

Anforderungen des DGB-Bezirksvorstandes Sachsen an ein neues Vergabegesetz.

Einsatz von Steuergeldern nur mit Tarif-, Sozial- und Ökostandards!

Die Erteilung öffentlicher Aufträge muss aus Sicht des DGB-Bezirks Sachsen an zeitgemäße Tarif-, Sozial- und Ökostandards gebunden sein. Nur so ist Dumping auszuschließen und eine hohe Qualität und Nachhaltigkeit von Leistungen und Produkten zu gewährleisten. Die Novellierung des sächsischen Vergabegesetzes ist ein wichtiges strukturpolitisches Steuerungsinstrument, um die derzeitige Wettbewerbsschieflage im Rahmen der Vergabe und Beschaffung zu korrigieren.

Die aktuelle Bevorzugung von Billigangeboten führt durch Trickserien bei der Angebotskalkulation oft zu hohen Zusatzkosten für den Auftraggeber. Für Unternehmen, die faire Löhne zahlen und zeitgemäße soziale und ökologische Standards berücksichtigen, heißt es in der Konsequenz: Der Ehrliche ist der Dumme. Durch Lohn- und Sozialdumping geraten wertvolle Arbeitsplätze in Gefahr, Steuereinnahmen sinken und die Sozialkassen werden massiv belastet.

Forderungen zum sächsische Vergabegesetz:

- Der **Anwendungsbereich** des Vergabegesetzes muss sich auf staatliche und kommunale Auftraggeber sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts beziehen, Ausnahmen dürfen nicht möglich sein.
- Das neue Vergabegesetz muss eine **Tariftreueregelung** enthalten, welche die Anwendung von repräsentativen Tarifverträgen vorsieht. (Einhaltung des für die Branche anzuwendenden repräsentativen Tarifvertrags, Einhaltung der allgemein verbindlichen Tarifverträge nach Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und Tarifvertragsgesetz (TVG), wenn für die jeweilige Branche vorhanden). Gute Ansätze lassen sich in den Vergabegesetzen im Saarland, Berlin und Thüringen dazu finden. Auch der Gesetzesentwurf aus Sachsen-Anhalt beinhaltet gute Formulierungen dazu. Zur Festlegung, welcher Tarifvertrag repräsentativ ist, schlagen wir die Einrichtung eines Beirats beim zuständigen Staatsministerium vor, der sich aus den Sozialpartnern paritätisch zusammensetzt.¹
- Als unterste Haltegrenze muss ein **vergabespezifischer Mindestlohn** im Gesetz verankert werden. Wenn eine Bezugnahme auf allgemein verbindliche Tarifverträge, anwendbare Branchentarifverträge oder repräsentativer Tarifvertrag nicht möglich ist, dann muss der Vergabemindestlohn zur Anwendung kommen. Der DGB spricht sich für einen vergabespezifischen Mindestlohn von 13,50 € aus. Sobald die Höhe von 13,50 € in der Entgeltgruppe E1 Stufe 2 TV-L erreicht ist, soll der vergabespezifische Mindestlohn an die unterste Entgeltgruppe TV-L gekoppelt werden.

¹ Beispielsweise wie die Brandenburger Regelung: „Verordnung über das Verfahren zur Feststellung repräsentativer Entgelttarifverträge im öffentlichen Personennahverkehr im Land Brandenburg (Brandenburgische Vergabegesetz-ÖPNV-Verfahrensverordnung - BbgVergGÖPNVVV)“)



- Bei der **Vergabe von Dienstleistungen im Bereich öffentlichen Personennahverkehrs** auf Straße und Schiene muss ein **Beschäftigtenübergang bei Betreiberwechsel** geregelt sein. (Vgl. Artikel 4 Absatz 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 und das Vergaberechtsmodernisierungsgesetz § 131 Abs. 3 GWB). Entscheidend sind dabei verbindliche Vorgaben (als gesetzliche Muss-Vorschriften) zu Tariftreue, Personalübergang bei Betreiberwechseln ohne Einkommensverluste unter den bestehenden Arbeits- und Sozialbedingungen und für alle Beschäftigtengruppen.²
- Es muss eine Regelung enthalten sein, die eine Schlechterstellung von **Leiharbeitskräften** verhindert. Leiharbeitskräfte müssen bei der Ausführung der Leistung für die gleiche Tätigkeit ebenso entlohnt werden, wie die Beschäftigten mit vergleichbarer Tätigkeit des Entleihers.
- Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind weitere **soziale und umweltbezogene Aspekte** zu berücksichtigen, insbesondere bei der Auswahl gleichwertiger Angebote. Dies können z.B. sein: Beschäftigung und Übernahme von Auszubildenden, Maßnahmen zur Familienförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, die Einschränkung der Anzahl sachgrundloser befristeter Arbeitsverhältnisse, die Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes und der Energieeffizienz sowie die Einbeziehung von Lebenszykluskosten.
- Bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen dürfen keine Waren Gegenstand der Leistung sein, die unter Missachtung der **Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen** gewonnen oder hergestellt wurden. Hierzu ist ein Nachweis zur Überprüfung der festgelegten Standards über Siegel und Zertifikate nötig.
- Es muss eine **Begrenzung der Weitergabe von Leistungen** vom Hauptauftragnehmer auf Unterauftragnehmer geben. Dies darf nur erfolgen, wenn dieselben Bedingungen für die Unterauftragnehmer gelten, wie für den Hauptauftragnehmer. Der Hauptauftragnehmer legt dem Auftraggeber die Unterauftragnehmer offen. Hier ist zu unterscheiden zwischen Dauerdienstleistungsverhältnis (Subauftragnehmer), Servicedienstleister und punktueller Warenlieferung. Der Hauptauftragnehmer haftet für die Einhaltung aller sozialen Kriterien auch beim Unterauftragnehmer und es muss eine Begrenzung der Unterauftragsvergabe auf maximal zwei Glieder festgelegt werden.
- Zur Erleichterung des Vergabeverfahrens für die Unternehmen und die Verwaltung sprechen wir uns für ein **Präqualifikationsverzeichnis** aus, in dem die gültigen relevanten Unterlagen und Erklärungen für mehrere Vergabeverfahren hinterlegt werden.
- Um die Wirksamkeit des Gesetzes zu ermöglichen, müssen Regelungen zu **Kontrollen und Sanktionen** im Gesetz enthalten sein. Es müssen personelle Kapazitäten zur Überprüfung der Einhaltung der Vertragspflichten durch die Auftragnehmer geschaffen werden. Verstöße gegen die Vorgaben müssen Konsequenzen zur Folge haben. Dies kann in Form von Zahlungen von Vertragsstrafen oder durch einen zeitlichen Ausschluss von Vergabeverfahren erfolgen.
- Die Höhe des **Schwellenwertes** für Bauaufträge und für Liefer- und Dienstleistungsaufträge sollte 20.000 € betragen.



Beschluss des DGB-Bezirksvorstandes Sachsen vom 7.7.2022

² Rheinland-Pfalz hat hier Maßstäbe gesetzt. Im Landestariftreuegesetz (LTTG) ist der Personalübergang bei Betreiberwechsel als „Muss-Vorschrift“ enthalten – und zwar sowohl für den SPNV als auch für den ÖPNV. In § 1 Abs. 4 LTTG Rheinland-Pfalz heißt es: „Aufgabenträger haben (...) Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.“