeübt, sich einem Tarifvertrag anzuschließen (*negative Koalitionsfreiheit*). Die Auftragnehmer verpflichten sich lediglich schuldrechtlich, für die Auftragsausführung die Kernarbeitsbedingungen eines „fremden“ Tarifvertrages anzuwenden. Auch die *positive Koalitionsfreiheit* wird nicht beeinträchtigt. Der Abschluss abweichender tarifvertraglicher Regelungen wird weder rechtlich noch faktisch verhindert.**

**Schlechterstellung: Mit der Tariftreuregelung soll Druck erzeugt werden, um die Tarifbindung zu erhöhen. Es soll sich immer weniger lohnen, an Tarifverträgen vorbei zu arbeiten. Es soll auch ein Anreiz für die Beschäftigten sein, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Durch das STFLG und die darauf beruhenden RechtsVOen wird tatsächlich Einfluss auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen der zur Auftragsausführung eingesetzten Beschäftigten genommen. Hierfür gibt es aber mit dem Arbeitnehmerschutz, dem Schutz der Stabilität des Systems der sozialen Sicherung, der Stabilisierung des Tarifsystems und nicht zuletzt der Verhinderung von Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb hinreichende verfassungsrechtliche Rechtfertigungsgründe.**

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

Siehe vor.

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?

Im Jahr 2020 gab es in Deutschland insgesamt 81.582 gültige Tarifverträge, davon waren lediglich 211 allgemeinverbindlich erklärt. Die im Verhältnis zu allen geltenden Tarifverträgen vergleichsweise geringe Zahl der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge dokumentiert ihren Ausnahmecharakter. D.h. beide Instrumente würden nicht ausreichen, um angemessene Lohnuntergrenzen festzulegen. Siehe auch Antwort zu Frage 37.

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 Einrichtung einer Beratungsstelle wird diesseits für sinnvoll gehalten. Im Saarland klärt die Prüfbehörde die Auftraggeber auf Anfrage vor Ort auf und beantwortet Fragen auch telefonisch. Bei Bedarf werden Informationsveranstaltungen durchgeführt (in Präsenz oder auch virtuell).

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.

Je größer die Arbeitskräftemobilität ausfällt, desto eher werden sich die Beschäftigten solche Unternehmen als Arbeitgeber aussuchen, die ihnen die besten Arbeitsbedingungen bieten. Unternehmen mit attraktiven Arbeitsplätzen steigern wiederum die Attraktivität der Kommune – mehr Menschen werden in der Region leben und arbeiten wollen.